

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 331.5

JEL J08, J21, J31, J81, J31, J38, J28

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2025\\_21\\_1\\_2\\_28\\_42](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_1_2_28_42)

EDN MHHXLW

## Качество трудовой жизни в регионах России

Екатерина Алексеевна Черных

Институт экономики РАН, Москва, Россия

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

### Аннотация

Исследование посвящено анализу региональных различий в качестве трудовой жизни. Учёт региональных особенностей позволяет повысить уровень жизни граждан и содействует сбалансированному социально-экономическому развитию страны, преодолению проблем кадрового дефицита и усилению конкурентоспособности региональных экономик. Анализ региональных различий открывает возможности для разработки целевых и эффективных мер поддержки занятости. В статье представлен системный обзор публикаций российских авторов, посвящённых измерению и оценке качества трудовой жизни в различных регионах страны. Среди российских авторов пока не сформирована единая методологическая рамка для оценки качества трудовой жизни, наблюдается смещение макро- и микроиндикаторов, а также объективных и субъективных показателей. В зарубежной литературе освещён широкий круг исследований по данной тематике в различных странах, в основном европейских, с использованием методик Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейской экономической комиссии, Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, Международного института неравенства и др. Элементы этих методик составили методологическую основу исследования. Цель эмпирического исследования – проанализировать различия в основных показателях качества трудовой жизни на уровне федеральных округов РФ. Предметом исследования – характеристики качества трудовой жизни: уровень безработицы, доля малоимущих и доля имеющих неустойчивую занятость, уровень квалификации, удовлетворённость разными аспектами занятости. Объект исследования – федеральные округа России. Эмпирическая база – микроданные Комплексного наблюдения условий жизни населения с 2014 по 2022 г. Результаты исследования стали сводные индексы удовлетворённости работой и индексы условий труда по федеральным округам. Было проведено сравнение федеральных округов по объективным показателям качества трудовой жизни: уровень безработицы, доли малоимущих и имеющих неустойчивую занятость, уровень квалификации работников. Сформулированы основные вызовы качества трудовой жизни для региональных рынков труда и направления решения выявленных проблем.

**Ключевые слова:** качество занятости, качество трудовой жизни, индексный подход, федеральные округа России, условия труда, оплата труда, микроданные, удовлетворённость работой, благополучие, связанное с работой

**Для цитирования:** Черных Е.А. Качество трудовой жизни в регионах России // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 1. С. 28–42. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2025\\_21\\_1\\_2\\_28\\_42](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_1_2_28_42) EDN MHHXLW



RAR (Research Article Report)

JEL J08, J21, J31, J81, J31, J38, J28

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2025\\_21\\_1\\_2\\_28\\_42](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_1_2_28_42)

## Quality of Working Life in Russian Regions

Ekaterina A. Chernykh

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

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

### Abstract

The study is devoted to the analysis of regional differences in the quality of working life. Attention to this issue will improve the working and living conditions of citizens and promote balanced socio-economic development of the country, help cope with the challenges of personnel shortage and enhance the competitiveness of regional economies. Analysis of regional differences makes it possible to develop targeted effective measures to support employment. The article provides a systematic review of publications by Russian authors devoted to measuring and assessing the quality of working life in different regions of Russia. Russian authors have not developed a unified methodology for assessing the quality of working life in the regional context; there is a mixture of macro- and micro-indicators, as well as objective and subjective measures. Among the publications of foreign authors, there is a wide range of works devoted to the assessment of this aspect in different countries (mainly European) based on the following methods: the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) System for Measuring and Assessing the Quality of Work, the United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) Quality of Employment Measurement Framework, the Eurofoundation Quality of Work Indices, the Quality of Employment Index of the International Institute on Inequality, etc. The purpose of the empirical study is to analyze the differences in the main indicators of the quality of working life at the level of the federal districts of the Russian Federation. The subject of the study was the characteristics of the quality of working life: unemployment rate, the share of the poor and the share of those with precarious employment, the level of qualifications, satisfaction with various aspects of employment. The object of the study is the federal districts of Russia. The empirical base was the microdata of the Comprehensive Survey of Living Conditions of the Population from 2014 to 2022. Summary indices of job satisfaction and indices of working conditions were calculated for the federal districts. A comparison of federal districts was made based on objective indicators of the labor market: unemployment rate, proportion of low-income and precariously employed people, and the level of workers' qualifications. The main challenges of the labor market for regional labor markets and directions for solving the identified problems were formulated.

**Keywords:** quality of employment, quality of working life, index approach, federal districts of Russia, working conditions, wages, microdata, job satisfaction, work-related well-being

## Введение

Актуальность изучения качества трудовой жизни (КТЖ) в регионах России обусловлена кадровым дефицитом, низкой безработицей (3,2% в 2023 году, 2,3% в ноябре 2024 года)<sup>1</sup> и значительными региональными различиями на рынках труда. В промышленно развитых регионах остро ощущается нехватка квалифицированных кадров, а в сельскохозяйственных и моноотраслевых регионах – структурная безработица и низкая мобильность рабочей силы. Эти различия усиливают социальное неравенство и миграционный отток, формируя неоднородные условия труда. Анализ и учёт региональных различий позволяет разрабатывать таргетированные оптимальные меры поддержки занятости, например, программы по созданию рабочих мест в отдалённых районах или развитие инфраструктуры для привлечения трудоспособного населения. Улучшение КТЖ повышает производительность труда и стимулирует экономическое развитие, особенно в регионах с экономическим потенциалом, содействует сбалансированному социально-экономическому развитию страны, что в свою очередь поможет справиться с вызовами кадрового дефицита и усилить конкурентоспособность региональных экономик.

Различные индексы, описывающие характеристики сферы занятости, предложенные зарубежными [1–4] и российскими авторами [5–9], дают возможность проводить сравнительный анализ регионов и выявлять ключевые точки воздействия для политики занятости.

В современной научной литературе наряду с показателем «качество трудовой жизни» широко используется категория «качество занятости» (КЗ). Отметим, что мы считаем качество трудовой жизни более широким понятием, поскольку наряду с качеством занятости анализируются характеристики качества трудовой среды (например, социальные отношения работников между собой и с работодателями и физические условия осуществления трудовых отношений, а также удовлетворённость трудом, которая выражает субъективные оценки работниками степени удовлетворения основных потребностей и интересов) [10]. Исследователи обычно используют для оценивания КЗ/КТЖ такие показатели, как уровень заработных плат, условия труда, отношения в трудовом коллективе, соблюдение трудового законо-

дательства, наличие профсоюзов и социальных гарантий, удовлетворённость работой (УР) и др.

Оценка КТЖ часто производится с помощью измерения уровня удовлетворённости работников различными аспектами их трудовой деятельности [11], отражающей их субъективное благополучие [12], социальное самочувствие и отношение к характеристикам занятости. Анализ УР позволяет прогнозировать поведение работников на рынке труда, поскольку люди выбирают работу, которая соответствует их ценностям и ожиданиям. Показатели удовлетворённости иногда подвергаются критике в силу своей субъективной природы и подверженности определённым эффектам (например, «эффект выжившего» и «нисходящая адаптация ожиданий» [13]).

Перспективным с научной точки зрения предложением, позволяющим соединить объективные и субъективные параметры, представляется идея использовать для получения комплексных и многоуровневых оценок концепцию благополучия, связанного с работой [12]. Преимущество этой концепции заключается в её акценте на социальных аспектах занятости, отражающих условия труда и степень удовлетворения материальных и нематериальных потребностей работников, связанных с их профессиональной деятельностью, а также в комплексности подхода, обеспечивающего широкий охват различных показателей и факторов, влияющих на социальное благополучие работающего населения.

В эмпирических исследованиях качества и уровня жизни, в том числе на региональном уровне, параметры, характеризующие объективные и субъективные аспекты КТЖ являются одними из ключевых, так как достойный труд служит основным фактором обеспечения высоких доходов и играет ключевую роль в развитии человеческого потенциала.

Цель данного исследования – проанализировать различия в основных показателях КТЖ на уровне федеральных округов РФ.

Предмет исследования – характеристики качества трудовой жизни: уровень безработицы, доля малоимущих и доля имеющих неустойчивую занятость, уровень квалификации, удовлетворённость разными аспектами занятости.

Объект исследования – федеральные округа России.

Гипотеза исследования – КТЖ между федеральными округами значительно дифференци-

<sup>1</sup> Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 12.12.2024).

ровано, основной вклад в различия вносят объективные показатели.

Практической значимостью исследования является то, что полученные выводы и выявленные тенденции могут лечь в основу разработки мер государственной социальной политики по повышению КТЖ населения и сокращению его межрегионального неравенства.

**Теоретические и методологические положения: исследования качества трудовой жизни в региональном разрезе**

Системные исследования региональных рынков труда с позиции качества трудовой жизни (качества занятости) не имеют в своей основе единой методической основы.

В [14] были выявлены качественные характеристики социально-трудовых отношений в Республике Башкортостан: доступ к занятости, условия труда, гарантии обеспечения трудовых норм и человеческих прав, возможности для развития и самореализации, продуктивности и экономической эффективности. Работодатели, самозанятые и наёмные работники считают, что в настоящее время трудно найти стабильную/надёжную работу с достойной заработной платой, а развитие сотрудника осуществляется за его счёт, что свидетельствует о наличии пробелов в обеспечении качества занятости и социально-трудовых гарантий.

Есть ряд публикаций, посвящённых оценкам КЗ отдельных групп на рынке труда в региональном аспекте. В [15] на микроданных Обследования рабочей силы Росстата оценивается индекс КЗ выпускников, работающих в пределах Сибирского федерального округа (СФО). Методология основывается на определении качественных характеристик занятости – соответствие уровня и профиля образования, формальный или неформальный характер занятости, а также полная или частичная занятость. Сделан вывод, что КЗ выпускников, работающих в СФО, ниже, чем средний показатель по России.

В [16] рассматривается проблема территориальной дифференциации КЗ населения, проживающего в различных типах муниципальных образований Пермского края, различающихся по численности населения и отраслевой структуре. Анализируется уровень заработной платы на одного работника и фонд оплаты труда на одного жителя.

В [5] КТЖ определяется такими показателями, как занятость, безопасность труда, заработная плата, квалификация и производительность труда. На основе официальной статистики проведён гендерный анализ динамики этих показателей, а также анализ в разрезе федеральных округов РФ.

Установлено, что почти половина работников занята на предприятиях с вредными и опасными условиями труда, наиболее травмоопасными являются добывающая промышленность и первичная переработка природных ресурсов. Значительная дифференциация доходов по отраслевой принадлежности предприятия также является характерной для России. Несмотря на высокий уровень образования и квалификации работников, начиная с 2010 года наблюдается снижение производительности труда.

Высокий уровень производственного травматизма является фактором, сдерживающим развитие не только отдельно взятой отрасли промышленности, но и всего региона в целом, так как происходит отток трудоспособного населения в регионы с более безопасными и благоприятными условиями труда [17].

В статье [7] рассчитаны и проанализированы в динамике за 10 лет значения интегральных показателей КТЖ населения регионов России, на основании чего авторами, даны оценки эффективности реализуемых государственных программ в социально-трудовой сфере. Интегральный индекс в наибольшей степени определяется уровнями занятости (и безработицы) и доходов. Среди лидеров преобладают экономически развитые регионы, а также ведущие сырьевые территории, характеризующиеся высокими заработными платами и доходами населения. Важное значение имеют показатели образовательного уровня занятого населения, объёмы оборота малых предприятий и доля работников, занятых в неблагоприятных условиях.

В работе [8] представлен методический подход, предполагающий оценку КТЖ на различных этапах: до начала трудовой деятельности, в период активной трудовой деятельности и после её завершения. Система включает как объективные показатели (из статистических данных), так и субъективные оценки.

В статье [9] для оценки базового индекса КТЖ на региональном уровне на примере Республики Татарстан предлагается использовать показатели оплаты труда, условий труда и уровень безработицы. Отдельное внимание уделяется анализу региональных программ социально-экономического развития и их роли в формировании КТЖ.

В [18] были разработаны и апробированы на примере одного из ведущих предприятий Алтайского края три методики: методика определения приоритетности (относительной значимости) параметров КТЖ персонала предприятия, основанная на концепции мотивационного профиля; методика функционального анализа, направлен-

ная на выявление уровня реализации восстановительной и стимулирующей функций КТЖ; методика трансформационного анализа параметров КТЖ, ориентированная на оценку степени их изменения за определённый период.

Вологодский научный центр РАН с 1997 г. один раз в два года проводит мониторинг, посвящённый качеству трудового потенциала населения. Выборка является квотной по полу и возрасту, её объём – 1500 человек трудоспособного возраста, ошибка выборки не превышает 3–4%. Опрос служит источником эмпирических данных о динамике качественных характеристик и особенностях занятости населения. На основании результатов данного опроса написан большой пул статей, где с разных позиций раскрываются элементы КТЖ.

В исследовании [6] в перечень показателей, наиболее полно отражающих КТЖ занятого населения, вошли такие показатели, как соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций и прожиточного минимума трудоспособного населения, число занятых в опасных и вредных условиях труда. Интегральный индекс КТЖ рассчитан на примере Вологодской области.

В статье [19] исследуется КТЖ населения Вологодской области с учётом субъективных оценок мужчин и женщин, акцент сделан на ценностно-мотивационные ориентации и гендерные различия. Авторы фиксируют низкий уровень благополучия в регионе по сравнению с другими субъектами РФ, особенно в части удовлетворённости заработной платой. Отмечается более высокая удовлетворённость женщин различными аспектами труда, в отличие от мужчин, и выявлены различия в оценках оплаты труда, санитарно-гигиенических условий и профессиональной мобильности.

На основе данных мониторинга 2018–2022 гг. в [20] изучена динамика показателей КТЖ мужчин в крупных городах и на периферии Вологодской области. Несмотря на макроэкономическое давление, ситуация на рынке труда остаётся стабильной: низкий уровень безработицы, преобладание первичной занятости и бессрочных трудовых договоров, рост заработной платы. У мужчин старшего возраста в небольших населённых пунктах отмечаются снижение доходов, повышение напряжённости труда и развитие вторичной занятости.

В [21] анализируется КТЖ работников предпенсионного возраста с акцентом на их удовлетворённость объективными условиями труда. Отмечается низкий уровень удовлетворённости заработной платой и социальным пакетом, осо-

бенно среди мужчин, работающих во вредных и опасных условиях. Женщины-предпенсионеры чаще оценивают условия труда положительно. Недостаточное знание трудового законодательства и неудовлетворённость работой профсоюзов снижают чувство защищённости работников.

В исследовании [22] автор дифференцирует понятия «качество трудовой жизни» и «качество социально-трудовой жизни», используя для оценки последнего дополнительные показатели оценки социальной сферы, связанные с образованием и здравоохранением, так как работники должны восстанавливать и развивать свой трудовой потенциал. Качество социально-трудовой жизни занятого населения оценивалось с использованием статистических данных по пяти показателям в 85 субъектах РФ, в большинстве регионов РФ его уровень был низкий. Для улучшения качества предлагается интегрированный подход со стороны работодателей и органов государственной власти, включающий определение приоритетных направлений государственной политики и разработку механизма взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Среди зарубежных публикаций довольно много исследований КЗ по отдельным странам [1–4; 23–29], а публикаций в контексте региональной (в рамках одной страны) специфики мы не обнаружили.

Существуют национальные инициативы по измерению КЗ, такие как l'Enquête Conditions de Travail французского Министерства труда, Национальное обследование условий труда (NES) в Нидерландах, бельгийская модель 4A [26; 27]. Информационной базой для исследований КЗ служат Европейское социальное обследование (European Social Survey), Европейское обследование условий труда (European Working Conditions Survey), Международная программа социальных обследований (International Social Survey Programme), Евробарометр (Eurobarometer), Опрос Gallup Work Poll, Европейское обследование качества жизни (European Quality of Life Survey); Европейское исследование трудовых ресурсов (European Labor Force Survey) и др.

Так же, как и в российских исследованиях, показатели КЗ в зарубежных публикациях разработаны на основе различных исследовательских традиций в рамках социологии, политологии, экономики, психологии. Методики различаются количеством показателей (от 3 до более 100) [23, 29], природой показателей (объективные/субъективные, макро/микро), дизайном исследований (кросс-секционный, лонгитюдный) [2] и даже названиями (качество работы, качество занятости,

качество труда) [11; 23; 29]. Самые известные и общепризнанные методики количественного оценивания КЗ разработаны Европейским институтом профсоюзов (ETUI) [30], Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [31], Европейской комиссией [32], Союзом промышленников и конфедераций работодателей Европы (UNICE) [33], Международной организацией труда (МОТ) [34], Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Eurofound) [35] и Европейской экономической комиссией ООН (UNECE) [36]. Подробнее особенности методик измерения рассмотрены нами в [10].

В данной работе в силу ограниченности объёма мы остановимся лишь на нескольких исследованиях, наиболее интересных с точки зрения оценки территориальных различий в КЗ.

В работе [25] представлено пять исследований, в которых вопросы КЗ исследуются в контексте 5 тем: региональная поляризация рынков труда; глобальные производственные сети; глобальные сети по уходу; платформы и экономика свободного заработка; потенциал агентства по трудоустройству. Исследование выделяет региональные различия в занятости, подчёркивая важность территориальных факторов в обеспечении достойных условий труда.

В работе [23] анализируется качество рабочих мест в странах с развивающейся экономикой на основе Рамочной основы ОЭСР [31], включая заработок, безопасность труда и рабочую среду. Основная проблема – нехватка качественных рабочих мест из-за слабого социального обеспечения. Рабочие места в этих странах уступают по всем измерениям странам ОЭСР, особенно в заработках (больше разрывы в средних заработках и более высокий уровень неравенства) и условиях труда. Молодёжь, неформальные и низкоквалифицированные работники сталкиваются с наибольшими трудностями.

В публикации [4] представлены индексы качества работы (QWI) и занятости (QEI) для Люксембурга, охватывающие множество аспектов, включая интенсивность труда, социальные и физические условия, а также удовлетворённость доходом и безопасностью на работе и показывающие связь высокого КЗ с благополучием работников.

В [25] сравнивается качество рабочих мест в США и Канаде. В США выше поляризация рабочих мест, неравенство заработков и долгосрочная безработица. Большая часть канадских работников находится в нестандартных рабочих условиях, хотя в Канаде наблюдается большее равенство заработков, надёжность рынка труда и социальная защита. В Канаде более влиятельны профсо-

юзы, а также выше пособие по безработице. Гибкость рынков труда ведёт к росту нестандартной занятости в обеих странах.

Заслуживают внимания публикации, где КЗ анализируется на основе многомерного индекса депривации качества занятости. Одной из последних публикаций по данной методике является [3], где по 4 индикаторам (доход, стабильность работы, безопасность работы и условия занятости) строится синтетический индекс для стран Центральной Америки (Коста-Рика, Сальвадор, Гватемала, Гондурас, Никарагуа и Панама), показывающий, что около 60% деприваций обусловлены несвязанными с доходом переменными, такими как профессиональный статус и стаж работы, а формальный контракт не гарантирует качество работы, особенно в случае женщины.

Таким образом, системный анализ опубликованных ранее работ показывает, что на КЗ и КТЖ на региональных рынках труда определяющее воздействие оказывают условия и оплата труда. Субъективные показатели также анализируются многими авторами, но часто их вклад недооценивается.

#### Использованные данные и методы работы с ними

Для наших расчётов мы использовали официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, характеризующие социально-экономическое положение субъектов Российской Федерации.

Для анализа составляющих КТЖ использовались микроданные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ), проводимого Росстатом раз в 2 года, с 2014 по 2022 гг.<sup>2</sup> Для переноса полученных по выборке выводов на всю генеральную совокупность в КОУЖ есть показатель взвешивания. Для 2016 г. показателя взвешивания в базе нет, поэтому этот год исключён из анализа. Для проверки статистической значимости различий между регионами рассчитывался коэффициент Фишера при проведении однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA), различия везде были значимые.

#### Результаты исследования и их обсуждение

В Центральном федеральном округе (ЦФО) самая высокая плотность населения, уровень занятости и доходы, значительно превышающие средний уровень по стране. Дальневосточный и Сибирский федеральные округа (ДФО и СФО) выделяются низкой плотностью населения, что

<sup>2</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

ограничивает экономическую активность. По уровню экономической активности (ВРП и прибыль организаций) лидирует ЦФО, его ВРП в 2021 году составил 41,7 трлн руб.<sup>3</sup>, что почти вдвое выше Северо-Западного (СЗФО). Уральский, Поволжский и Сибирский федеральные округа (УФО, ПФО и СФО) показывают умеренные результаты за счёт добывающих отраслей, замыкают список Южный федеральный округ (ЮФО), ДФО и Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО). В СФО и ДФО основные вызовы связаны с низкой плотностью населения, труднодоступностью и высокими затратами на поддержание инфраструктуры.

Высокая безработица в СКФО, ДФО и СФО связана с несоответствием квалификации работников, низкой инвестиционной активностью, слабой инфраструктурой и миграцией. Безработица среди молодёжи в этих округах значительно выше, чем среди взрослого населения. Молодые люди сталкиваются с трудностями в поиске работы из-за нехватки опыта и квалификации. В СКФО значительная часть рабочих мест сосредоточена в неформальном секторе, а экономика

характеризуется низкой долей промышленности и преобладанием сезонного сельского хозяйства. Несмотря на снижение безработицы в конце 2023 года до 9,7% (на сентябрь 2024 г. 8,3%) и рост доходов на 8,3%<sup>4</sup>, реальные доходы населения остаются ниже среднероссийских. В регионе высокий уровень рождаемости, что приводит к быстрому увеличению числа экономически активного населения, для которого не хватает рабочих мест. Слабая инфраструктура и культурные особенности ограничивают миграцию населения в другие регионы с лучшими условиями труда.

ДФО теряет трудоспособное население из-за сурового климата, удалённости и низкой инвестиционной привлекательности. Основные отрасли – добыча ресурсов – создают ограниченное число рабочих мест, требующих высокой квалификации. В СФО занятость также сезонная, особенно в сельском хозяйстве, а удалённость производств от центров ограничивает доступ к рабочим местам. Высокий уровень безработицы среди молодёжи в регионах обусловлен недостаточным развитием современных отраслей экономики и ограниченными карьерными перспективами.

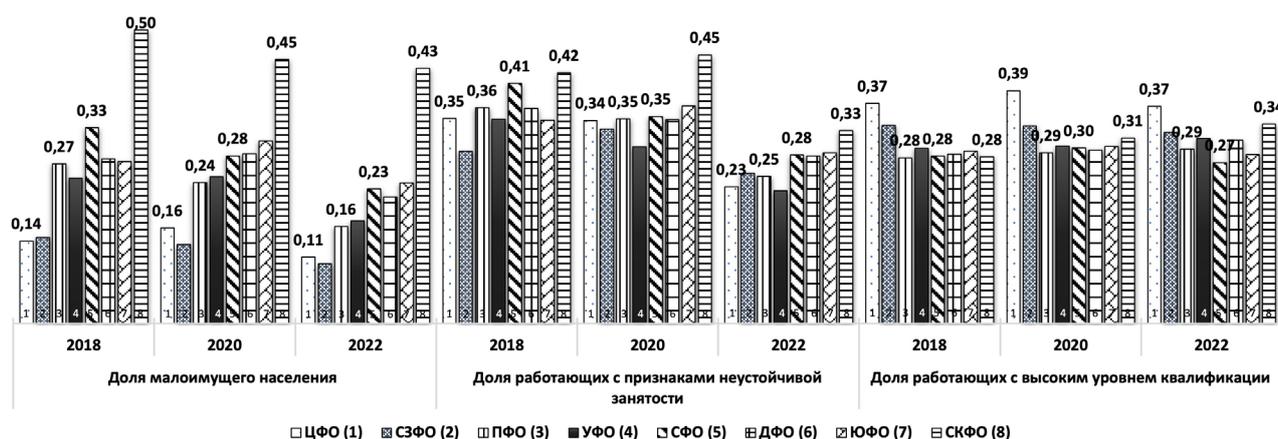


Рисунок 1. Характеристики КЗ по федеральным округам, 2018–2022 гг.  
Figure 1. Employment Quality Characteristics by Federal Districts, 2018–2022

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ.<sup>5</sup>

Максимальная доля малоимущего населения (почти половина в 2018 году и 43% в 2022 г.) в СКФО, следом за ним идут ЮФО, СФО и ДФО (рисунок 1). Минимальные значения на протя-

<sup>3</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели 2023 // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>4</sup> Уровень безработицы в СКФО в 2023 году достиг исторического минимума // РБК: [сайт]. URL: <https://kavkaz.rbc.ru/kavkaz/freenews/65f2fca59a7947c26a050937> (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>5</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

жении 8 лет демонстрируют ЦФО (14%) и СЗФО (15%). По всем ФО в динамике отмечается тренд на снижение этой доли, что говорит об эффективности социальных программ и общем росте заработных плат в регионах. Ежегодные исследования РИА Рейтинг<sup>6</sup> показывают, что среди субъектов РФ лидерами по зарплатам являются сибирские, северные или дальневосточные регионы, а также Москва и Санкт-Петербург. Высокие зарплаты в регионах с суровым климатом объясняются раз-

<sup>6</sup> Рейтинг регионов по высоким зарплатам – 2024 // РИА Рейтинг: [сайт]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240902/630268454.html> (дата обращения: 15.12.2024).

витой добывающей промышленностью, а Москва и Санкт-Петербург являются финансовыми и технологическими центрами, где размещаются головные офисы почти всех крупнейших компаний в России. Заметим, что высокие средние зарплаты в регионе не всегда являются гарантией, что в данном регионе будет низкая доля малоимущего населения.

Как было отмечено выше, серьёзной проблемой для экономики зачастую является не отсутствие работы, а нехватка качественных рабочих мест, обеспечивающих работающим достойный уровень жизни. Максимальная доля работающих с признаками неустойчивой занятости (НЗ)<sup>7</sup> наблюдается в СКФО (45%) и ЮФО (37%). По данному показателю разрыв между остальными ФО не очень большой, в среднем около трети работающих (30-35%) обладают хотя бы одним из признаков НЗ.

Уровень квалификации работников<sup>8</sup> косвенно свидетельствует о потенциальной возможности иметь достойное рабочее место и зарплату, обеспечивающую высокую покупательную способность располагаемых ресурсов домашних хозяйств. Самая высокая доля работников с высоким уровнем квалификации в 2022 году ожидается в ЦФО (39%), минимальная – 29% в ДФО и ПФО. Больших расхождений по федеральным округам не наблюдается, в среднем 30% работников имеют высокий уровень квалификации. Статистически

значимой динамики этой доли с 2018 года так же не отмечается.

Данные КОУЖ позволяют оценить удовлетворённость работой и её разными аспектами (удовлетворённость заработком, надёжностью работы, выполняемыми обязанностями, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, а также наличие профессионального и морального удовлетворения от выполняемой работы) для разных социально-демографических групп и территориальных единиц, что позволяет всесторонне оценить качество занятости индивидов несмотря на то, что эти оценки остаются субъективными.

Нами были рассчитаны средневзвешенные показатели удовлетворённости разными аспектами КТЖ. Категориям ответов были присвоены следующие значения: Вполне удовлетворён – 3; Не вполне удовлетворён – 2; Совсем не удовлетворён – 1. Количество респондентов, выбравших тот или иной ответ (взвешенное для распространения на всю выборку), умножалось на присвоенное значение и делилось на суммарное количество респондентов. Затруднившиеся ответить не учитывались. Значение за год получалось путём суммирования трёх полученных цифр. В силу ограниченности объёма статьи, уровень удовлетворённости по всем параметрам представлен в таблице 1 за 2022 год.

Таблица 1

Компоненты удовлетворенности работой по ФО РФ, 2022 г.

Table 1

Components of Job Satisfaction by Federal District of the Russian Federation, 2022

Удовлетворённость	ЦФО	СЗФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО	ЮФО	СКФО
заработной платой	2,49	2,46	2,42	2,39	2,34	2,43	2,43	2,45
надёжностью работы	2,78	2,76	2,77	2,78	2,73	2,75	2,76	2,74
выполняемыми обязанностями	2,81	2,79	2,80	2,78	2,76	2,78	2,80	2,79
режимом работы	2,85	2,82	2,85	2,86	2,81	2,81	2,87	2,83
условиями труда	2,81	2,78	2,78	2,78	2,72	2,77	2,81	2,79
расстоянием до работы	2,72	2,72	2,74	2,79	2,71	2,74	2,76	2,76
профессиональная	2,71	2,68	2,71	2,73	2,65	2,68	2,70	2,67
моральная	2,77	2,74	2,78	2,78	2,69	2,73	2,76	2,76

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ<sup>9</sup>.

Средняя удовлетворённость заработной платой в 2022 году максимальная в ЦФО (2,49) и

<sup>7</sup> К занятым с признаками неустойчивой занятости мы отнесли работающих, подпадающих хотя бы под один из следующих критериев: 1) работает в собственном домашнем хозяйстве по производству товаров для продажи; 2) работает по найму в частных домохозяйствах (у частных лиц); 3) работает в фермерском хозяйстве; 4) работает на основе договора гражданско-правового характера; 5) работает на основе устной договорённости, без оформления; 6) не вполне удовлетворён надёжностью работы; 7) совсем не удовлетворён надёжностью работы; 8) находится в вынужденном отпуске (по инициативе работодателя).

самая низкая в СФО (2,34), что согласуется с объективными данными. УФО и ДФО демонстрируют более высокий средний уровень зарплат, чем в среднем по стране, а зарплаты в отраслях,

<sup>8</sup> Уровень квалификации определялся в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ-93): «Код профессии/занятия» от 1000 до 2999 для высокого уровня квалификации и «Код профессии/занятия» от 3000 до 3999 для работающих со средним уровнем квалификации.

<sup>9</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

связанных с добычей природных ресурсов, могут быть даже выше регионального среднего. Средневзвешенная удовлетворённость оплатой труда существенно ниже, чем остальные виды удовлетворённости (таблица 1). Максимальное значение удовлетворённости надёжностью работы за 2022 год в ЦФО и УФО – 2,78; минимальное – 2,73 в СФО.

Данные показывают, что работники в среднем довольны своими обязанностями. Значения показателя не существенно различаются по округам, лидер в 2022 году – ЦФО (2,81).

Показатель удовлетворённости режимом работы один из самых высоких среди всех видов удовлетворённости. ЮФО (2,87) и УФО (2,86) являются лидерами, но остальные ФО отстают от них всего на 4-5 п.п.

Лидеры по удовлетворённости условиями труда в настоящее время ЮФО и ЦФО – 2,81. В первом случае вероятно есть связь с благоприятным климатом, а во втором случае – с наличием качественных рабочих мест. Ожидаемо самая низкая удовлетворённость условиями труда в СФО (2,72): многие рабочие заняты в добывающей промышленности, где тяжёлые условия труда, высокий риск травматизма и профессиональных заболеваний. Условия труда в УФО ха-

рактеризуются высоким уровнем автоматизации и более современным оборудованием, особенно в нефтегазовом и металлургическом секторах. Однако опасности для здоровья, включая химические выбросы и риски травматизма, остаются высокими.

Разрыв значений по показателю удовлетворённости расстоянием до работы не велик, лидер в 2022 году – УФО (2,79), где транспортная сеть лучше развита благодаря высокой плотности инфраструктуры, особенно в Тюменской области и её автономных округах, что связано с необходимостью поддержания логистики для нефтегазовой промышленности<sup>10</sup>. Менее всего довольны расстоянием до работы жители СФО (2,71) и ЦФО (2,72). В СФО транспортная доступность ниже, особенно в отдалённых районах. В ЦФО, возможно, свой вклад вносят жители больших городов, недовольные длительной дорогой до работы.

Максимальные значения профессиональной и моральной удовлетворённости в 2022 г. наблюдались в УФО, ПФО и ЦФО, что вероятно связано с концентрацией промышленных предприятий на Урале и наличием высокотехнологичных рабочих мест в компаниях и предприятиях ЦФО. Заметно отстаёт от лидеров СФО.

Таблица 2

Table 2

## Индекс удовлетворенности работой по ФО РФ

## Job Satisfaction Index by Federal District of the Russian Federation

	2014	2018	2020	2022
<b>ЦФО</b>	2,65	2,66	2,70	2,74
<b>СЗФО</b>	2,63	2,66	2,69	2,72
<b>ПФО</b>	2,64	2,64	2,66	2,73
<b>УФО</b>	2,65	2,65	2,68	2,74
<b>СФО</b>	2,57	2,58	2,63	2,68
<b>ДФО</b>	2,63	2,63	2,65	2,71
<b>ЮФО</b>	2,63	2,66	2,69	2,74
<b>СКФО</b>	2,60	2,63	2,64	2,72

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ.<sup>11</sup>

На основании частных индексов удовлетворённости мы рассчитали сводный индекс по каждому ФО (таблица 2). Несмотря на высокую степень обобщения, индекс позволяет сравнивать между собой ФО, а также выявлять тренды в динамике. В таблице 2 затемнены самые высокие значения индекса (по годам), а самые низкие выделены жирным шрифтом. СФО стабильно

<sup>10</sup> Социально-экономическое положение Уральского федерального округа в I квартале 2024 года // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ural\\_fo\\_1k-2024.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ural_fo_1k-2024.pdf) (дата обращения: 12.12.2024).

занимает последние позиции по рассматриваемым годам, а ЦФО – лидер по всем годам. Кроме Центрального, в 2022 году наибольшее значение индекса у Уральского и Южного ФО. Свой вклад внесли более высокие по сравнению со среднероссийским значением заработные платы в ЦФО и УФО, а также благоприятные условия труда ЦФО и ЮФО.

<sup>11</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

Таблица 3

Изменения в удовлетворенности работой по ФО РФ, 2014–2022 гг.

Table 3

Increases in Job satisfaction Index by Federal District of the Russian Federation, 2014–2022

Удовлетворённость	ЦФО	СЗФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО	ЮФО	СКФО
заработной платой	0,19	0,20	0,20	0,14	0,25	0,20	0,15	0,20
надёжностью работы	0,10	0,07	0,12	0,10	0,14	0,09	0,11	0,12
выполняемыми обязанностями	0,06	0,07	0,05	0,03	0,07	0,07	0,07	0,12
режимом работы	0,03	0,04	0,04	0,05	0,04	0,01	0,07	0,06
условиями труда	0,06	0,08	0,08	0,05	0,07	0,05	0,11	0,13
расстоянием до работы	0,10	0,07	0,01	0,06	0,06	0,04	0,09	0,08
профессиональная	0,08	0,09	0,10	0,10	0,11	0,08	0,14	0,13
моральная	0,11	0,12	0,14	0,12	0,13	0,12	0,15	0,17

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ.<sup>12</sup>

Средняя удовлетворённость по всем показателям в динамике с 2014 года имеет тенденцию к росту. СКФО характеризуется одними из самых больших приростов всем составляющим УР (таблица 3). По уровню зарплат и надёжности работы в СФО самый высокий прирост (25 и 14 п.п.). У ЮФО тоже наблюдаются улучшения. Прирост максимальный для показателя удовлетворённости зарплатой.

Микроданные КОУЖ позволяют более подробно проанализировать по ФО условия труда работников. Средневзвешенные значения и индексы рассчитывались аналогично показателям удовлетворённости. Физическая тяжесть работы и безопасность с точки зрения вероятности несчастного случая измерялись по шкале 1 – Тяжёлая/Опасная работа, 4 – Легкая/Совершенно безопасная работа; остальные показатели измерялись по шкале 1 – Да, всё время, 3 – Нет. Чем больше значение индекса, тем благополучнее ситуация.

Самая высокая степень тяжести работы в 2022 г. отмечается в ДФО (2,16), а также ЮФО (2,2). Самая безопасная работа в СКФО (2,95) и ЦФО

(2,94), самая опасная – в ПФО (2,75), УФО (2,77) и СФО (2,78). По официальным статистическим данным в 2023 году увеличение количества несчастных случаев на производстве наблюдалось только в ДФО, в остальных ФО оно снизилось<sup>13</sup>.

Самая нервная работа у жителей ДФО, СФО, УФО и ЦФО. В СКФО и ЮФО самая благоприятная работа с точки зрения нервного напряжения.

Воздействие вредных производственных факторов (шума, ультразвука, инфразвука, вибрации, запылённости или загазованности воздуха, излучения, едкого запаха) наиболее ощутимо в ПФО, УФО, СФО и ДФО. В целом это объясняется наличием вредных и опасных производств в данных регионах, особенно в УФО и СФО. Самая благополучная ситуация по этому параметру в ЦФО и СКФО, где нет вредных производств.

Наличие неудобств на работе (например, холод, сырость) отмечается в регионах с холодным или резко континентальным климатом (ДФО, СФО, ПФО). Южные регионы и ЦФО наиболее благополучны по данному показателю.

Таблица 4

Индекс условий труда по ФО РФ

Table 4

Working Conditions Index by Federal District of the Russian Federation

	2014	2018	2020	2022
ЦФО	2,45	2,51	2,68	2,72
СЗФО	2,31	2,42	2,68	2,70
ПФО	2,21	2,37	2,66	2,52
УФО	2,24	2,31	2,61	2,58
СФО	2,20	2,32	2,60	2,54
ДФО	2,21	2,30	2,57	2,52
ЮФО	2,32	2,42	2,73	2,56
СКФО	2,36	2,42	2,71	2,74

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>13</sup> Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2023 году // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда: [сайт]. URL: [https://eisot.rosmintrud.ru/attachment/Result2023\\_new](https://eisot.rosmintrud.ru/attachment/Result2023_new) (дата обращения: 12.12.2024).

<sup>14</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

В динамике условия труда по ФО в целом улучшаются (таблица 4), что соответствует расчётам других авторов [12] и данным официальной статистики. Как уже было отмечено выше, на-

илучшие условия труда в ЦФО, СЗФО и южных регионах страны, более проблемными являются ДФО, СФО и ПФО (таблица 4).

Таблица 5

## Изменения качества условий труда по ФО РФ, 2014–2022 гг.

Table 5

## Increases in Working Conditions Index by Federal District of the Russian Federation, 2014–2022

	физическая тяжесть работы	безопасность и вероятность несчастного случая	нервное напряжение	воздействие вредных производственных факторов	неудобства на рабочем месте
ЦФО	-0,29	0,01	0,00	0,02	0,07
СЗФО	0,00	0,03	0,10	0,08	0,17
ПФО	0,16	0,00	0,02	0,04	0,09
УФО	0,08	0,07	0,06	0,02	0,10
СФО	0,09	0,07	0,05	0,03	0,12
ДФО	-0,09	0,13	0,09	0,09	0,06
ЮФО	-0,08	0,01	-0,01	-0,04	0,05
СКФО	-0,11	0,10	0,08	0,00	0,13

Источник: расчёты автора на основании КОУЖ.<sup>15</sup>

Если по всем показателям удовлетворённости мы наблюдали улучшение средних значений в динамике, то что касается условий труда, ситуация менее однозначная (таблица 5). В четырёх ФО отмечается увеличение среднего показателя тяжести работы (ЦФО, ДФО, ЮФО, СКФО). Также в ЮФО было отмечено увеличение показателя нервного напряжения и воздействия вредных факторов.

### Заключение

В силу большой протяженности, климатических различий, разной плотности населения и исторически обусловленной промышленной специализации, рынки труда ФО нашей страны различаются по своей структуре, уровню занятости и безработицы, доминирующим типам и формам трудовых отношений. Гипотеза исследования подтвердилась. ЦФО и СЗФО лидируют по объективным показателям КТЖ, а СКФО занимает последние места. По индексу удовлетворённости работой в целом лидером остаётся ЦФО, за ним идут УФО и ЮФО. Свой вклад в индекс внесли более высокие по сравнению со среднероссийским значением заработные платы в ЦФО и УФО, а также благоприятные условия труда в ЦФО и ЮФО. СФО демонстрирует

самые низкие значения индекса, но все округа показывают рост показателей с 2014 года, особенно значительный в ЮФО, СКФО и СФО. Самая высокая удовлетворённость связана с режимом работы и обязанностями, самая низкая – с заработной платой, что характерно для исследований во многих странах. Объективные и субъективные показатели КТЖ не всегда синхронизированы: регионы с низкой оплатой труда могут демонстрировать высокий уровень удовлетворённости за счёт субъективных факторов. Могут иметь место как низкие ожидания, так и сравнения с предыдущим (не всегда положительным) опытом, на фоне которых текущая ситуация может выглядеть более оптимистично [13]. Зачастую сотрудники завышенно оценивают свою денежную компенсацию за плохие условия труда, а иногда недооценивают риски на рабочем месте. Комплексный анализ объективных и субъективных индикаторов фиксирует ценностные установки работников, их социально-экономическую защищённость, а также позволят выявлять уязвимые зоны КТЖ, такие как профессионально-квалификационный дисбаланс, неустойчивая занятость и низкое качество рабочих мест, которые не всегда видны при акценте только на оплате труда [12]. Основные вызовы КТЖ для региональных рынков труда систематизированы в Таблице 6.

<sup>15</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 12.12.2024).

Основные вызовы и направления решения проблем рынков труда по ФО РФ

Main Challenges and Directions for Solving Labor Market Problems in the Federal Districts of the Russian Federation

	Основные проблемы рынка труда	Возможные направления решения
ЦФО	Высокая плотность населения, значительная доля высокотехнологичных отраслей и услуг, низкий уровень безработицы, высокая конкуренция на рынке труда и интенсивность труда, более высокий уровень оплаты труда, развитость социальной инфраструктуры.	В Москве и Подмосковье реализуются инициативы по перекалфикации специалистов для ИТ и инженерных профессий (например, программа «Цифровые профессии»). Разработаны платформы для стажировок и трудоустройства выпускников вузов.
СКФО	Высокий уровень безработицы, низкая доля формальной занятости, зависимость от бюджетных рабочих мест.	Действует программа субсидирования создания рабочих мест в малом и среднем бизнесе. Государственные инвестиции в инфраструктурные проекты, например, строительство туристических объектов в Кабардино-Балкарии и Дагестане, что способствует созданию новых рабочих мест. Развитие акселераторов для начинающих предпринимателей.
СФО	Дефицит кадров в ресурсных и аграрных регионах, ограниченная мобильность рабочей силы, высокая доля сезонной занятости, структурная безработица и низкая мобильность рабочей силы. Отдалённость многих регионов и неразвитость инфраструктуры, высокая доля сельского хозяйства.	Региональные программы для привлечения рабочей силы из других регионов и стран СНГ. В Красноярском крае реализуется программа компенсации затрат на переезд работников и их семей. Модернизация сельского хозяйства осуществляется через поддержку кооперативов и обучение фермеров.
ДФО	Высокий уровень миграционного оттока, дефицит рабочих мест, низкая доступность социальных услуг в удалённых районах.	Программа «Дальневосточный гектар»: предоставление земельных участков для сельскохозяйственной деятельности и строительства жилья. Создание новых рабочих мест в области добычи полезных ископаемых и логистики в Хабаровском крае и Приморье. Выплаты «подъёмных» и предоставление льготного жилья для молодых специалистов в медицине, образовании и других ключевых сферах.
ЮФО	Высокая доля сельского хозяйства и туризма, сезонные колебания в занятости, локальные проблемы безработицы в менее развитых районах. Острый дефицит кадров в туристической отрасли. Основная причина нехватки персонала в сельском хозяйстве связана с естественной убылью населения и миграцией сельских жителей в города.	<i>Внедрение инновационных технологий, что позволяет аграрным компаниям повысить производительность, несмотря на сокращение персонала.</i> Субсидии на внедрение технологий в сельское хозяйство в Ростовской области и Краснодарском крае. Стимулирование внутреннего туризма через поддержку гостиничного бизнеса и экскурсионных маршрутов через субсидии и льготное налогообложение. Развитие образовательных программ для работников (в т.ч. сезонных) в туристической отрасли. Внедрение платформ для онлайн-регистрации безработных и подбора вакансий. Субсидирование создания рабочих мест с гибким графиком (для женщин). Сотрудничество с бизнесом для адаптации учебных программ под требования рынка.
УФО	Уровень безработицы традиционно ниже среднероссийского уровня. Средний уровень заработной платы выше, чем в среднем по стране, но есть серьёзные экологические и санитарные риски. Условия труда в промышленных предприятиях могут быть сложными, особенно в горнодобывающих и металлургических компаниях. Работа часто связана с физическими нагрузками и воздействием вредных факторов.	Внедрение современных технологий и оборудования для снижения физических нагрузок и улучшения безопасности на производстве. Улучшение санитарных условий на рабочих местах. Повышение уровня автоматизации производственных процессов. Усилить ориентацию профессионального образования на подготовку кадров для металлургической, машиностроительной и энергетической сфер.

	Основные проблемы рынка труда	Возможные направления решения
ПФО	Уровень безработицы ниже среднего показателя по стране. Средняя заработная плата выше, чем в большинстве других ФО (в основном в отраслях, связанных с нефтью и газом и ИТ-секторе) за исключением ЦФО. Проблемой является старение населения. Некоторые регионы округа сталкиваются с нехваткой рабочей силы, особенно квалифицированных специалистов.	Предприятиям требуется привлечение мигрантов из других регионов страны и стран СНГ, а также разработки программ поддержки молодёжи и профессионального образования. В Башкирии успешно функционирует программа «Агростартап», предоставляющая гранты начинающим фермерам. В крупных университетских городах Приволжья запущен проект «Университет третьего возраста», направленный на обучение пожилых людей новым профессиям и навыкам.

Источник: составлено автором.

Цифровизация, удалённая занятость, самозанятость и гибкость трудовых отношений изменяют структуру профессий и усиливают конкуренцию за квалифицированные кадры. Промышленные регионы России испытывают дефицит рабочих в ключевых специальностях, включая оборонно-промышленный комплекс. Одновременно бизнес увеличивает долю временного персонала и самозанятых для оптимизации налоговой нагрузки. Экономические трансформации требуют переквалификации

работников и адаптации образовательной системы, особенно в добывающих регионах. Для ответа на эти вызовы необходимы меры по улучшению инфраструктуры, поддержке малого и среднего бизнеса и развитию непрерывного образования, адаптированного под различные профессиональные группы и возрастные категории. Государственная политика должна учитывать региональные особенности для повышения КТЖ и устойчивого социально-экономического развития регионов.

## Список литературы

- Green F., Mostafa T. Trends in Job Quality in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 100 p. <https://doi.org/10.2806/35164> ISBN 978-92-897-1071-8
- Leschke J., Watt A. Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index // Social Indicators Research. 2014. Vol. 118. Issue 1. P. 1-31. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0405-9>
- A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central American Countries / P. González, K. Sehnbruch, M. Apablaza, R. Méndez, V. Arriagada // Social Indicators Research. 2021. Vol. 158. P. 107–141. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>
- Georges S., Sischka P.E., Fernandez de Henestrosa M. The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020. Vol. 17. Issue 21. Art. 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. Том 15. № 4. С. 42–51. <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51> EDN UYMXYG
- Леонидова Г.В.; Ивановская А.Л. Интегральная оценка качества трудовой жизни на региональном уровне // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 11(445). С. 50–59. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2020-11106> EDN DVLIHR
- Андреева Е.Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2014. № 3(35). С. 91–101. <https://doi.org/10.17059/2013-3-7> EDN RBXOXV
- Зонова О.В., Нехода Е.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект // Вестник Томского государственного ун-та. Экономика. 2019. № 46. С. 92–107. <https://doi.org/10.17223/19988648/46/6> EDN MNQUPI
- Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. 2012. Том 154. № 6. С. 19–25. EDN PUUPTZ
- Бобков В.Н., Черных Е.А. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 361–384. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_5\\_361\\_384](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384) EDN KWVKLG
- Roopali J. Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review. New Zealand: Department of Labour, 2005. 80 p.
- Соболева И.В. Качество занятости и благополучие, связанное с работой: подходы к измерению // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2024. № 3. С. 7–25. [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2024\\_3\\_7\\_25](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25) EDN ADMPER

13. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_4\\_199\\_215](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215) EDN FNPCJE
14. Баймурзина Г.Р. Качество занятости в оценках участников регионального рынка труда // Семиотические исследования. 2021. Том 1. № 4. С. 82–94. <https://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94> EDN IXZKDB
15. Стукен Т.Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 2. С. 33–39. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2018-2-33-39> EDN YWEFAS
16. Фокин В.Я. Территориальная дифференциация качества занятости населения (на примере Пермского края) // Дискуссия. 2012. № 10. С. 139–142. EDN PЕНВQL
17. Ермакова И.А., Чернопенев М.С., Кононцов А.А. Сравнение уровня производственного травматизма и его прогноз в федеральных округах Российской Федерации // Известия Тульского государственного университета. Науки о Земле. 2024. № 3. С. 209–220. EDN DWLHKU
18. Милыева Л.Г. Теоретические вопросы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1(34). С. 6–18. EDN ZAKMGD
19. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Том 8. № 2. С. 1–21. <https://doi.org/10.15838/ttdi.2020.2.52.4> EDN DKUOCW
20. Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Том 9. № 1. <https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.8> EDN FFYJVV
21. Белехова Г.В. Региональный профиль качества трудовой жизни предпенсионеров // Human Progress. 2022. Том 8. № 2. С. 5. <https://doi.org/10.34709/IM.182.5> EDN AUMFBA
22. Антонова О.А. Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона // Дискуссия. 2023. № 1(116). С. 16–34. <https://doi.org/10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34> EDN FFDDLE
23. Cazes S., Falco P., Menyhért B. Job Quality in Emerging Economies through the Lens of the OECD Job Quality Framework // The Oxford Handbook of Job Quality / eds. by C. Warhurst, C. Mathieu, R.E. Dwyer. UK: Oxford Handbooks, 2022. P. 389–412. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.18>
24. Weller S., Barnes T., Kimberley N. Geographies of Job Quality // The Oxford Handbook of Job Quality / eds. by C. Warhurst, C. Mathieu, R.E. Dwyer. UK: Oxford Handbooks, 2022. P. 203–219. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.10>
25. Kalleberg A.L., Fuller S., Pullman A. Job Quality in the United States and Canada // The Oxford Handbook of Job Quality / eds. by C. Warhurst, C. Mathieu, R.E. Dwyer. UK: Oxford Handbooks, 2022. P. 339–362. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.16>
26. Quality of Work and Employment in Belgium / T. Vandenbrande, S. Vandekerckhove, P. Vendramin, G. Valenduc, R. Huys, G. Van Hootegeem., H. Deitte. Dublin, Ireland: Eurofound, 2013. 164 p.
27. Vets C., De Witte H., Notelaers G. Werkkenmerken en het Welzijn van Belgische Werknemers Gedurende het Laatste Decennium. Brussels: Labor and Social Dialogue, 2009. 35 p.
28. Ritter J.A., Anker R. Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries // International Labour Review. 2002. Vol. 141. Issue 4. P. 331–358. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00244.x>
29. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index. Brussels: ETUI-REHS aisbl, 2008. 23 p. ISSN 1994-4446
30. Measuring More than Money: the Social Economics of Job Quality / R.M. De Bustillo, E. Fernandez-Macias, J.I. Antón, F. Esteve. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2011. 288 p. <https://doi.org/10.4337/9781849805919>
31. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Paris: OECD Publishing, 2015. 52 p. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
32. Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2001. 313 p.
33. UNICE Position Paper on the Commission Communication Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality. Union of Industrials and Employers' Confederations of Europe (UNICE), 2001. 3 p. URL: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf> (дата обращения: 15.12.2024).
34. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. 257 p. ISBN 9789221280187
35. Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe. Eurofound. Dublin, 2013. 66 p.
36. Handbook on Measuring Quality of Employment: a Statistical Framework. United Nations. New York-Geneva, 2015. 320 p.

**Информация об авторе:**

**Екатерина Алексеевна Черных** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН (SPIN-код: 7693-1149) (РИНЦ AuthorID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)  
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 16.12.2024; одобрена после рецензирования 12.02.2025; принята к публикации 19.03.2025.

## References

1. Green F., Mostafa T. Trends in Job Quality in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012. 100 p. <https://doi.org/10.2806/35164> ISBN 978-92-897-1071-8
2. Leschke J., Watt A. Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index. *Social Indicators Research*. 2014;118(1):1-31. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0405-9>
3. González P., Sehnbruch K., Apablaza M., et al. A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central American Countries. *Social Indicators Research*. 2021;158:107–141. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>
4. Steffgen G, Sischka P.E, Fernandez de Henestrosa M. The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(21),7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
5. Zholudeva V.V., Melnichenko N.F. Statistical Evaluation of the Quality of Working Life of Employees in the Russian Federation. *Statistika i Ekonomika=Statistics and Economics*. 2018;15(4):42-51. <http://dx.doi.org/10.21686/2500-3925-2018-4-42-51> (In Russ.)
6. Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. Integral Assessment of the Quality of Working Life at the Regional Level. *Vestnik Chelyabinskogo Gosudarstvennogo Universiteta=Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2020;(11(445)):50-59. <http://dx.doi.org/10.47475/1994-2796-2020-11106> (In Russ.)
7. Andreeva E.L., Polkova T.V. Evaluation of the Quality of Working Life of the Population of Russian Regions. *Ekonomika Regiona=Economy of Regions*. 2013;(3(35)):91-100. <https://doi.org/10.17059/2013-3-7> (In Russ.)
8. Zonova O.V., Nekhoda E.V. Methodological Approaches to Measuring the Quality of Employees' Working Life at a Regional Aspect. *Vestnik Tomskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Ekonomika=Bulletin of Tomsk State University. Economics*. 2019;(46):92-107. <https://doi.org/10.17223/19988648/46/6> (In Russ.)
9. Mikhailov F.B., Safina L.M. Assessment of the Quality of Working Life in a Region (on the Example of the Republic of Tatarstan). *Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki=Proceedings of Kazan University. Humanities Series*. 2012;154(6):19-25. (In Russ.)
10. Bobkov V.N., Chernykh E.A. The Relationship of the Quality of Employment and the Quality of Work Life: A Review of Research and the Outlines of Their Development. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):361-384. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_5\\_361\\_384](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384) (In Russ.)
11. Roopali J. Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review. New Zealand: Department of Labour; 2005. 80 p.
12. Soboleva I.V. Employment Quality and Work-Related Well-Being: Approaches to Measurement. *Vestnik Instituta Ekonomiki Rossiyskoy Akademii Nauk=The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2024;(3):7–25. [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2024\\_3\\_7\\_25](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2024_3_7_25) (In Russ.)
13. Chernykh E.A. Dynamics and Determinants of Satisfaction with the Work of Russians in the Characteristics of Human Potential. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(2):199–215. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_4\\_199\\_215](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215) (In Russ.)
14. Baimurzina G.R. The Quality of Employment in the Assessments the Regional Labor Market Participants. *Semioticheskiye Issledovaniya=Semiologic Studies*. 2021;1(4):82-94. <https://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94> (In Russ.)
15. Stuken T.Yu. The Quality of Employment of Graduates on Regional Labor Markets. *Vestnik Kemerovskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Seriya: Politicheskie, Sotsiologicheskie i Ekonomicheskie Nauki=Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*. 2018;(2):33-39. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2018-2-33-39> (In Russ.)
16. Fokin V.Ya. Territorial Differentiation of Population Occupation Quality. *Diskussiya=Discussion*. 2012;(10):139-142. (In Russ.)
17. Ermakova I.A., Chernopenev M.S., Konontsov A.A. Comparison of the Level of Occupational Injuries and Its Forecast in the Federal Districts of the Russian Federation. *Izvestiya Tul'skogo Gosudarstvennogo Universiteta. Nauki o Zemle*. 2024;(3):209-220. (In Russ.)
18. Milyaeva L.G. Theoretical and Methodological Approaches and Methods of Complex Analysis of Quality of Working Life. *Sotsial'no-trudovyye Issledovaniya=Social and Labor Research*. 2019;(1(34)):6-18. (In Russ.)
19. Basova E.A., Belekova G.V. Quality of Work Life as Estimated by Men and Women (Case Study of the Sociological Survey in the Vologda Oblast). *Voprosy Territorial'nogo Razvitiya=Territorial Development Issues*. 2020;8(2):1-21. <https://doi.org/10.15838/tdi.2020.2.52.4> (In Russ.)
20. Popov A.V. Working Life of Russian Men During the Years of Instability (on the Materials of Large Cities and Districts of the Vologda Oblast). *Sotsial'noye Prostranstvo=Social Area*. 2023;9(1). <https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.8> (In Russ.)
21. Belekova G.V. Work Life Quality in Pre-Retirement Age: Regional Profile. *Human Progress*. 2022;8(2):5. <https://doi.org/10.34709/IM.182.5> (In Russ.)
22. Antonova O.A. Methodological Approaches to Assessing the Quality of Work Life of the Employed Population of the Region. *Diskussiya=Discussion*. 2023;(1(116)):16-34. <https://doi.org/10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34> (In Russ.)
23. Cazes S., Falco P., Menyhárt B. Job Quality in Emerging Economies through the Lens of the OECD Job Quality Framework. In: Warhurst C., Mathieu C., Dwyer R.E. (eds.) *The Oxford Handbook of Job Quality*. UK: Oxford Handbooks; 2022. P. 389–412. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.18>
24. Weller S., Barnes T., Kimberley N. Geographies of Job Quality. In: Warhurst C., Mathieu C., Dwyer R.E. (eds.) *The Oxford Handbook of Job Quality*. UK: Oxford Handbooks; 2022. P. 203-219. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.10>
25. Kalleberg A.L., Fuller S., Pullman A. Job Quality in the United States and Canada. In: Warhurst C., Mathieu C., Dwyer R.E. (eds.) *The Oxford Handbook of Job Quality*. UK: Oxford Handbooks; 2022. P. 339–362. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.16>

26. Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., et al. Quality of Work and Employment in Belgium. Dublin, Ireland: Eurofound. 2013. 164 p.
27. Vets C., De Witte H., Notelaers G. Werkkenmerken en het Welzijn van Belgische Werknemers Gedurende het Laatste Decennium. Brussels: Labor and Social Dialogue; 2009. 35 p
28. Ritter J.A., Anker R. Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries. *International Labour Review*. 2002;141(4):331–358. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00244.x> 28
29. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index. Brussels: ETUI-REHS aisbl; 2008. 23 p. ISSN 1994-4446
30. De Bustillo R.M., Fernandez-Macias E., Antón J.I., et al. Measuring More than Money: the Social Economics of Job Quality. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 2011. 288 p. <https://doi.org/10.4337/9781849805919>
31. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Paris: OECD Publishing; 2015. 52 p. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
32. Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels; 2001. 313 p.
33. UNICE Position Paper on the Commission Communication Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality. Union of Industrials and Employers' Confederations of Europe (UNICE); 2001. 3 p. URL: <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf> (date of access: 15.12.2024).
34. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. International Labour Office. Geneva: ILO; 2013. 257 p. ISBN 9789221280187
35. Quality of Employment Conditions and Employment Relations in Europe. Eurofound. Dublin; 2013. 66 p.
36. Handbook on Measuring Quality of Employment: a Statistical Framework. United Nations. New York-Geneva; 2015. 320 p.

**Information about the author:**

**Ekaterina A. Chernykh** – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the RAS Institute of Economics (SPIN-code: 7693-1149) (RSCI Author ID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)  
The author declares no conflict of interest.

The article was submitted 16.12.2024; approved after reviewing 12.02.2025; accepted for publication 19.03.2025.