

Потенциал качества занятости поколенных групп работников и экономическая устойчивость их домохозяйств



Вячеслав Николаевич

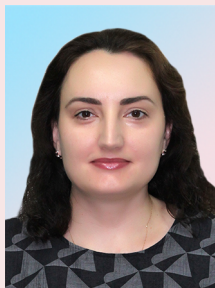
БОБКОВ

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

Москва, Российская Федерация

e-mail: bobkovvn@mail.ru

ORCID: 0000-0001-7364-5297; ResearcherID: U-6527-2019



Елена Валерьевна

ОДИНЦОВА

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

Москва, Российская Федерация

e-mail: odin_ev@mail.ru

ORCID: 0000-0002-7906-8520; ResearcherID: U-7061-2019

Аннотация. Обострение внешнего санкционного давления на Россию в 2022 году, продолжающегося нарастать в настоящее время, актуализировало национальную повестку повышения качества и уровня жизни россиян, достижения национальных ориентиров в данной сфере и решения проблем на «внутреннем контуре» в условиях новых (в том числе экзистенциальных) вызовов. Возрастает потребность в развитии научно-информационной основы для глубокой проработки эффективных ответов на поставленные вызовы. В статье представлены результаты исследования, продолжающего разработки авторов в области изучения взаимосвязи качества занятости и уровня жизни с акцентом на выявление особенностей в поколенных группах: молодежь (до 35 лет), среднее поколение (36 лет – пенсионный возраст), старшее поколение (пенсионный возраст). В рамках представленного исследования на основе оригинальных разработок авторы

Для цитирования: Бобков В.Н., Одинцова Е.В. (2023). Потенциал качества занятости поколенных групп работников и экономическая устойчивость их домохозяйств // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 16. № 3. С. 196–211. DOI: 10.15838/esc.2023.3.87.10

For citation: Bobkov V.N., Odintsova E.V. (2023). The employment quality potential of generation groups of workers and the economic sustainability of their households. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 16(3), 196–211. DOI: 10.15838/esc.2023.3.87.10

поставили целью выявление неиспользуемого потенциала качества занятости в поколенных группах работников и его связи с экономической (не)устойчивостью домохозяйств, определяющей их уровень жизни. Эмпирической базой послужили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ и Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата. Выявлен потенциал качества занятости работников поколенных групп, определяемый несоответствием образования и занятости (несоответствие уровня образования и специальности требуемым на рабочем месте), наличием неустойчивой занятости, фиксируемой на основе предложенных авторами индикаторов. Выявлена динамика экономической устойчивости домохозяйств работников, определяемая на основе авторских разработок и формируемая за счет доходов от занятости, в поколенных группах работников, в целом и в зависимости от характеристик качества занятости. Результаты проведенного исследования позволяют актуализировать решения в области государственной политики в сферах занятости и профессионального образования для повышения результативности цепочки «образование – занятость – экономическая устойчивость – уровень жизни».

Ключевые слова: поколенные группы, образование, качество занятости, неустойчивая занятость, уровень жизни, экономическая устойчивость домохозяйств, социальные стандарты, доходы от занятости.

Благодарность

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-01043, <https://rscf.ru/project/22-28-01043/>, в Российском экономическом университете им. Г.В. Плеханова.

Введение

Новые вызовы развитию России после февраля 2022 года создают риски для обеспечения национальных интересов, определенных в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, – «сбережение народа России, развитие человеческого потенциала, повышение качества жизни и благосостояния граждан»¹, и определяют необходимость актуализации комплекса программно-целевого инструментария государственной политики, направленного на реализацию национальных интересов страны.

Период COVID-пандемии, последствия которой в сфере занятости «наслоились» на глобальные трансформационные процессы в сфере труда (повышение роли цифровых компетенций, расширение нестандартных социально-трудовых отношений и др.), ярко высветил возрастающую роль занятости и ее качества в сохранении и повышении уровня жизни домо-

хозяйств. Новые вызовы 2022 года, отражаясь на российском рынке труда и сфере занятости², создают риски (изменение числа работающих в домохозяйствах и др.) и возможности (дефицит рабочей силы и др.) для экономической устойчивости российских домохозяйств и повышения уровня их жизни.

Необходимость дальнейших научных работ в области изучения качества занятости и его влияния на положение домохозяйств приобретает особую значимость, актуализируя осмысление уже накопленных научных результатов.

Проблематика качества занятости занимает важное место в научно-исследовательской повестке, включающей изучение его особенностей в разных сегментах занятости (стандартная/нестандартная) и секторах экономики (формальный/неформальный) (Баскакова, Соболева, 2017; Леонидова, 2021; Chernykh, 2021; Peckham et al., 2022), для разных групп

¹ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001>

² Рынок труда трансформируется – что будет с зарплатой и занятостью? // ФИНАМ. 15.04.2023. URL: <https://www.finam.ru/publications/item/gynok-truda-transformiruetsya-chto-budet-s-zarplatoj-i-zanyatostyu-20230415-1658/>; Кадровый голод и локальная безработица: что ждет рынок труда в 2023 году // Ведомости. 18.01.2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrabotitsa>

работников (Вередюк, 2018; Бобков и др., 2021), в контексте правового регулирования в сфере труда (Коршунова, 2020; Трудовые отношения..., 2022), а также с учетом влияния на другие сферы жизнедеятельности (Уровень и качество..., 2022; Fokin, 2013).

Вследствие сложности категории «качество занятости» специалисты продолжают выработку инструментальной инфраструктуры для ее качественно-количественной идентификации, а также осмысления полученных результатов (Berten, 2022; Burchell et al., 2014; Muñoz de Bustillo et al., 2011) для повышения объективности и комплексности измерения, в том числе учитывая возможности применения для целей политики в области качества занятости и социального развития. На международном уровне был разработан ряд так называемых индикаторных «рамочек» для измерения различных аспектов качества занятости: индикаторы достойного труда Международной организации труда³, статистическая рамка для измерения качества занятости Европейской экономической комиссии ООН⁴ и для измерения и оценивания качества рабочих мест Организации экономического сотрудничества и развития⁵ и др.

Предложен к практическому применению индексный подход к оцениванию качества занятости: индекс качества рабочих мест, разработанный Европейским институтом профсоюзов для целей многомерного (заработная плата; формы занятости и гарантии занятости; рабочее время и баланс между работой и личной жизнью; условия труда; навыки и карьерный рост; представление коллективных интересов) измерения качества рабочих мест в европейских странах⁶; индексы качества работы (физическая среда, интенсивность работы, качество

рабочего времени, социальная среда, навыки и осмотрительность, перспективы, доходы от занятости), позволяющие проводить группировки рабочих мест в соответствии с профилями их качества⁷; индекс депривации качества занятости, предусматривающий индикаторы по следующим измерениям: трудовой доход, стабильность, гарантии и условия занятости (González et al., 2021); и др.

Особенностью нашего исследования является рассмотрение качества занятости в увязке с образованием. Авторы акцентируют внимание на выявлении несоответствия образования (уровень и специальность) требованиям рабочего места. Данная проблема профессионально-квалификационного дисбаланса («квалификационная яма») ввиду своих масштабов и последствий выступает предметом изучения как российских, так и зарубежных исследователей (Варшавская, 2021; Колосова и др., 2020; Соболева, 2022; Arvan et al., 2019; Erdogan, Bauer, 2020).

Кроме того, качество занятости раскрывается через выявление признаков неустойчивой занятости. Неустойчивая занятость в контексте концепции качества занятости представляет собой сегмент занятости с низким качеством ввиду вынужденной утраты трудовых, социальных и экономических прав работников (Неустойчивая занятость..., 2019). Проблематика неустойчивой занятости активно прорабатывается в российском и зарубежном исследовательском поле (Кученкова, Колосова, 2018; Неустойчивая занятость..., 2019; От прекарной занятости..., 2022; Campbell, Price, 2016; García-Pérez et al., 2017; Padrosa et al., 2021; Standing, 2011), внимание концентрируется на последствиях такой занятости (снижение качества занятости, уровня и качества жизни и пр.) (Бобков и др., 2021; Lewchuk et al., 2016; Popov, Solov'eva, 2019; Pun et al., 2022).

Экономическая устойчивость домохозяйств, выступающая вторым (но не по значимости) аспектом изучения в рамках данной статьи, входит в проблемное поле исследований уровня жизни и идентификации групп населения, различающихся по уровню жизни, на основе

³ Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version (2013). International Labour Office. Geneva: ILO. 257 p.

⁴ Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment (2015). UNECE. United Nations, New York & Geneva. 320 p.

⁵ 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, No. 174. OECD Publishing, Paris. 51 p.

⁶ Piasna A. (2017). 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005–2015. Working Paper 2017.06. European Trade Union Institute. Brussels: ETUI aisbl. 43 p.

⁷ Working conditions survey: Job quality indices. Job quality. Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality>

монетарных критериев. Эти критерии для идентификации могут конструироваться на основе объективного (абсолютный и относительный) и субъективного подходов (Овчарова, 2009; Тихонова и др., 2018; Chen, Ravallion, 2013; Cuttillo et al., 2022; Decerf, 2021; Mareeva, Lezhnina, 2019; Ravallion, Chen, 2019). Мы придерживаемся абсолютного подхода, опирающегося на потребительские бюджеты разного уровня достатка (Можина, 1993; Ржаницына, 2019; Римашевская и др., 1979; Саркисян, Кузнецова, 1967; Deeming, 2011; Mäkinen, 2021; Penne et al., 2020) для разграничения разных моделей уровня жизни населения (Уровень и качество..., 2022). Также считаем целесообразным увязывать с критериальными границами моделей уровня жизни доходы от занятости, определяя тем самым требуемый их уровень (с учетом иждивенческой нагрузки) для попадания в слой населения с различным уровнем жизни. Это позволяет исследовать занятость и ее качество и уровень жизни домохозяйств в их взаимосвязи.

Данная статья продолжает исследования авторов в области изучения поколенных особенностей взаимосвязи качества занятости и уровня жизни. Цель работы — выявление неиспользуемого потенциала качества занятости в поколенных группах работников и его связи с экономической (не)устойчивостью домохозяйств, определяющей их уровень жизни.

Научная новизна проведенного авторами исследования заключается в рассмотрении влияния характеристик качества занятости на экономическую устойчивость домохозяйств работников поколенных групп на основе оригинальных авторских разработок.

Значимость проведенной работы состоит в выявлении чувствительных для экономической устойчивости домохозяйств характеристик качества занятости и их количественной идентификации, что позволяет актуализировать решения в области государственной политики в сфере занятости, профессионального образования для повышения результативности цепочки «образование — занятость — экономическая устойчивость — уровень жизни».

Методология исследования и данные

1. Поколенный ракурс занятости. В центре исследования авторов находятся поколенные группы занятых: молодежь (до 35 лет), среднее поколение (36 лет — пенсионный возраст), старшее поколение (пенсионный возраст).

Выделение поколенных групп позволяет проследить динамику качества занятости и определяемую им динамику экономической устойчивости на трех разных этапах жизненного цикла, связанных с формированием и реализацией трудового потенциала, формированием уровня жизни (Бобков и др., 2021).

2. Экономическая устойчивость домохозяйств поколенных групп работников. Экономическая устойчивость определяется авторами как устойчивость материального положения, оцениваемого на основе оригинальной системы стандартов душевых денежных доходов домохозяйств (ДДД) (Уровень и качество..., 2022). Граница экономической устойчивости, в соответствии с разработками авторов, — это нижняя граница стандартов душевых денежных доходов, идентифицирующая вхождение в среднеобеспеченные слои населения (3,1 прожиточных минимума — ПМ) (Бобков и др., 2021; Уровень и качество..., 2022).

Таким образом, домохозяйства, в которых обеспечен уровень ДДД не ниже 3,1 ПМ, т. е. входящие в средне- и высокообеспеченные слои населения по денежным доходам, определяются как экономически устойчивые. Соответственно, домохозяйства с ДДД менее 3,1 ПМ, т. е. являющиеся бедными, низко- или обеспеченными ниже среднего уровня по денежным доходам, относятся к экономически неустойчивым.

Экономическая устойчивость рассматривается нами во взаимосвязи с занятостью, анализируется, обеспечивается ли за счет доходов от основной занятости экономическая устойчивость домохозяйств поколенных групп работников.

Формирование уровня жизни домохозяйств увязывается с основной занятостью по следующим причинам. Во-первых, основным источником доходов, как следует из данных официальной статистики, является оплата труда⁸. Во-вторых, в центре нашего исследования — занятые, а, по данным Росстата, 98% занятых имеют только одну работу⁹, соответственно,

⁸ Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления (новая методология) / Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397>

⁹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 г. / Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

доходы их домохозяйств преимущественно формируются за счет доходов от основной занятости. В-третьих, рассматривая взаимосвязь доходов домохозяйств и доходов от занятости, авторы исходят из того, что экономическая устойчивость в домохозяйствах занятых должна достигаться за счет их основной занятости, а не за счет мультизанятости, социальных выплат и т. п.

Оценивание уровня доходов от основной занятости проводилось дифференцированно для работников разных поколенных групп. При этом применялись две границы доходов от занятости в зависимости от наличия иждивенческой нагрузки и поколенной группы.

2.1. Граница доходов от основной занятости, обеспечивающих экономическую устойчивость домохозяйств, составляющая 3,1 прожиточных минимума трудоспособного населения (ПМтр). Это граница, не учитывающая иждивенческую нагрузку в домохозяйствах работников. Она применялась для работников старшего поколения, а также работников из числа молодежи и среднего поколения, не имеющих несовершеннолетних детей.

2.2. Граница доходов от основной занятости, обеспечивающих экономическую устойчивость домохозяйств, составляющая 3,9 ПМтр. Это граница, учитывающая минимальную иждивенческую нагрузку в домохозяйствах работников, при расчете которой учитывалась «модельная» иждивенческая нагрузка в среднестатистической семье (двое работающих и один ребенок) и экономия на совместном потреблении. Данная граница применялась для работников с несовершеннолетними детьми из числа молодежи и среднего поколения.

3. Качество занятости поколенных групп работников. В ходе исследования рассматривалась экономическая (не)устойчивость домохозяйств поколенных групп работников в зависимости от качества занятости. Авторы фокусировались на выявлении неиспользованного потенциала качества занятости, который определялся по следующим критериям.

3.1. Соответствие уровня образования требуемому на рабочем месте. Для оценивания и измерения масштабов несоответствий между имеющимся уровнем образования и требуемым на рабочем месте в международной практике применяются разные методы: субъективный (на основе самооценок работников), нормативный

(на основе классификаторов профессий (занятий), в которых они соотносены с уровнями квалификации, определяемыми на основе уровней образования), эмпирический (статистический, с выявлением среднего (модального) уровня образования для профессий) и др.¹⁰ В данном исследовании нами был применен нормативный метод. Оценивание проводилось на основе анализа распределения занятых по профессиональным группам (группам занятий), выделяемым по Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ)¹¹, и уровню образования (соотнесенному в ОКЗ с определенным уровнем квалификации). При сравнении имеющегося у работников уровня образования с требуемым на рабочем месте (основная занятость) проводилось выявление его (1) соответствия, (2) избыточности, (3) недостаточности.

3.2. Соответствие работы полученной специальности. Рассматривалось, насколько имеющаяся занятость (основная занятость) соответствует полученной специальности: а) работа полностью соответствует полученной специальности; б) работа по близкой специальности; в) работа не по специальности. Оценивание соответствия проводилось на основе субъективного метода: учитывались самооценки работников по выделенной «шкале» (а) – (в).

На основе двух критериев оценивался потенциал качества занятости работников поколенных групп с точки зрения наличия у них так называемых «вертикальных» (критерий 3.1) и/или «горизонтальных» (критерий 3.2) несоответствий между образованием и занятостью. Также они позволяют делать выводы о результативности реализации образовательного потенциала в занятости.

3.3. Отсутствие/наличие проявлений неустойчивой занятости. Для выявления неустойчивой (прекарной) занятости в исследовании был востребован ранее верифицированный авторами перечень ее индикаторов (Бобков и др., 2022).

¹⁰ Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries (2019). International Labour Office. Geneva: ILO. 193 p.

¹¹ ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=doc&rnd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTn6zap5t>

3.3.1. Неустойчивая занятость по типу контрактных соглашений – занятость по найму на основе 1) устной договоренности без оформления документов; 2) договора гражданско-правового характера или 3) трудового договора (служебного контракта) на определенный срок; 4) занятость не по найму в неформальном секторе.

3.3.2. Неустойчивая занятость по ее условиям – 5) вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; 6) отсутствие оплачиваемого отпуска; 7) уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы; 8) задолженность по заработной плате; 9) неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости; 10) отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы).

В числе проявлений неустойчивой занятости авторами также учитывается уровень доходов от занятости (Бобков и др., 2022), но в соответствии с замыслом данного исследования он не включался в перечень индикаторов неустойчивой занятости по ее условиям (3.3.2), а рассматривался как самостоятельный, результирующий аспект исследования, характеризующий качество занятости.

Наличие у работников поколенных групп проявлений неустойчивой занятости учитывалось следующим образом. Выявлялись работники с неустойчивой занятостью по типу контрактных соглашений (наличие любого индикатора из перечня (1) – (4) и работники с неустойчивой

занятостью по ее условиям (наличие трех и более индикаторов из перечня (5) – (10)).

Эмпирическая база исследования была сформирована на основе следующих данных (наиболее актуальные из доступных для обработки на момент проведения исследования):

(1) данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ¹² (далее – РМЭЗ): данные 30-й волны РМЭЗ (сентябрь 2021 г. – январь 2022 г.), а также 10-й волны РМЭЗ (октябрь – декабрь 2001 г.)¹³;

(2) микроданные Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в мае – июне 2022 г.¹⁴ (далее – КОУЖ-2022).

Таким образом, в данном исследовании авторы фиксируют ситуацию в период после пандемии и обострения внешнего санкционного давления на Россию в 2022 году, продолжающегося нарастать в настоящее время.

В ходе исследования базы данных КОУЖ и РМЭЗ использовались как «дополняющие» одна другую с учетом «мощности» каждой из них – отсутствие необходимых для анализа данных в одной базе «компенсировалось» данными, имеющимися в другой базе. База РМЭЗ выступала основной для проведения оценки, т. к. в ней более полно представлен перечень показателей, необходимых для целей исследования. База КОУЖ применялась как дополнительная, компенсирующая отсутствие/недостаточность данных в базе РМЭЗ¹⁵.

¹² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.hse.ru/rlms> и <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>).

¹³ РМЭЗ проводится с 1994 г. Общенациональные репрезентативные опросы осуществляются на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки. В ходе опроса собираются данные по домохозяйствам и членам домохозяйств. В рамках 30-й волны РМЭЗ было опрошено 4,8 тыс. домохозяйств и 12,1 тыс. чел. членов домохозяйств. Подробнее см.: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. URL: <http://www.hse.ru/rlms>

¹⁴ Наблюдение проводится во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 года № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения». В 2022 г. наблюдение было проведено во всех субъектах Российской Федерации с охватом 60 тыс. домохозяйств. В ходе наблюдения собираются данные по домохозяйствам и членам домохозяйств (лицам в возрасте 15 лет и старше, а также детям в возрасте до 15 лет). Подробнее см.: Комплексное наблюдение условий жизни населения – 2022. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html

¹⁵ В частности, на основе базы КОУЖ авторы оценивали наличие проявлений неустойчивой занятости по типу контрактных соглашений (см. табл. 2), соответствие работы полученной специальности (см. рис. 2), а также соответствие специальности и/или уровня образования требованиям рабочего места (см. табл. 1).

На основе каждой базы данных была сформирована выборка — лица в возрасте 15 лет и старше, которые являлись занятыми¹⁶. Далее были выделены поколенные группы — молодежь (до 35 лет), среднее поколение (36 лет — пенсионный возраст), старшее поколение (пенсионный возраст), которые в дальнейшем анализировались в соответствии с концепцией исследования.

Основные результаты исследования

Полученные результаты демонстрируют поколенные особенности качества занятости и экономической устойчивости домохозяйств работников.

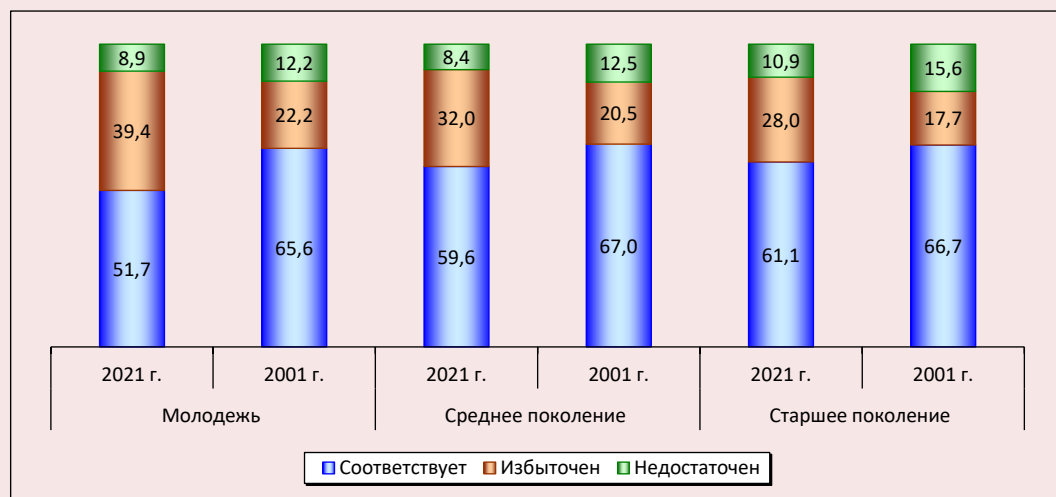
В поколенных группах занятых у 50–60% уровень образования соответствовал требуемому на рабочем месте (рис. 1). При переходе от группы молодежи (51,7%) к старшему поколению (61,1%) доля работников, у которых уровень образования соответствует сложности рабочего места, нарастает.

Сравнение двух замеров состояния соответствия уровня образования и требований рабочих мест (2021 г. — актуальные данные; 2001 г. —

начало восстановления экономики страны после системного кризиса 1990-х годов) показало, что данная «модель» реализации образовательного потенциала в занятости стала менее распространенной в поколенных группах занятых, наибольшая отрицательная динамика наблюдается среди молодежи (-13,9 п. п.). Молодежь стала адаптироваться на рынке труда, чаще (+17,2 п. п.) прибегая к другой «модели» — с избыточным уровнем образования, реализуя (по разным причинам) уровень образования в менее квалифицированной занятости (39,4% в 2021 г. и 22,2% в 2001 г.). Потенциал «избыточного» образования к 2021 г. вырос и в двух других поколенных группах занятых: в среднем поколении — на 11,5 п. п. (32,0% в 2021 г.), в старшем поколении — на 10,3 п. п. (28,0% в 2021 г.).

Наряду с этим значительное количество работников во всех поколенных группах заняты на рабочих местах, требующих более высокого уровня образования (недостаточный уровень образования для сложности рабочего места). В молодежной группе занятых их доля состав-

Рис. 1. Соответствие имеющегося уровня образования требуемому на рабочем месте в поколенных группах занятых, 2001 и 2021 гг., %



Составлено по: данные 30-й и 10-й волн РМЭЗ. Использовались сведения, фиксирующие принадлежность к группе занятых по классификатору занятий и уровень образования.

¹⁶ Выборка на основе данных РМЭЗ составила 5,5 тыс. чел., ошибка выборки $\pm 1,32\%$ (при доверительной вероятности 95%). Выборка на основе данных КОУЖ составила 56,5 тыс. чел., ошибка выборки $\pm 0,41\%$ (при доверительной вероятности 95%).

ляла в 2021 г. 8,9%, в средней – 8,4%, в старшей по возрастной группе недостаточный уровень образования по сравнению с квалификационными требованиями имели 10,9%. В 2021 г. эта диспропорция уменьшилась: у молодежи – на 3,3 п. п., в среднем поколении – на 4,1 п. п., в старшем поколении – на 4,7 п. п.

Суммарно доля работников, у которых образовательный потенциал (уровень образования) используется не полностью или его недостаточно для сложности рабочего места, составляла 48,3% в по возрастной группе молодежи, 40,4% – в среднем поколении и 38,9% – в старшем поколении (2021 г.). У этих работников по возрастных групп имеются так называемые «вертикальные» (уровень образования) несоответствия между образованием и занятостью.

Распространенными являются и «горизонтальные» несоответствия – работа не по специальности. В по возрастных группах занятых только около 40% (2022 г.) работали по специальности (рис. 2). Среди молодежи по специальности работали 41,2%, еще почти столько же (41,7%) заняты не по специальности, а 16,9% трудоустроились по близкой специальности.

В среднем поколении доля работающих по специальности повышается (43,2%). Доля работающих по близкой специальности соответ-

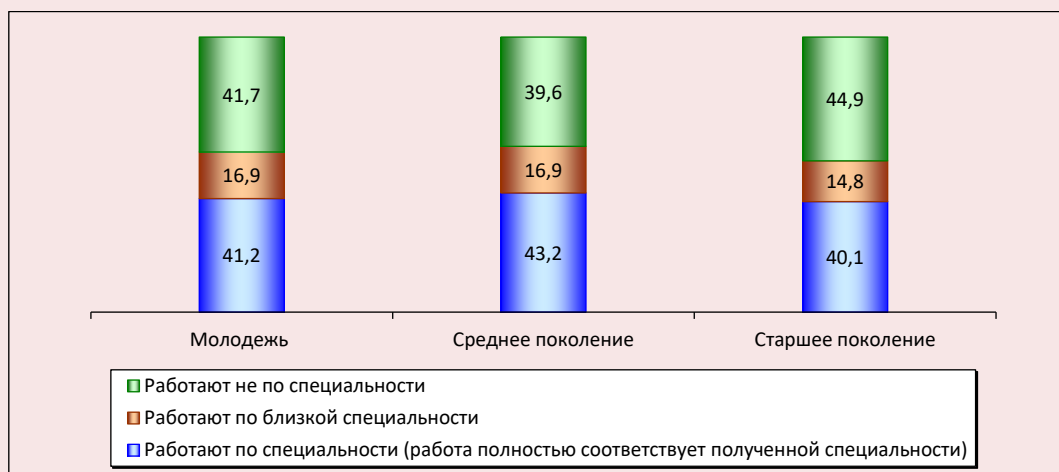
ствует доле в молодежной группе (16,9%), а доля занятых не по специальности наименьшая среди по возрастных групп (39,6%).

В старшем поколении доля работающих не по специальности наибольшая (44,9%), а по специальности – наименьшая (40,1%) относительно двух других по возрастных групп. Работают по близкой специальности в старшем поколении 14,8%, что ниже, чем среди молодежи и в среднем поколении.

В целом у более 70% (2022 г.) работников по возрастных групп выявлен нереализованный потенциал качества занятости (табл. 1). В старшем поколении 76,0% имели «вертикальные» и/или «горизонтальные» несоответствия между образованием и занятостью, в среднем поколении их доля составляла 76,7%, а в группе молодежи достигала 77,3%.

При этом существенная часть работников характеризовалась занятостью как с «горизонтальными», так и с «вертикальными» несоответствиями образовательному потенциалу. Они работали не по специальности при уровне образования, не соответствующем требуемому на рабочем месте. Среди молодежи доля таких работников составила 33,0%, в среднем поколении она немного ниже – 32,2%, а в старшем поколении достигает максимума – 38,4%.

Рис. 2. Распределение по возрастных групп занятых в зависимости от соответствия работы полученной специальности, 2022 г., %*



* Не представлена доля работников, затруднившихся ответить, в по возрастных группах, которая составила 0,2–0,3%.

Составлено по: данные КОУЖ-2022. Использовались сведения о соответствии основной работы полученной специальности (учитывались ответы «Да, эта работа полностью соответствует полученной специальности», «Да, эта работа по близкой специальности», «Нет, эта работа не по специальности»).

Таким образом, у большей части работников (более 70%) трех рассматриваемых поколенных групп выявлены нереализованные возможности для повышения качества занятости с точки зрения более полного использования полученной специальности и/или квалификации (уровня образования). Из них у трети и более работников как специальность, так и квалификация оказались не востребованными для имеющейся занятости.

Реализовав с разной результативностью свой образовательный потенциал в занятости, работники могут дополнительно сталкиваться

со снижением качества занятости, обусловленным наличием проявлений неустойчивой занятости (табл. 2). Занятость молодежи (18,3%) и старшего поколения (17,6%) чаще, чем работников среднего поколения (15,3%), является неустойчивой в связи с типом контрактных соглашений. Они работают по найму, но не по бессрочному трудовому договору (заняты по договору гражданско-правового характера или трудовому договору (служебному контракту) на определенный срок) или без официального оформления; или заняты не по найму в неформальном секторе.

Таблица 1. Распределение поколенных групп занятых в зависимости от соответствия работы полученной специальности и соответствия имеющегося уровня образования требуемому на рабочем месте, 2022 г., %

| Несоответствие | Молодежь | Среднее поколение | Старшее поколение |
|---|----------|-------------------|-------------------|
| Работают не по специальности и/или уровень образования не соответствует требуемому на рабочем месте, в том числе: | 77,3 | 76,7 | 76,0 |
| Работают не по специальности при уровне образования, не соответствующем требуемому на рабочем месте | 33,0 | 32,2 | 38,4 |

Составлено по: данные КОУЖ-2022. Использовались сведения о соответствии основной работы полученной специальности (учитывались ответы «Да, эта работа полностью соответствует полученной специальности», «Да, эта работа по близкой специальности», «Нет, эта работа не по специальности»), а также сведения о принадлежности к группе занятий по классификатору занятий и об уровне образования.

Таблица 2. Наличие проявлений неустойчивой занятости в поколенных группах занятых, 2021–2022 гг., %

| Занятость | Молодежь | Среднее поколение | Старшее поколение |
|--|----------|-------------------|-------------------|
| Неустойчивая занятость по типу контрактных соглашений (занятость по найму на основе устной договоренности без оформления документов, договора гражданско-правового характера или трудового договора (служебного контракта) на определенный срок); занятость не по найму в неформальном секторе)* | 18,3 | 15,3 | 17,6 |
| Неустойчивая занятость по ее условиям (наличие трех и более индикаторов** неустойчивых условий занятости)*** | 8,4 | 5,5 | 6,0 |

Составлено по: данные 30-й волны РМЭЗ и КОУЖ-2022.
 *Использовались сведения в базе КОУЖ об условиях работы для занятых по найму (учитывались ответы «На основе устной договоренности, без оформления», «На основе договора гражданско-правового характера», «На основе трудового договора (служебного контракта) – на определенный срок»), а также о работе в неформальном секторе для занятых не по найму.
 **Учитывались следующие индикаторы: вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы; задолженность по заработной плате; неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости; отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы). В число индикаторов, характеризующих неустойчивую занятость по ее условиям, не включался индикатор доходов от занятости, не обеспечивающих устойчивое экономическое положение домохозяйств. Он рассматривался как самостоятельный, результирующий аспект исследования, характеризующий качество занятости. Поэтому удельный вес работников с неустойчивой занятостью в связи с ее условиями имеет более низкое значение, отличающееся от его значений, полученных при учете этого индикатора среди других, характеризующих неустойчивые условия занятости (см. раздел «Обсуждение результатов»).
 ***Использовались следующие вопросы в базе РМЭЗ: «В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?» (учитывались ответы «Да»), «В течение последних 12 месяцев Вы были в оплачиваемом отпуске?» (учитывались ответы «Нет»), «В течение последних 12 месяцев Вам уменьшали зарплату или сокращали часы работы не по Вашему желанию?» (учитывались ответы «Да»), «В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?» (учитывались ответы «Да»), «Как Вы думаете, все ли эти деньги были проведены официально?» (учитывались ответы «Часть официально, часть нет», «Все – неофициально»), «Сколько часов в среднем продолжается Ваша обычная рабочая неделя?» (учитывалась продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов).

С неустойчивой занятостью по ее условиям чаще сталкиваются работники из числа молодежи (8,4%). Старшее (6,0%) и среднее (5,5%) поколения менее подвержены снижению качества занятости в связи с наличием трех и более индикаторов неустойчивой занятости.

Таким образом, нереализованный потенциал качества занятости в связи с наличием проявлений неустойчивой занятости, свидетель-

ствующей о низком качестве занятости, выявлен у менее 10–20% работников поколенных групп (в зависимости от оценивания типа контрактных соглашений или условий занятости).

Доходы от основной занятости для подавляющего большинства работников всех трех поколенных групп, как показывают полученные оценки, не обеспечивают экономической устойчивости домохозяйств (табл. 3).

Таблица 3. Распределение поколенных групп занятых по стандартам доходов от основной занятости в целом и в зависимости от качества занятости (соответствие образования и занятости; наличие проявлений неустойчивой занятости), 2021 г., %

| Поколенная группа | Уровень доходов от основной занятости* | |
|---|---|--|
| | Не обеспечивает экономическую устойчивость домохозяйств | Обеспечивает экономическую устойчивость домохозяйств |
| Молодежь | | |
| Всего | 82,3 | 17,7 |
| В зависимости от качества занятости | | |
| Соответствие между образованием и занятостью** | | |
| Соответствует | 83,4 | 16,6 |
| Не соответствует | 81,5 | 18,5 |
| Наличие проявлений неустойчивой занятости (по типу контрактных соглашений и/или условиям занятости) | | |
| Имеются | 83,2 | 16,8 |
| Отсутствуют | 80,4 | 19,6 |
| Среднее поколение | | |
| Всего | 77,8 | 22,2 |
| В зависимости от качества занятости | | |
| Соответствие между образованием и занятостью** | | |
| Соответствует | 77,2 | 22,8 |
| Не соответствует | 78,8 | 21,2 |
| Наличие проявлений неустойчивой занятости (по типу контрактных соглашений и/или условиям занятости) | | |
| Имеются | 77,5 | 22,5 |
| Отсутствуют | 78,1 | 21,9 |
| Старшее поколение | | |
| Всего | 87,3 | 12,7 |
| В зависимости от качества занятости | | |
| Соответствие между образованием и занятостью** | | |
| Соответствует | 86,0 | 14,0 |
| Не соответствует | 89,9 | 10,1 |
| Наличие проявлений неустойчивой занятости (по типу контрактных соглашений и/или условиям занятости) | | |
| Имеются | 88,9 | 11,1 |
| Отсутствуют | 85,3 | 14,7 |

*При оценивании уровня доходов от основной (учитывались сведения о количестве полученных денежных средств по основному месту работы) занятости учитывались дифференцированные границы доходов: для работников старшего поколения, а также работников из числа молодежи и среднего поколения, не имеющих несовершеннолетних детей, – без учета иждивенческой нагрузки (3,1 ПМтр); для работников из числа молодежи и среднего поколения, имеющих несовершеннолетних детей, – с учетом иждивенческой нагрузки (3,9 ПМтр).

**Учитывалось наличие «вертикальных» несоответствий между образованием и занятостью.

Составлено по: данные 30-й волны РМЭЗ.

Наибольшие риски того, что занятость не сможет обеспечить экономическую устойчивость домохозяйств, выявлены у работников старшего поколения (87,3%), у которых доходы от занятости не являются единственным источником доходов, и «сглаживать» остроту положения их домохозяйств по доходам могут социальные выплаты (пенсии). У молодежи данные риски ниже, чем в старшем поколении, — 82,3%, в среднем поколении они снижаются до 77,8%.

Соответственно, шансы на обеспечение экономической устойчивости домохозяйств работников за счет доходов от основной занятости наибольшие у работников среднего поколения (22,2%), у старшего поколения шансы почти в два раза ниже (12,7%), у молодежи они составляют 17,7%.

В ходе рассмотрения уровня доходов от занятости работников поколенных групп по обобщенным характеристикам качества занятости выявлено, что независимо от них доходы от занятости для подавляющего большинства (более 70–80%) работников не обеспечивают экономическую устойчивость домохозяйств (см. табл. 3). Это является демотивирующим фактором для развития трудового потенциала работников, повышения квалификации, профессионального роста и пр.

Вместе с тем отметим, что для работников из числа молодежи наличие несоответствий между образованием и занятостью позволяет повысить шансы на экономическую устойчивость домохозяйств. В старшем поколении, напротив, к экономической устойчивости домохозяйств чаще приводит занятость в соответствии с образованием. Отсутствие проявлений неустойчивой занятости для работников старшего поколения и молодежи чаще приводит к экономической устойчивости их домохозяйств. В среднем поколении не выявлено заметных различий в возможностях занятости обеспечить экономическую устойчивость домохозяйств в зависимости от данных характеристик качества занятости.

Обсуждение результатов

Полученные в ходе исследования данные подтверждают актуальность проблемы профессионально-квалификационного дисбаланса, который широко представлен в сфере россий-

ской занятости, но также имеется и в других странах¹⁷ (Соболева, 2022). Результаты исследования свидетельствуют, что более 70% занятых в поколенных группах работают не по специальности и/или уровень их образования не соответствует требуемому на рабочем месте. Занятость этих поколенных групп работников идентифицирует так называемую «квалификационную яму». Имеются в виду «вертикальные» и «горизонтальные» несоответствия между образованием и занятостью¹⁸. По данной проблеме проводятся международные сопоставления, что подтверждает ее значимость для повышения результативности занятости. Так, Россия (более 40% рабочей силы) находится среди стран с наиболее высокими размерами «квалификационной ямы», влияние которой для страновых экономик приводит к потерям не только производительности труда (оцениваются в среднем в 6%), потерям ВВП (потери мирового ВВП оцениваются в 5 трлн долл. США), но также и к социальным последствиям (неопределенность и беспокойство работников по поводу их дальнейшего трудоустройства, развития карьеры, уровня доходов и др.)¹⁹. Последствия этой проблемы актуализируют необходимость комплексного ее решения и гармонизации сферы образования и занятости.

Несоответствие имеющегося уровня образования требуемому на рабочих местах, на наш взгляд, необходимо анализировать через противоречия, которые возникают и разрешаются в результате этого несоответствия. Полагаем, что частично сложившиеся масштабы недоиспользованного потенциала образования являются результатом объективного процесса «разбалансировки» между квалификацией рабочей силы и ее численностью и сложностью рабочих

¹⁷ Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты (2019). BCG. 56 с.; Fixing the Global Skills Mismatch // BCG, 2020. URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch>; и др.

¹⁸ Skill mismatch in Europe. Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs. Briefing note (2010). European Centre for the Development of Vocational Training. 4 p.; Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries (2019). International Labour Office. Geneva: ILO. 193 p.

¹⁹ Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты (2019). BCG. С. 21.

мест и их количеством. За последние 20 лет неиспользованный потенциал так называемого «избыточного» образования значительно возрос во всех поколенных группах: у молодежи — на 17,2 п. п. (значительно больше, чем в других поколенных группах); в среднем поколении — на 11,5 п. п.; у работающих в старшем поколении — на 10,3 п. п. В то же время диспропорция, проявляющаяся в недостатке профессионального образования для сложности рабочих мест, за это время уменьшилась: у молодежи — на 3,3 п. п.; в среднем поколении — на 4,1 п. п.; у работающих в старшем поколении — на 4,7 п. п.

В этом аспекте опережающий рост образованности по сравнению со сложностью рабочих мест, на наш взгляд, является положительным процессом развития любой общественной системы. Это, в первую очередь, связано с тем, что более высокий уровень, а главное качество образования становятся для людей социальным лифтом, создающим возможности перемещения в более высокие слои по уровню доходов от занятости и уровню и качеству жизни. Образованность позволяет развивать и более полно удовлетворять потребности людей и создает условия для повышения экономической устойчивости домохозяйств работников. Опережающий рост образованности по сравнению с ростом сложности рабочих мест является также двигателем научно-технического прогресса.

Если развитие человека / рабочей силы опережает сложность окружающей его среды, в нашем случае усложнение рабочей среды, он (общество) может управлять ее развитием. Применительно к качеству занятости и ее результативности это означает, что более высокое по уровню образование (при условии что более высокий уровень официального образования соответствует его более высокому качеству) по сравнению со сложностью рабочих мест создает возможности их преобразования, повышения качества (сложности) и роста производительности труда, а следовательно, при прочих равных условиях, роста доходов от занятости и экономической устойчивости, уровня жизни домохозяйств.

Частично проблемы дисбаланса между квалификацией рабочей силы и ее численностью, с одной стороны, и, сложностью рабочих мест и их количеством, с другой стороны, являются

результатом целого ряда ошибок в государственной политике по развитию высокотехнологичного и наукоемкого секторов российской экономики. В постсоветский период, вплоть до 2014 года, не были созданы нормальные условия для выпуска сложной наукоемкой продукции, позволяющие иметь нормальную рентабельность, понятные перспективы и привлекать высококвалифицированных специалистов. В этой ситуации происходило массовое переупрофилирование выпускников, получивших технические, естественнонаучные и целый ряд обществоведческих специальностей, и их перемещение в сферы экономики, где больше платят.

Другими причинами дисбаланса между образованностью работников и сложностью рабочих мест выступают самые разнообразные обстоятельства: территориальные несоответствия (либо нехватка работников, либо нехватка рабочих мест на конкретной территории, где осуществляется занятость); перемена профессиональной специализации работниками, которые «открыли» в себе новые способности и реализуют более приемлемые для них области «приложения» своих знаний, навыков и опыта; недостаточная конкурентоспособность в базовой профессии; состояние здоровья и др.

Вследствие всего этого проблемы гармонизации профессиональной образованности и сложности рабочих мест необходимо, на наш взгляд, решать с учетом всех многообразных обстоятельств, выявляя их конкретные причины и последствия, их положительные и отрицательные стороны и способы их гармонизации, в том числе с учетом отраслевой и территориальной специфики и в увязке с повышением экономической устойчивости домохозяйств работников.

Выявленный в представленном исследовании неиспользованный потенциал качества занятости работников поколенных групп, определяемый его снижением в связи с типом контрактных соглашений и условиями занятости, иллюстрирует распространенность проблемы неустойчивой занятости, в том числе ее риски для разных социально-демографических, профессиональных и территориальных групп населения (Неустойчивая занятость..., 2019; Прекарная занятость..., 2021).

Последствия неустойчивой занятости, которые распространяются на уровень жизни домохозяйств работников, приводя к снижению его монетарных индикаторов (Бобков и др., 2021; Кученкова, Колосова, 2018; Lewchuk et al., 2016), а также на прекарнизацию всех сторон жизни (От прекарной занятости..., 2022), требуют продолжения ее изучения в парадигме «от качества занятости к качеству жизни», в том числе с учетом особенностей работников разных поколенных групп и их домохозяйств.

Обращает на себя внимание значительное негативное влияние низкого уровня доходов от занятости на все стороны жизни работников и их домохозяйств. Учет доходов от занятости как индикатора ее устойчивости или неустойчивости приводит к различиям в результатах оценивания масштабов неустойчивой занятости. В нашем исследовании, как уже упоминалось, этот индикатор не включался в верифицированный перечень индикаторов неустойчивой занятости. Он рассматривался как самостоятельный, результирующий аспект, характеризующий качество занятости.

Если же учесть его влияние в составе индикаторов условий занятости, а он таковым является, то масштабы неустойчивой занятости в поколенных группах по условиям занятости составили бы, в отличие от данных, приведенных в таблице 2: среди молодежи – 13,9% (в 1,6 раза больше), у среднего поколения – 13,9% (в 2,5 раза больше), среди старшего поколения – 13,3% (в 2,2 раза больше). Из этого следует, что проблема низкого уровня доходов от занятости имеет важное самостоятельное значение. Она характеризует как неустойчивую, так и устойчивую занятость и свидетельствует о заниженной цене рабочей силы, поэтому становится одной из приоритетных для повышения качества занятости и качества жизни россиян.

Заключение

Проведенное исследование показало, что в поколенных группах работников имеются большие масштабы нереализованного потенциала качества занятости в связи с несоответствием рабочих мест образовательному потенциалу занятых и неустойчивостью их занятости, что непосредственно сказывается на больших масштабах экономической неустойчивости домохозяйств разных поколенных групп.

Полученные результаты исследования демонстрируют значимость для национальной повестки России повышения результативности использования трудового потенциала работников и повышения доходов от занятости как основного источника формирования экономической устойчивости домохозяйств, повышения уровня и качества их жизни.

Исследование авторов вносит вклад в развитие научного знания о взаимосвязи качества занятости и экономической устойчивости домохозяйств работников, дополняет научно-информационную базу новыми данными, полученными на основе авторских разработок, о поколенных особенностях взаимосвязи между базовыми компонентами качества и уровня жизни населения. Результаты исследования, демонстрирующие специфику для работников трех поколенных групп – молодежь, среднее и старшее поколение, могут быть востребованы для совершенствования государственной политики по гармонизации профессионального образования и качества занятости; повышения результативности цепочки «образование – занятость – экономическая устойчивость – уровень жизни» и влияния через повышение качества занятости на рост качества жизни российских граждан, в том числе с учетом особенностей работников разных поколенных групп и их домохозяйств.

Литература

- Баскакова М.Е., Соболева И.В. (2017). Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. № 2 (95). С. 57–74.
- Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. (2021). Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам // Социально-трудовые исследования. № 44 (3). С. 8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20
- Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чашина Т.В. (2022). Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. Т. 18. № 4. С. 502–520. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7>

- Варшавская Е.Я. (2021). Избыточная квалификация российских работников: масштабы, детерминанты, последствия // Социологические исследования. № 11. С. 37–48. DOI: 10.31857/S013216250016075-5
- Вередюк О.В. (2018). Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 306–323. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>
- Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рошин С.Ю. (2020). Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов // Вопросы экономики. № 11. С. 113–132. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-113-132
- Коршунова Т.Ю. (2020). Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. № 2. С. 112–125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021
- Кученкова А.В., Колосова Е.А. (2018). Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 288–305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15
- Леонидова Г.В. (2021). Качество трудового потенциала и занятости в условиях пандемии коронавируса COVID-19 // Социальное пространство. Т. 7. № 5. DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.2. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29133>
- Можина М.А. (1993). Методические вопросы определения прожиточного минимума // Экономист. № 2. С. 44–52.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения (2019) / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС. 342 с.
- Овчарова Л.Н. (2009). Теоретические и практические подходы к оценке уровня, профиля и факторов бедности: российский и международный опыт. М.: М-Студио. 268 с.
- От precarious занятости к прекарнизации жизни (2022) / под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир. 364 с.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021) / под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир. 400 с.
- Ржаницына Л.С. (2019). Стандарт экономической устойчивости семьи – новый ориентир политики доходов // Народонаселение. Т. 22. № 1. С. 122–127. DOI: <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00009>
- Римашевская Н.М. [и др.] (1979). Потребности, доходы, потребление. Методология анализа и прогнозирования народного благосостояния / ред. Н.П. Федоренко, Н.М. Римашевская; АН СССР. М.: Наука. 240 с.
- Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. (1967). Потребности и доход семьи. М.: Экономика. 176 с.
- Соболева И.В. (2022). Профессионально-квалификационный дисбаланс как вызов экономической и социальной безопасности // Экономическая безопасность. Т. 5. № 3. С. 989–1008. DOI: 10.18334/есsec.5.3.114898
- Тихонова Н.Е., Лежнина Ю.П., Мареева С.В. [и др.] (2018). Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения / под ред. Н.Е. Тихоновой. М.; СПб.: Нестор-История. 368 с.
- Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости (2022) / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект. 256 с.
- Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего (2022) / под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН. 274 с.
- Arvan M.L., Pindek S., Andel S.A. et al. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103323. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Berten J. (2022). Producing decent work indicators: Contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 41(4), 458–470. DOI: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>
- Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A. et al. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. DOI: <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Campbell I., Price R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualization. *The Economic and Labor Relations Review*, 27(3), 314–332. DOI:10.1177/1035304616652074

- Chen S., Ravallion M. (2013). More relatively-poor people in a less absolutely-poor world. *Review of Income and Wealth*, 59(1), 1–28. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2012.00520.x>
- Chernykh E.A. (2021). Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 14(2), 172–187. DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11
- Cutillo A., Raitano M., Siciliani I. (2022). Income-based and consumption-based measurement of absolute poverty: Insights from Italy. *Social Indicators Research*, 161, 689–710. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02386-9>
- Decerf B. (2021). Combining absolute and relative poverty: Income poverty measurement with two poverty lines. *Social Choice and Welfare*, 56, 325–362 DOI: <https://doi.org/10.1007/s00355-020-01279-7>
- Deeming C. (2011). Determining minimum standards of living and household budgets: Methodological issues. *Journal of Sociology*, 47(1), 17–34. DOI: <https://doi.org/10.1177/1440783310386825>
- Erdogan B., Bauer T.N. (2020). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259–283. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831
- Fokin V.Y. (2013). Impact of the geographical differentiation of the quality and security of population employment on the territorial shrinkage in Perm Krai rural areas. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 6(30), 136–147.
- García-Pérez C., Prieto-Alaiz M., Simón H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134, 437–454. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1447-6>
- González P., Sehnbruch K., Apablaza M. et al. (2021). A multidimensional approach to measuring quality of employment (QoE) deprivation in six Central American countries. *Social Indicators Research*, 158, 107–141. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>
- Lewchuk W., Laflèche M., Procyk S. et al. (2016). The precarity penalty: How insecure employment disadvantages workers and their families. *Alternate Routes*, 27, 87–108.
- Mäkinen L. (2021). Different methods, different standards? A comparison of two Finnish reference budgets. *European Journal of Social Security*, 23(4), 360–378. DOI: <https://doi.org/10.1177/13882627211048514>
- Mareeva S., Lezhnina Y. (2019). Income stratification in Russia: What do different approaches demonstrate? *Studies of Transition States and Societies*, 11(2), 23–46.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macias E., Esteve F. et al. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447–475. DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>
- Padrosa E., Bolívar M., Julià M. et al. (2021). Comparing precarious employment across countries: Measurement invariance of the employment precariousness scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research*, 154, 893–915. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02539-w>
- Peckham T., Flaherty B., Hajat A. et al. (2022). What does non-standard employment look like in the United States? An empirical typology of employment quality. *Social Indicators Research*, 163, 555–583. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02907-8>
- Penne T., Cornelis I., Storms B. (2020). All we need is... reference budgets as an EU policy indicator to assess the adequacy of minimum income protection. *Social Indicators Research*, 147, 991–1013. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02181-1>
- Popov A.V., Solov'eva T.S. (2019). Analyzing and classifying the implications of employment precarization: Individual, organizational and social levels. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 12(6), 182–196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10
- Pun N., Chen P., Jin S. (2022). Reconceptualizing youth poverty through the lens of precarious employment during the pandemic: The case of creative industry. *Social Policy and Society*, 1–16. DOI:10.1017/S1474746421000932
- Ravallion M., Chen S. (2019). Global poverty measurement when relative income matters. *Journal of Public Economics*, 117, 104046. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.07.005>
- Standing G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Сведения об авторах

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, директор Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (117997, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный пер., д. 36; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

Елена Валерьевна Одинцова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (117997, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный пер., д. 36; e-mail: odin_ev@mail.ru)

Bobkov V.N., Odintsova E.V.

The Employment Quality Potential of Generation Groups of Workers and the Economic Sustainability of Their Households

Abstract. The exacerbation of external sanctions pressure on Russia in 2022, which continues to increase at present, has brought to the fore the national agenda of improving the quality of life and standard of living of Russians, achieving national benchmarks in this area and solving problems on the “inner circuit” in the face of new (including existential) challenges. There is a growing need for the development of a scientific and informational basis for the in-depth elaboration of effective responses to the challenges posed. The article presents the results of the research, which continues our developments in the field of studying the relationship between the quality of employment and living standards, focusing on the identification of features in generation groups: young people (up to 35 years), middle generation (36 years – retirement age), the older generation (retirement age). In this study, based on original developments, we have set out with the aim of identifying the unused potential of employment quality in generation groups of workers and its connection with the economic (un)sustainability of households, which determines their standard of living. The empirical basis was the data from the Russia Longitudinal Monitoring Survey of the HSE and the Comprehensive Monitoring of Living Conditions of the Population by Rosstat. The potential quality of employment of generation groups of workers is revealed, which is determined by the mismatch between education and employment (mismatch between the level of education and specialty, required in the workplace), the presence of precarious employment revealed on the basis of the indicators we have proposed. We consider the dynamics of economic sustainability of workers’ households, determined on the basis of our developments and formed by the income from employment in generation groups of workers, as a whole and depending on the characteristics of the quality of employment. The results of this study allow us to update public policy decisions in the areas of employment and vocational education to improve the performance of the chain “education – employment – economic sustainability – standard of living”.

Key words: generation groups, education, quality of employment, precarious employment, standard of living, economic sustainability of households, social standards, income from employment.

Information about the Authors

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Sciences (Economics), Professor, director, Scientific Center of Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

Elena V. Odintsova – Candidate of Sciences (Economics), Leading Researcher, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation; e-mail: odin_ev@mail.ru)

Статья поступила 11.05.2023.