

DOI: [10.14515/monitoring.2024.2.2421](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421)



О. В. Вередюк, Е. А. Черных

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В РОССИИ: ИЗМЕРЕНИЕ НА ОСНОВЕ ИНДЕКСНОГО ПОДХОДА

Правильная ссылка на статью:

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>.

For citation:

Veredyuk O. V., Chernykh E. A. (2024) Quality of Employment in Russia: Measurement Based on Index Approach. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421>. (In Russ.)

Получено: 24.04.2023. Принято к публикации: 29.02.2024.

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В РОССИИ: ИЗМЕРЕНИЕ НА ОСНОВЕ ИНДЕКСНОГО ПОДХОДА

ВЕРЕДЮК Олеся Васильевна — кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>

ЧЕРНЫХ Екатерина Алексеевна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН, Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, РЭУ им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия
E-MAIL: chernykh.ekaterina108@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>

Аннотация. Статья посвящена многомерному измерению качества занятости на основе данных выборочных обследований населения. Апробирован индексный подход к измерению качества занятости, интегрирующий три его измерения — доход от работы, стабильность и условия занятости — через набор соответствующих индикаторов для каждого из них. Базой для расчетов стали данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения в России (РМЭЗ НИУ ВШЭ). Агрегатный коэффициент (индекс) депривации качества занятости с границами от 0 до 1 составил 0,139, то есть в среднем положение каждого работника в России находится ниже порогового значения в 0,5 при учете трех рассматриваемых измерений качества занятости. Также рассчитаны составляющие индекс коэффициенты распространенности и интенсивности депривации качества занятости.

QUALITY OF EMPLOYMENT IN RUS- SIA: MEASUREMENT BASED ON INDEX APPROACH

Olesya V. VEREDYUK¹— Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor
E-MAIL: o.veredyuk@spbu.ru
<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>

Ekaterina A. CHERNYKH^{2,3}— Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher; Leading Researcher
E-MAIL: chernykh.ekaterina108@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>

¹ St. Petersburg University, St. Petersburg, Russia

² Institute of Economics RAS, Moscow, Russia

³ Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Abstract. The article is devoted to the multidimensional measurement of employment quality based on data from population surveys. The authors test an index approach to measuring the quality of employment, integrating its three dimensions (work income, stability of employment, and employment conditions) using a set of corresponding indicators for each of them. The calculations are carried out on data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics (RLMS HSE). The aggregated coefficient (index) of deprivation of employment quality which varies from 0 to 1 is estimated at 0.139. That is, on average, the position Russian workers is below the threshold of 0.5 when considering the three dimensions of employment quality considered. Within the study, the authors also calculate the coefficients of prevalence and intensity of deprivation in the quality of employment that make up the index.

Применяя данный индексный подход к оценке депривации качества занятости в разрезе групп по возрасту, полу и уровню образования, авторы получили результаты, которые, с одной стороны, подтверждают уже имеющиеся научные представления о разрывах в качестве занятости социально-демографических групп, с другой стороны, позволяют увидеть проблему с нового ракурса. Дизайн индекса и содержательная интерпретируемость значений позволяют позиционировать его как дополнение к существующим подходам к оценке различных характеристик занятости.

Ключевые слова: качество занятости, депривация качества занятости, индексный подход, Россия, условия труда, РМЭЗ НИУ ВШЭ

Applying this index approach to different age, gender, and educational groups, the authors obtain results that, on the one hand, confirming existing knowledge on gaps in the quality of employment of various social and demographic groups, and on the other hand, providing a new perspective on the problem. The design of the index and the meaningful interpretability of the values allow it to be positioned as a complement to existing approaches to assessing various characteristics of employment.

Keywords: quality of employment, deprivation of quality of employment, index approach, Russia, working conditions, RLMS HSE

Введение

Трансформация экономики, дисбалансы спроса и предложения на рынке труда, диверсификация карьерных траекторий на фоне распространения новых форм занятости актуализируют задачу изучения адаптационных особенностей занятости работников в России. Решению данной задачи может способствовать развитие подходов к измерению качества их занятости.

Качество занятости (КЗ) — сложная концепция, толкование которой (в том числе содержание «высокого» и «низкого» качества) зависит от того, оценивается ли она с точки зрения общества, фирмы или индивида [Vermeulen, Greet, 2005]. Вопрос о КЗ, зародившись в 1960-х и 1970-х годах в концепциях «качества трудовой жизни», со временем перерос в дебаты о том, что представляет собой «хорошая» работа, которые затем перетекли в методологические дискуссии о его измерении [Burchell et al., 2014]. Актуальность разработки подходов к количественной оценке КЗ работников сопряжена с тем, что такое измерение, позволяя лучше обнаруживать места критических ограничений развития и точки роста, повышает шансы на включение проблематики КЗ работников в круг приоритетных областей государственного регулирования.

Новизна работы имеет методологический характер. Она состоит в исследовании депривации качества занятости с точки зрения индексного подхода (с построением соответствующего индекса) на основе российских индивидуальных микроданных и его апробировании на данных по группам работников в разрезе пола, возраста и образования.

Объектом исследования выступает оценка качества занятости работников. Предметом — оценка депривации¹ (лишений) КЗ с помощью индексного подхода. Основная цель состоит в разработке композитной меры, релевантной усложняющейся сфере занятости, с целью более обоснованной поддержки принимаемых политических решений.

В исследовании проверяются две гипотезы. Первая предполагает, что применяемый индекс позволяет отражать специфику сферы труда и занятости в отечественной экономике, улавливая существенные признаки неформальной и неустойчивой занятости². Вторая — что с помощью данного индекса возможно проводить сравнительную оценку качества занятости в разрезе отдельных групп работников.

Далее в статье рассматривается понятие качества занятости и дается обзор существующих подходов к его оценке. После этого приводятся данные и описываются результаты проведенного авторами исследования. Завершается статья выводами и рекомендациями.

Понятие качества занятости и подходы к его оценке в научной литературе

В научных публикациях российских и зарубежных авторов встречаются разные термины, обозначающие близкие по содержанию (в контексте данного исследования) проблемные области: качество занятости (*quality of employment*), качество работы (*work/job quality*), качество трудовой жизни (*quality of working life*), качество рабочей среды (*quality of working environment*), достойный труд (*decent work*). Отечественная исследовательская традиция наряду с качеством занятости, описываемым через качество отношений занятости [Уровень и качество жизни..., 2022], выделяет «качество трудовой жизни» [Бобков, Черных, 2023; Цыганкова, 2008; Цыганков, 2006; Чекмарева, 2016] и «качество труда» [Иванова, 2019; Тарасова, 2014; Стефанова, Козимянец, 2016]. При этом нередко при употреблении данные понятия смешиваются. В западной литературе КЗ часто эквивалентно как указанным терминам, так и «качеству рабочего места» (*job quality*), «качеству работы» (*quality of work*), «хорошим» и «плохим» рабочим местам (*good and bad jobs*) [Roopali, 2005], «достойному труду» (*decent work*)³. Можно констатировать, что научное единство в интерпретации указанных терминов не достигнуто. Однако заметим, что приведенные категории объединяет термин «качество», означающий совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других [Новая философская энциклопедия, 2010]. В данном исследовании будет использован термин КЗ, содержание которого в российских публикациях наиболее близко англоязычному термину «*quality of employment*». Под ним будет пониматься способность занятости, то есть деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей индивида, служить работнику источником

¹ В работе термин «депривация» используется для обозначения состояния работника, качество занятости которого находится ниже порогового значения по тому или иному его измерению.

² К существенным общим признакам неформальной и неустойчивой занятости можно отнести полное или частичное исключение этой формы трудовой деятельности из сферы регулирования трудового законодательства и социальных прав и гарантий.

³ European Commission. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en (дата обращения: 14.09.2023).

дохода в рамках приемлемых условий труда и обеспечивать ему доступ к социальным гарантиям.

Исследователи признают трудность выбора аспектов КЗ, подлежащих оценке⁴, и сложность их корректного учета. Существуют конкурирующие модели измерения КЗ, разработанные за последние 20 лет различными международными структурами, например:

- 1) глобальная система показателей для Целей устойчивого развития (Sustainable Development Goals) Организации Объединенных Наций, ООН⁵;
- 2) индикаторы достойного труда (Decent Work Indicators) Международной организации труда (МОТ) [ILO, 2013];
- 3) руководство по измерению качества рабочей среды (Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment) Организации экономического сотрудничества и развития [OECD, 2017];
- 4) инициатива по измерению качества занятости (Framework on Measuring Quality of Employment) Европейской экономической комиссии ООН [UNECE, 2015];
- 5) качество рабочих мест (Working Conditions Monitoring Framework) Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда (Eurofound) совместно с МОТ [Eurofound, ILO, 2019].

Указанные инициативы содержат наборы индикаторов, измеряющих аспекты КЗ на уровне как рабочего места, так и социально-экономической системы [ЕЭК ООН, 2021; Cazes et al., 2015].

Действующие модели оценки КЗ строятся, как правило, либо с использованием одного показателя — *проху* качества занятости (например, удовлетворенность трудом, размер оплаты труда), либо на основе набора нескольких выборочных показателей, либо путем построения индекса [Roopali, 2005].

В отечественной научной литературе используют все три варианта оценки КЗ. Так, в *моделях с использованием одного показателя проху* качества занятости выступает, например, субъективная оценка удовлетворенности работой [Вередюк, 2018; Черных, 2022]. Здесь для выявления особенностей КЗ рассчитываются средние значения оценок уровня удовлетворенности работой в разных возрастных группах и проводится сравнительный анализ их распределения по ряду критериев. Поиск факторов удовлетворенности работой на основе множественного корреляционного анализа позволяет находить различные закономерности в КЗ. Тренды удовлетворенности работой дают представления о динамике КЗ.

Модели с использованием выборочных показателей включают в себя: уровень безработицы; структуру экономически активного и неактивного населения; производительность труда; мобильность кадров; демографическую ситуацию; распределение занятого населения по статусу на основной работе, сферам деятельности [Бреев, 2005]. КЗ рассматривается и через призму таких элементов, как

⁴ Measuring Job Quality: Difficult but Necessary // ILOSTAT. URL: <https://ilostat ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/> (дата обращения: 04.04.2023).

⁵ United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York, NY: Springer, 2015. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (accessed: 25.04.2023).

рынок труда, уровень занятости, уровень жизни в домашних хозяйствах [Крутова, 2006], количественные и качественные характеристики условий занятости, в том числе заработной платы [Смирнова, 2001]. Также предлагаются комплексы параметров: обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений; совершенствование условий труда; соответствие занятости полученной профессии и уровню образования; формирование достойного уровня оплаты труда [Жук, 2015]; уровень заработной платы, количество рабочих часов, фиксированность и общую стабильность трудового контракта [Chernyshev, 2007].

В отечественных работах, представляющих модели оценки *на основе интегрального индекса*, рассчитывается интегральный индекс качества трудовой жизни [Андреева, Полкова, 2013; Жолудева, Мельниченко, 2018; Зонова, 2010]. Измерения и показатели, используемые в методиках, приведены в таблице 1.

Если давать обобщенную оценку приведенным подходам отечественной школы авторов, то с точки зрения значимых аспектов (измерений) КЗ включают: доходы от работы, стабильность и условия занятости. Однако с позиции уровня охвата различных измерений занятости (в среднем выделяется 3—5 измерений) все они носят сугубо макроэкономический характер и строятся на данных Росстата. Отчасти этим объясняется выбор используемых индикаторов в пользу валовых социально-экономических, а также экологических. Часть индикаторов в указанных методиках входит в перечень индикаторов достойного труда, рассчитываемых Росстатом, что еще раз подтверждает близость в трактовке терминов «качество занятости» и «достойный труд».

Кроме того, некоторые входящие в тот или иной индекс индикаторы коррелируют между собой, что дает основания считать общее количество используемых индикаторов (число которых варьируется от 9 до 17) избыточным. Последнее обстоятельство усложняет содержательную интерпретацию результатов полученных индексов.

В части индексных методик удалось найти несколько прошедших апробацию на международных данных, а именно «Индекс качества работы» (Job Quality Index, JQI) Европейского института профсоюзов⁶, «Индекс качества работы» (Job Quality Index) (2012 г.) и «Индекс нематериальных характеристик работы» (Non-pecuniary Job Quality Index) (2013 г.) Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Eurofound) [Eurofound, 2013; Green, Mostafa, 2012; Cazes et al., 2015], «Индекс качества работы» (Job Quality Index) в частном секторе США [Alpert et al., 2019], а также «Индекс качества занятости» (Employment Quality Index, QoE Index) Международного института неравенства Лондонской школы экономики⁷, основанный на методе оценки многомерной бедности Алкир — Фостера [Alkire, Foster, 2011].

⁶ Job Quality Index (JQI). URL: <https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi> (дата обращения: 25.05.2023).

⁷ International Inequalities Institute, London School of Economics and Political Science. URL: <https://quality-employment.org/methodology/> (дата обращения: 19.04.2023).

Таблица 1. Измерения и индикаторы индексных методик расчета качества занятости

Методика	Измерения и индикаторы
Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова, 2013	<p><i>Занятость и безработица</i> (включая показатели уровня занятости, численности зарегистрированных безработных в расчете на вакансию, уровень безработицы по методике МОТ); <i>заработная плата и доходы</i> (отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, соотношение номинальной заработной платы работников организаций к валовому региональному продукту, ВРП на занятого, коэффициент фондов); <i>квалификация и производительность</i> (доля занятых в экономике с высшим и средним профессиональным образованием, выпуск квалифицированных рабочих на 10 тыс. занятых, производительность труда в регионе); <i>безопасность и организация труда</i> (численность пострадавших на производстве с утратой трудоспособности, удельный вес численности работников промышленности, доля занятых в не отвечающих гигиеническим нормативам условиях, доля занятых на не отвечающем требованиям охраны труда оборудовании, доля занятых в неформальном секторе экономики); а также <i>предприятия и инвестиции</i> (степень износа основных фондов, оборот малых предприятий на душу населения, валовое накопление основного капитала)</p>
В.В. Жолудева, Н.Ф. Мельниченко, 2018	<p>Индикаторы: уровень занятости и безработицы; отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения; соотношение номинальной заработной платы работников организации и ВРП на одного занятого; доля занятых в экономике с высшим и средним образованием; производительность труда; удельный вес занятых на работах с вредными и опасными заболеваниями</p>
О.В. Зонова, 2010	<p>Индикаторы из трех групп измерений: <i>экономической</i> (ВРП на душу населения, удельный вес убыточных производств в регионе, индекс промышленного производства, индекс потребительских цен, коэффициент износа основных фондов, доля инновационной продукции в общем объеме промышленного производства), <i>социально-трудовой</i> (реальные денежные доходы населения, средняя величина просроченной задолженности по оплате труда в расчете на работника, доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, соотношение среднедушевых денежных доходов и величины прожиточного минимума, отношение доходов 10 % наиболее и 10 % наименее обеспеченного населения, естественный прирост населения, средняя продолжительность жизни, уровень безработицы, численность пострадавших на производстве, численность работников с профессиональными заболеваниями, численность работающих во вредных и опасных условиях, численность работающих на не отвечающем требованиям охраны труда оборудовании) и <i>экологической</i> (расходы на охрану окружающей среды в бюджете региона, объем сброса сточных вод, доля нормативно-очищенных сточных вод, объем выбросов в атмосферу, доля уловленных и обезвреженных выбросов, количество отходов, доля обезвреженных отходов, площадь нарушенных земель, площадь рекультивированных земель, объем выплат за загрязнение окружающей среды, уровень заболеваемости населения)</p>

Методика	Измерения и индикаторы
Индекс качества работы (Job Quality Index, JQI)*, 2008	Измерения оценивают восприятие работником своей работы с точки зрения: <i>заработной платы; форм и гарантий занятости**; рабочего времени и баланса между работой и личной жизнью; условий труда; навыков и развития карьеры; представления коллективных интересов</i> . Каждое из этих измерений состоит из отдельных показателей***
Индекс качества работы (Job Quality Index), 2012	<i>Доходы; перспективы (prospects) занятости****; внутренние характеристики рабочих мест (intrinsic quality of work): условия труда (экологические и эргономические, социальные взаимодействия на работе, поддержка коллег и руководства, эмоциональные требования, требуемая скорость работы) и содержание работы (автономия в работе, полноценное использование имеющихся навыков, степень контроля работника над работой); качество рабочего времени (working time quality): наличие переработок (обычно более 48 часов в неделю); процент работающих посменно, по выходным, в вечерние и ночные часы; баланс между работой и личной жизнью*****</i>
Индекс нематериальных характеристик работы (Non-pecuniary Job Quality Index), 2013	<i>Внутренние характеристики рабочих мест; риски занятости (employment risks)*****; риски на рабочем месте (workplace risks); качество рабочего времени; баланс между работой и личной жизнью</i>
Индекс качества занятости (Job Quality Index) в частном секторе США, 2019	Оценивается смещение рабочих мест в сторону качественных рабочих мест, предполагающих относительно более высокую заработную плату и более продолжительный рабочий день. Деление на рабочие места высокого и низкого качества производится с помощью расчета среднего недельного дохода (почасовая заработная плата, умноженная на отработанное время), а затем рассчитывается количество рабочих мест с зарплатой выше или ниже данного значения. Значение индекса, равное 100, указывает на равномерное распределение рабочих мест высокого и низкого качества, значение ниже 100 — на преобладание мест низкого качества, а выше 100 — высокого качества. Индекс корректируется на инфляцию
Индекс качества занятости Международного института неравенства Лондонской школы экономики	<i>Трудовой доход (доход по основному месту работы), стабильность занятости (профессиональный статус, стаж работы на текущем месте) и условия занятости (принадлежность к системе социального обеспечения и рабочее время). Для каждого из показателей устанавливается пороговое значение депривации, затем каждый работник классифицируется по каждому показателю, и на основе вложенного веса строится индекс степени депривации (лишения). Строится с использованием индивидуальных данных</i>

Источники: составлено авторами. Подробнее про состав показателей и специфику их подсчета см. [Eurofound, 2013; Green, Mostafa, 2012; Бобков, Черных, 2023].

* Job Quality Index (JQI). URL: <https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi> (дата обращения: 19.12.2023).

** Гарантия занятости означает вероятность того, что работа сохранится в будущем.

*** Подробнее о практике применения данного индекса см. [Leschke, Watt, Finn, 2008, 2014; Leschke, Watt, 2012].

**** *Перспективы занятости* — материальная потребность в доходах и психологическая потребность в наличии занятости.

***** *Баланс между работой и личной жизнью (work-life balance)* отражает степень, в которой занятость может сочетаться с неоплачиваемой работой, включая уход за членами семьи.

***** Вероятность стать безработным, ожидаемая продолжительность безработицы и степень государственной защиты от безработицы.

Измерения и показатели, которые включает каждая из данных методик, приведены в таблице 1. В указанных зарубежных методиках используются разные базы данных, при этом среди значимых измерений КЗ, число которых варьируется от трех до шести, обнаруживаются общие измерения КЗ, а именно: доходы от работы и рабочее время (часы работы).

Принимая во внимание усложнение и диверсификацию процессов в сфере занятости, наиболее перспективным из приведенных подходов мы считаем индексный подход, позволяющий одновременно учитывать КЗ по разным измерениям. Для построения индекса КЗ важно одновременно стремиться достичь полноты охвата наиболее существенных аспектов КЗ, минимизируя общее количество индикаторов для интерпретируемости результатов. Если обобщить рассмотренные индексы, то к наиболее существенным аспектам КЗ можно отнести оплату труда, стабильность и условия занятости (включая время работы). Сопоставимая значимость этих измерений подтверждается в ряде исследований КЗ [Sehnbruch et al., 2020; González et al., 2021]. Выбор индикаторов под каждое из измерений во многом определяется спецификой сферы труда и занятости в конкретной экономике, а также доступностью и регулярностью сбора данных. В части расчетов КЗ относительно новым (в первую очередь для отечественных исследований) подходом можно считать использование данных по индивидам (микроданным).

Данные, методы и результаты исследования

Эмпирической базой наших расчетов стали данные 30-й волны лонгитюдного Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ)⁸, охватывающей период с сентября 2021 по январь 2022 г. Такой выбор обусловлен тем, что это последняя из волн исследования, которая пришла на период «прежней нормальности» в России, датированный завершением активной фазы коронакризиса и началом военной операции на Украине.

Из репрезентативной выборки индивидов в сконструированную для исследования итоговую выборку вошло 3856 респондентов, которые отнесли себя к занятым. По каждому из них доступна полная (без пропусков) информация в части индикаторов, анализируемых в данной работе. Объем итоговой выборки составил 76 % от первоначальной выборки занятых⁹. Возрастные границы респондентов, оказавшихся в выборке, — 17—84 года. Анализировались ответы респондентов применительно к номинированной ими основной работе.

За основу для построения индекса депривации КЗ взят метод Алкир — Фостера [Alkire, Foster, 2011]. Он был апробирован для построения индекса КЗ в ряде исследований [Sehnbruch et al., 2020; González et al., 2021]. В частности, индекс

⁸ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Институтом социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. URL: <http://www.hse.ru/rhms> и <https://rhms-hse.cpc.unc.edu> (дата обращения: 24.02.2023).

⁹ Преимущественно (в 84 % случаев с неполной информацией) отсутствовали данные в части дохода респондентов от работы. Отсутствие ответов на соответствующие вопросы не позволило включить в итоговую выборку наблюдения по индивидам, занятым вне организации, что отчасти компенсировалось низким порогом отсекаемых занятых в организациях, так как под организациями в РМЭЗ понимаются организации, в которых работает более одного человека.

предполагает применение двух отсечений: во-первых, *внутри* каждого из выбранных измерений КЗ для определения факта депривации индивида по каждому из них; во-вторых, *между* измерениями КЗ для подсчета количества измерений КЗ, по которым работник оказывается депривирован.

Построение индекса на основе данного метода предполагает выбор измерений КЗ и соответствующих индикаторов для каждого из них, а также определение границ разных уровней КЗ. В таблице 2 они приведены с учетом задач исследования, предварительного анализа литературы и доступных данных. В частности, к значимым измерениям депривации КЗ на индивидуальном уровне отнесены: доход от работы, стабильность и условия занятости.

Таблица 2. *Измерения и индикаторы качества занятости и их веса*

Измерение (вес)	Индикатор (вес)	Признак и граница депривации	Доля работников*, % (std. ошибка)
Доход от работы (1/3)	Оплата труда (1/3)	Почасовая оплата ниже 2/3 медианы почасового заработка**, то есть меньше 111 руб. в час ¹⁰	21,4 (0,007)
Стабильность занятости (1/3)	Трудовой статус (1/6)	Отсутствие официального (письменного) оформления при работе в организации Работа вне организации	6,4*** (0,004)
	Стаж на текущем месте работы (1/6)	≤ 3 года (для лиц, старше 24 лет) ≤ 1 год (для лиц в возрасте 17—24 года)	31,3 (0,008)
Условия занятости (1/3)	Участие в системе социального обеспечения (1/6)	Неофициальное (хотя бы частично) перечисление заработной платы	11,9 (0,005)
	Чрезмерные часы работы (1/6)	> 48 часов в неделю**	14,0 (0,006)

* Доля депривированных в соответствующем индикаторе качества занятости в общей численности занятых в выборке.

** Показатель входит в индикаторы достойного труда, рассчитываемые Росстатом.

*** Для полной выборки занятых в РМЭЗ эта доля составила 15,4 %.

Кратко поясним значимость каждого из используемых измерений КЗ. *Доход от работы* включен как источник для удовлетворения потребностей работника и членов его домохозяйства, а также как индикатор оценки характеристик работника рынком труда. Оплата труда является основным доходом большинства занятых в России, где есть проблема работающих бедных¹¹. *Стабильность занятости* акцентирует внимание на доступности прав, ассоциирующихся с работой, и стабильности доступа к ним у работников; рисках индивида оказаться в состоянии

¹⁰ По расчетам авторов на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ, медианная заработная плата в час составила 167 руб.

¹¹ Учитывая это обстоятельство, используемый индекс множественной депривации КЗ (вес измерения и порог (граница) отсечения) должен помогать определять таких работников по первому измерению КЗ. По каждому из оставшихся измерений депривация КЗ будет признаваться только в том случае, если одновременно наблюдаются два ее признака в каждом из них.

безработицы; возможности работника развивать личностные и профессиональные качества и, наконец, его психологическом благополучии. *Условия занятости* призваны отразить доступность части выгод от занятости, выходящей за рамки правовых норм, а также сбалансированность работы и личной жизни. Подробнее о значимости данных измерений на микро- и макроуровне см. [Sehnbruch et al., 2020; González et al., 2021].

Актуальность рассматриваемых измерений и индикаторов КЗ для отечественных социально-экономических реалий связана с тем, что они позволяют учитывать характерные для экономики нашей страны неформальную занятость и неустойчивую занятость в формальном секторе. Однако их распространенность среди занятых варьируется. Как показано в таблице 2, по данным на конец 2021 — начало 2022 г. низкий доход от работы (оплата труда ниже 2/3 медианы почасового заработка) наблюдался у 21,4% работников. Одним из распространенных показателей КЗ является короткий стаж на текущем месте работы¹² как одно из измерений стабильности занятости, который отмечался у 31,3% работников. Ограниченное участие в системе социального обеспечения и чрезмерные часы работы в среднем касались 12,9% работников. При этом формализованный трудовой статус (то есть работа по трудовому договору, трудовому соглашению, контракту) отсутствовал лишь у 6,4% занятых в итоговой выборке.

После выбора измерений и индикаторов КЗ дальнейшая процедура построения индекса состоит из следующих шагов. Опишем их подробно. Во-первых, для каждого индикатора устанавливается порог — граница депривации (см. табл. 2). Это позволяет получить профиль каждого работника в разрезе каждого индикатора с присвоением 1, если у индивида наблюдается соответствующий признак депривации КЗ, и 0, если признака нет. Во-вторых, устанавливаются веса каждого измерения КЗ таким образом, чтобы в совокупности они составляли единицу. Также определяются веса индикаторов внутри каждого из измерений. Мы исходили из сопоставимой значимости входящих в построение индекса измерений и индикаторов внутри измерений, поэтому приняли равными веса: а) каждого из измерений КЗ (так как в нашем случае три измерения, то вес каждого — 1/3), б) индикаторов внутри отдельно взятого измерения (в нашем случае два из трех измерений представлены двумя индикаторами каждое, поэтому вес каждого из индикатора пары — 1/6)¹³. Последующие вычисления индекса происходят с учетом выбранных весов, поэтому все получаемые величины являются взвешенными. В-третьих, для каждого работника рассчитывается балл КЗ по каждому из индикаторов и измерений КЗ. В-четвертых, для каждого работника вычисляется *общий* — по совокупности всех трех измерений или индикаторов — *балл индивидуального качества занятости*. Это можно осуществить путем суммирования баллов по отдельным индикаторам или измерениям. Полученные в итоге баллы будут (исходя из описанной системы весов) находиться в границах от 0 до 1, где 1 означает, что работник депривирован в каждом измерении и каждом индикаторе КЗ, а 0 — отсутствие рассматриваемых признаков депривации КЗ. В-пятых, установ-

¹² Стаж не более трех лет для лиц старше 24 лет и не более одного года — для лиц в возрасте 17—24 года.

¹³ Данный выбор весов отражает идею множественной депривации.

ливается еще один порог, теперь для определения группы работников, имеющих множественную депривацию КЗ (далее — ДКЗ) по совокупности всех трех измерений. В нашем случае его значение составляет 0,333¹⁴, то есть работники с баллами депривации равными и выше указанного значения причисляются к группе депривированных. Соответственно, максимальное количество баллов, которое может набрать работник, — 1. В-шестых, определяется доля работников с множественной ДКЗ в общей численности работников, что можно назвать коэффициентом распространенности депривации качества занятости, H (*headcount ratio*). Далее рассчитываются баллы ДКЗ, приходящиеся в среднем на каждого из имеющих множественную ДКЗ. Для этого баллы индивидуального КЗ работников данной группы суммируются и делятся на общее количество таких работников¹⁵. Получившийся показатель — коэффициент интенсивности депривации качества занятости A (*average intensity share*) оценивает глубину депривации в обществе. И, наконец, рассчитывается агрегатный коэффициент ДКЗ (или индекс множественной ДКЗ) M (*adjusted headcount ratio*) как произведение двух предыдущих коэффициентов H и A . Индекс показывает количество баллов депривации, приходящееся в среднем на каждого работника из полной выборки. Другими словами, M можно получить путем деления суммы индивидуальных баллов депривации работников с ДКЗ на общее количество работников в выборке¹⁶. Границы индекса варьируются от 0 до 1, где 0 означает отсутствие работников с множественной ДКЗ и, соответственно нулевую сумму баллов депривации в числителе дроби, а 1 — наличие депривации КЗ по всем трем измерениям у каждого из работников из полной выборки.

Таким образом, расчет ДКЗ может проводиться как по отдельным измерениям (и показателям), так и по их совокупности. Согласно методике Алкир-Фостера, в формализованном виде индивидуальная оценка (в баллах) ДКЗ, c_i , которая учитывает все измерения КЗ, записывается, как

$$c_i = \sum_{d=1}^D w^d I(s_i^d < z^d),$$

где s_i^d характеризует работника i по измерению качества занятости d (при общем количестве измерений D), z^d — граница депривации по измерению d . Функция $I(\cdot)$ принимает значение 1, в случае, если фактическое значение выше границы депривации, то есть работник имеет депривацию качества занятости, и 0 — если ее нет. И w^d — это вес измерения d , а суммарно вес всех измерений равен 1.

Другими словами, оценка депривации каждого работника представляет собой сумму его взвешенных деприваций. Оценка депривации (c_i) возрастает по мере увеличения числа деприваций, испытываемых индивидом, и достигает максимума, равного 1, когда индивид депривирован по всем измерениям. У работника, не испытывающего лишений ни по одному из измерений, оценка депривации бу-

¹⁴ Выбор порога (границы, линии) отсекация во многом зависит от цели регулирующего воздействия — для проведения адресной политики, стремящейся сосредоточиться на наиболее депривированных группах работников. При низкой границе отсекация группа работников с ДКЗ оказывается довольно многочисленной.

¹⁵ Если данный результат разделить на 0,333 (вес одного измерения), то получим альтернативную оценку коэффициента A — в количестве измерений ДКЗ.

¹⁶ Если данный результат разделить на 0,333 (вес одного измерения), то получим альтернативную оценку коэффициента (индекса) M — в количестве измерений ДКЗ.

дет равна 0. Индивид i считается имеющим множественную ДКЗ, если суммарная оценка его депривации равна или выше установленного порога — границы депривации k ($k=0,333$).

Индекс множественной депривации качества занятости по популяции $M(k)$ рассчитывается по формуле:

$$M(k) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N [c_i \times L(c_i \geq k)] = H(k) \times A(k) = \frac{Q}{N} \times \frac{\sum_{i=1}^Q c_i}{Q} = \frac{\sum_{i=1}^Q c_i}{N},$$

где функция $L(\cdot)$ принимает значение 1 в случае, если фактические индивидуальные баллы выше границы депривации, то есть работник имеет множественную депривацию качества занятости, и 0 — если ее нет. N — общая численность работников в выборке, Q — количество работников с множественной ДКЗ, H — коэффициент распространенности депривации качества занятости, A — коэффициент интенсивности депривации качества занятости. Первый коэффициент характеризует долю работников с депривированным качеством занятости, ДКЗ в общей численности работников; а второй — баллы депривации КЗ, приходящиеся в среднем на каждого из имеющих множественную ДКЗ работников. Индекс множественной ДКЗ M имеет границы вариации от 0 до 1, где 0 означает отсутствие деприваций в популяции, а 1 — ситуацию, при которой каждый работник имеет депривацию по всем измерениям качества занятости. Из этого следует, что чем ближе значение агрегатного индекса к 1, тем выше депривация качества занятости в популяции работников.

Расчеты на микроданных по России показали, что коэффициент распространенности депривации качества занятости H оказался равным 0,312, другими словами, 31% всех работников имеют ДКЗ, то есть депривированы в одном и более измерениях КЗ. Коэффициент интенсивности депривации качества занятости A составил 0,447, что означает, что в среднем каждый из работников с ДКЗ депривирован в 1,3 из трех измерений КЗ. И, наконец, значение агрегатного коэффициента (индекса) депривации КЗ M составило 0,139, что может быть интерпретировано так, что в среднем каждый работник депривирован 0,5 из трех измерений качества занятости.

При этом у 45,8% работников в выборке депривация качества занятости по предложенным измерениям полностью отсутствует (не наблюдается), а 0,5% работников, напротив, оказываются депривированными по всем трем измерениям КЗ одновременно.

Если перейти от общей картины ситуации с КЗ к более детальному ее анализу с позиции отдельных групп работников, классифицированных по полу, возрасту и уровню образования, то становится заметной неоднородность качества занятости (см. табл. 3).

Декомпозиция индекса множественной ДКЗ и его компонентов по критерию «пол» проявляет различия между мужчинами и женщинами, а именно: среди занятых женщин ДКЗ выше, чем среди мужчин: 0,144 против 0,134 соответственно. При этом распространенность ДКЗ (H) выше среди женщин, а интенсивность (A) — среди мужчин. Последнее может быть связано с концентрацией мужчин в соответствующих профессиональных группах, для которых депривация качества за-

нятости более характерна, чем для других (например, занятость, предполагающая плохие условия труда или работу без официального оформления).

Таблица 3. **Декомпозиция индекса множественной депривации качества занятости и его компонентов**

Критерий декомпозиции	Н (Стд. ошибка*)	А (Стд. ошибка*)	М (Стд. ошибка*)
Пол	0,289 (0,011)	0,465 (0,008)	0,134 (0,006)
мужской	0,332 (0,011)	0,434 (0,005)	0,144 (0,006)
женский			
Возрастная группа	0,316 (0,033)	0,400 (0,013)	0,127 (0,014)
15—24	0,301 (0,014)	0,461 (0,009)	0,139 (0,009)
25—34	0,285 (0,011)	0,445 (0,006)	0,127 (0,005)
35—54	0,389 (0,018)	0,450 (0,010)	0,175 (0,008)
55 и старше			
Образование	0,481 (0,024)	0,467 (0,009)	0,225 (0,013)
Начальное	0,377 (0,010)	0,452 (0,005)	0,170 (0,005)
Среднее профессиональное	0,171 (0,011)	0,416 (0,009)	0,071 (0,005)
Высшее			

Источник: рассчитано авторами на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ.

* Стандартные ошибки средних значений соответствующих величин рассчитаны методом бутстрапирования.

В разрезе возрастных групп ДКЗ выше среди лиц старшей возрастной группы (55 лет и старше). Более детальный анализ позволяет увидеть, что этот разрыв объясняется преимущественно депривацией дохода от занятости.

По критерию образования закономерность такова: чем выше его уровень, тем ниже индекс множественной ДКЗ. Такая же закономерность наблюдается и для двух компонентов ДКЗ — ее распространенности и интенсивности. Данные результаты в очередной раз подтверждают, что образование имеет значение для рынка труда.

Отметим, что при расчетах с использованием более высокого значения заработной платы — 205 руб. (как 2/3 от медианной заработной платы по данным Росстата¹⁷) полученные соотношения индекса множественной депривации качества занятости между соответствующими группами работников в целом сохраняются.

Выводы

В статье на данных по индивидам РМЭЗ НИУ ВШЭ апробирован индексный подход к измерению депривации качества занятости, в основу которого положе-

¹⁷ Рассчитано авторами по данным Росстата о среднечасовой заработной плате (430,1 руб.) и соотношении медианной и средней заработных плат (71,5%). См.: Неравенство и бедность // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (дата обращения: 24.02.2024).

на методика Алкир — Фостера, ранее хорошо зарекомендовавшая себя в исследованиях качества занятости в других странах.

Как показало исследование, индекс позволяет отражать специфику сферы труда и занятости в отечественной экономике, поскольку улавливает существенные признаки неформальной и неустойчивой занятости. Он дает возможность провести сравнительную оценку ДКЗ в разрезе отдельных групп работников (по возрасту, полу и уровню образования). Возможность анализировать горизонтальную депривацию КЗ и выявлять наиболее уязвимые группы работников путем оценки степени их уязвимости (депривации) — преимущество данного подхода в условиях неравенства между группами работников.

Индекс относительно легок в конструировании и интерпретации, поэтому может дополнять многомерными подходами одномерные подходы к измерению состояний занятости, применяемые на государственном уровне принятия решений. Его использование позволит проводить таргетированную политику, направленную на группы работников с депривацией качества занятости. Полученные результаты дают возможность шире и целостнее посмотреть на сферу занятости с точки зрения тех аспектов, которые часто выпадают из фокуса дискуссий о благополучии работников и их домохозяйств, — трудового статуса, стажа и часов работы.

Ограничения применяемого подхода связаны в первую очередь с выбранными индикаторами рассматриваемых измерений КЗ, которые могут не лучшим образом аппроксимировать измеряемое. Ограничения есть и в части возможности учета отраслевой и региональной специфики заработной платы.

Исследования качества занятости в рамках индексного подхода можно развивать, анализируя изменения индекса в динамике (для любого индекса динамика в принципе представляет больший интерес, чем его абсолютное значение в моменте), а также на основе альтернативных баз данных по индивидам, подбирая индикаторы для соответствующих измерений качества занятости.

Список литературы (References)

Андреева Е. Л., Полкова Т. В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2013. № 3. С. 91—100.

Andreeva E. L., Polkova T. V. (2013) Evaluation of the Quality of Working Life of the Population of Russian Regions. *Economics of the Region*. No. 3. P. 91—100. (In Russ.)

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. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384.

Bobkov V. N., Chernykh E. A. (2023) The Relationship of the Quality of Employment and the Quality of Work Life: A Review of Research and the Outlines of Their Development. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. Vol. 19. No. 3. P. 361—384. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384. (In Russ.)

Бреев Б. Д. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. 2005. № 7/8. С. 305—325.

Breev B. D. (2005) On the Quality of Employment in Russia. *Society and Economics*. No. 7/8. P. 305—325. (In Russ.)

Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>.

Veredyuk O. V. (2018) Quality of Youth Employment in Russia: Analysis of Job Satisfaction Assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>. (In Russ.)

ЕЭК ООН. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. UNECE, 2021. URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf> (дата обращения: 12.06.2023).

UNECE (2021) New Forms of Employment and Quality of Employment: Implications for Official Statistics. URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20RUS.pdf> (accessed: 12.06.2023).

Жолудева В. В., Мельниченко Н. Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. Т. 15. № 4. С. 42—51. <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51>.

Zholudeva V. V., Melnichenko N. F. (2018) Statistical Evaluation of the Quality of Working Life of Employees in the Russian Federation. *Statistics and Economics*. Vol. 15. No. 4. P. 42—51 <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51>. (In Russ.)

Жук С. С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? // European Social Science Journal. 2015. № 6. С. 82—88.

Zhuk S. S. (2015) A Study of the Qualitative Characteristics of Employment: What are You Satisfied with and What are You Striving for? *European Social Science Journal*. No. 6. P. 82—88. (In Russ.)

Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. № 3. С. 79—81.

Zonova O. V. (2010) Quality of Working Life: Definition and Evaluation Criteria. *Problems of Modern Economics*. No. 3. P. 79—81. (In Russ.)

Иванова К. А. Качественные характеристики занятости: дифференциация смежных понятий // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 3. Ч. 1. С. 56—62; URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=351> (дата обращения: 15.05.2023).

Ivanova K. A. (2019) Qualitative Characteristics of Employment: Differentiation of Related Concepts. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. No. 3. Part 1. P. 56—62. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=351> (accessed: 25.04.2023). (In Russ.)

Крутова О. С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Петрозаводск: Институт экономики Карельского научного центра РАН, 2006.

Krutova O. S. (2006) Typology of the Quality of Employment in the Conditions of the Formation of the Institution of the Labor Market. Extended Abstract of PhD Disserta-

tion in Economy Sciences (08.00.01). Institute of Economics of the Karelian Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. Petrozavodsk. (In Russ.)

Новая философская энциклопедия: в 4 т. М.: Мысль, 2010. URL: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH0140b25e3b350ce9bc35a140> (дата обращения: 25.04.2023).

New Philosophical Encyclopedia: in 4 Volumes. (2010) Moscow: Mysl. URL: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH0140b25e3b350ce9bc35a140> (accessed: 25.04.2023). (In Russ.)

Смирнова Н. А. Качество занятости как приоритетное направление повышения уровня жизни населения: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М.: Всероссийский центр уровня жизни при Министерстве труда и соц. развития РФ, 2001. Smirnova N. A. (2001) The Quality of Employment as a Priority for Improving the Standard of Living of the Population. Extended Abstract of Doctor Dissertation in Economy Sciences (08.00.05). All-Russian living standards center under the Ministry of Labor and Social development of the Russian Federation. Moscow. (In Russ.)

Стефанова Т. Г., Козимянец К. В. Качество труда в системе менеджмента качества // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2016. № 3. С. 82—86.

Stefanova T. G., Kozimyanets K. V. (2016) Quality of Labor in the Quality Management System. *Proceedings of St. Petersburg state Economy University*. No. 3. P. 82—86. (In Russ.)

Тарасова Г. М. Качество труда как основа создания качества продукции // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2014. № 1—1. С. 304—307.

Tarasova G. M. (2014) Quality Work as a Basis for the Establishment of Quality. *Proceedings of the Tula State University. Economic and Legal Sciences*. No. 1—1. P. 304—307. (In Russ.)

Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего / под ред. В. Н. Бобкова (отв. ред.), Н. В. Локтюхиной, Е. Ф. Шамаевой; ФНИСЦ РАН. М.: Новый Хронограф, 2022. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>.

Bobkov V. N.; Loktyukhina N. V., Shamaeva E. F. (eds.) (2022) The Level and Quality of Life of the Population of Russia: From Reality to the Design of the Future. Moscow: New Chronograph. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>. (In Russ.)

Цыганков В. А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни. М.: Экономика, 2006.

Tsygankov V. A. (2006) Theory and Methodology for Studying the Quality of Working Life. Moscow: Economics. (In Russ.)

Цыганкова И. В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 19. С. 134—141. Tsygankova I. V. (2008) Modern Views on the Problem of the Quality of Working Life. *Vestnik of Chelyabinsk State University*. No. 19. P. 134—141. (In Russ.)

Чекмарева Е. А. Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения // *Качество и жизнь*. 2016. № 4. URL: https://ql-journal.ru/articles/ru/2016/4/4_2016_sait_53-61.pdf (дата обращения: 25.04.2023).

Chekmareva E. A. (2016) Review of Modern Methods for Assessing the Quality of the Working Life of the Population. *Quality and Life*. No. 4. URL: https://ql-journal.ru/articles/ru/2016/4/4_2016_sait_53-61.pdf (accessed: 25.04.2023). (In Russ.)

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. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.2.6>.

Chernykh E. A. (2022) Quality of Working Life and Job Satisfaction on the Russian Labour Market. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. Vol. 18. No. 2. P. 214—226. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.2.6>. (In Russ.)

Alkire S., Foster J. (2011) Counting and Multidimensional Poverty Measurement. *Journal of Public Economics*. Vol. 95. No. 7—8. P. 476—487. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.006>.

Alpert D., Ferry J., Hockett R. C., Khaleghi A. (2019) The U. S. Private Sector Job Quality Index. Cornell Law School. URL: <https://ubwp.buffalo.edu/job-quality-index-jqi/wp-content/uploads/sites/171/2021/08/jqi-white-paper.pdf> (accessed: 25.04.2023).

Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014) The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 38. No. 2. P. 459—477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>.

Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. (2015) Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Paris: OECD Publishing. No. 174. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kqw1mr-en>.

Chernyshev I. (2007). Towards an International Quality of Employment Framework: Conceptual Paper of the Task Force on the Measurement of Quality of Work. Working Paper No. 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work. Geneva, 18—20 April, 2007.

Green F., Mostafa T. (2012) Trends in Job Quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg. <https://doi.org/10.2806/35164>.

ILO (2013) Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second Version. International Labour Office. Geneva: ILO.

Eurofound (2013) Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe. Dublin.

Eurofound, ILO (2019) Working Conditions in a Global Perspective. Publications Office of the European Union and International Labour Organization. <https://doi.org/10.2806/870542>.

González P., Sehnbruch K., Apablaza M., Méndez R., Arriagada V. (2021) A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central

American Countries. *Social Indicators Research*. Vol. 158. P. 107—141. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>.

Leschke J., Watt A., Finn M. (2008) Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. Brussels.

Leschke J., Watt A., Finn M. (2012) Job Quality in the Crisis — an Update of the Job Quality Index (JQI) Working Paper 2012.07 European Trade Union Institute. Brussels. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/12%20WP%202012%2007%20EN%20WEB%20version.pdf> (accessed: 25.04.2023).

Leschke J., Watt A. (2014) Challenges in Constructing a Multidimensional European Job Quality Index. *Social Indicators Research*. Vol. 118. No. 1—31. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0405-9>.

OECD (2017) OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en> (accessed: 25.04.2023).

Roopali J. (2005) Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review. Department of Labour, New Zealand. URL: <https://thehub.swa.govt.nz/assets/documents/Work%20values%20and%20the%20quality%20of%20employment,%20a%20literature%20review.pdf> (accessed: 25.04.2023).

Sehnbruch K., González P., Apablaza M., Méndez R., Arriagada V. (2020) The Quality of Employment (QoE) in Nine Latin American Countries: A Multidimensional Perspective. *World Development*. Vol. 127. Art. 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>.

UNECE (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. New York, NY; Geneva: United Nations. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (accessed: 25.04.2023).

Vermeulen G. (2005) Quality in Work and Employment in the European Working Conditions Survey. Working Paper No. 4. UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva. URL: <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2005/05/labour/wp.4.e.pdf> (accessed: 25.04.2023).