

УДК 331.101.37

*Иванова К.А.*

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)», Челябинск,  
e-mail: aka1903@outlook.com

### **КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАНЯТОСТИ: ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СМЕЖНЫХ ПОНЯТИЙ**

**Ключевые слова:** качество занятости, качество труда, качество трудовой жизни, эффективность занятости.

Занятость является не только экономическим, но и социальным явлением, вследствие чего перед работодателем, заинтересованным в более высоких результатах деятельности предприятия, а также государством, вставшим на путь социально-ориентированного развития, возникают новые проблемы, связывающие трудовую сферу с качеством жизни отдельно взятых индивидов. Решению этих вопросов призвано помочь изучение качественных характеристик занятости, которые могут свидетельствовать об уровне социального развития государства через реализацию личности, об эффективности курса реформ, их привлекательности для населения. В данной статье представлен обзор научных трудов (как российских, так и зарубежных), посвященных качественным аспектам занятости. Проанализированы методики оценки качественных характеристик занятости, разработанные крупнейшими международными организациями: Международной организацией труда, Европейской экономической комиссией ООН, Европейским фондом улучшения условий жизни и труда, Организацией экономического сотрудничества и развития. Выявлены четыре основных понятия, имеющих ключевые различия, но использующихся взаимозаменяемо: качество занятости, качество труда, качество трудовой жизни, эффективность занятости. Определены параметры сравнения, которые можно условно разделить на группы: влияние государства и предприятия на рассматриваемый показатель; ориентация концепций – на работника или на производство; возможность и характер измерения и качественная модель занятости. Представлены различия между концепциями: качество труда носит производственный характер, качество трудовой жизни – социальный, эффективность занятости ставит перед собой достижение экономических результатов, качество занятости выделяется из всех своей макроэкономической спецификой.

*Ivanova K.A.*

South Ural State University, Postgraduate Student of the Economic Security Department,  
Chelyabinsk, e-mail: aka1903@outlook.com

### **QUALITY CHARACTERISTICS OF EMPLOYMENT: DIFFERENTIATION OF RELATED CONCEPTS**

**Keywords:** quality of employment, job quality, quality of working life / work quality, efficiency of employment.

Employment is not only an economic, but also a social phenomenon. As a result, an employer who is interested in higher performance of an enterprise, as well as a state with a social-oriented model of the economy face new problems linking the labor sphere with the quality of individuals' lives. Solution of these issues can be supported by studying the qualitative characteristics of employment. This article provides an overview of scientific papers (both Russian and foreign) on the qualitative aspects of employment. Methods for assessing the quality characteristics of employment developed by major international organizations are analyzed. The International Labor Organization, the UN Economic Commission for Europe, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, the Organization for Economic Cooperation and Development were taken into account. There are four main concepts that have key differences, but are used interchangeably: the quality of employment, the job quality, the quality of working life / the work quality, the efficiency of employment. The comparison parameters were determined, we can divide them into groups: the influence of the state and the enterprise on the indicator; orientation of concepts – on the worker or on production; the possibility and nature of measurement and a qualitative employment model. The differences between the concepts are presented: the quality of labor is of an industrial nature, the quality of working life has social nature, the efficiency of employment is intended to achieve economic results, the quality of employment is distinguished by its macroeconomic specifics.

### Введение

При переходе к социально-ориентированной модели экономики требуется осмысление и решение новых проблем. Просто наличие работы для многих людей оказывается недостаточным фактором обеспечения их стандартов жизни. Становятся актуальными научные разработки, дающие представление о тенденциях развития рынка труда, условий на рабочих местах, доходе от занятости, об их месте, новом содержании и влиянии на уровень жизни. Такие количественные характеристики занятости, как уровень безработицы, производительность труда и другие, не могут ответить на данные вопросы, здесь необходимо обратить внимание на качественные характеристики занятости. Примечательно, что зарубежные ученые, особенно из европейских стран, уже в течение нескольких десятков лет базируются на исследованиях в сфере занятости на качественном подходе. Однако результаты их трудов проходят апробацию в пределах своих стран и не являются универсальными. Российские же ученые по ряду обстоятельств, в частности, вследствие трансформационных процессов, происходящих в государстве, только начинают интересоваться подобными вопросами, в связи с чем затруднительно найти готовые модели оценки качественных характеристик занятости, при этом теоретические наработки, дающие не только общие, но и частные представления об объекте исследования, доступны научному сообществу и заинтересованным лицам для ознакомления и изучения.

В экономической науке существует ряд смежных концепций, которые могут трактоваться одинаково несмотря на свои различия и индивидуальную специфику. К ним можно отнести исследования, посвященные качеству занятости, качеству труда, качеству трудовой жизни, эффективной занятости. **Цель данной статьи** – выявить различия между перечисленными концепциями через изучение имеющейся научной литературы.

### Материалы и методы исследования

В работе использованы методы анализа, синтеза, аналогии и сравнения. Посредством теоретического анализа была изучена имеющаяся российская

и зарубежная литература по исследуемой теме. Синтез полученных данных позволил создать четкое представление о качестве занятости, качестве труда, качестве трудовой жизни, эффективной занятости, преимущественно благодаря трудам российских ученых, обнаруживающих некоторые особенности каждого понятия, хотя зачастую они используются взаимозаменяемо как синонимы. Попытка найти ответ на поставленный в данной статье вопрос в зарубежных источниках едва ли может считаться успешной. В большинстве случаев в работах, посвященных качественным характеристикам занятости, используются все понятия без изменения и уточнения их специфики. Примечательно, что концепция эффективной занятости не встречается в зарубежной литературе. При этом возникает вопрос о соответствии английских и русских эквивалентов. С помощью метода аналогий были сопоставлены понятия из обоих языков. Так, не вызывает сомнений термин «качество занятости» (quality of employment) и «качество трудовой жизни» (quality of working life), чего нельзя сказать о понятиях «job quality» и «work quality»: дословный перевод – «качество рабочего места» и «качество работы» соответственно. Однако углубленное изучение материалов дает понять, что смысл термина «job quality» близок к русскому «качеству труда», а «work quality» – эквивалент «качества трудовой жизни». Для подтверждения гипотезы о том, что зарубежные исследователи не делают четких различий между концепциями, в данной статье посредством метода сравнения рассмотрены четыре методики оценки качественных характеристик занятости, разработанные ведущими международными организациями: Международной организацией труда (объект исследования – Decent work), Европейской экономической комиссией ООН (Quality of employment), Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Quality of employment) и Организацией экономического сотрудничества и развития (Job quality) (таблица 1).

Очевидно, что каждая методика посвящена различным концепциям (job, work, employment), однако явные отличия отсутствуют.

Таблица 1

Основные зарубежные методики  
по измерению качественных характеристик занятости

Концепция	Организация	Показатели
Quality of employment	Европейская экономическая комиссия ООН [1]	1) Безопасность и этика занятости 2) Доход и трудовые льготы 3) Продолжительность рабочего времени и баланс между работой и личной жизнью 4) Стабильность занятости и социальная защита 5) Социальный диалог 6) Повышение квалификации и профессиональное обучение 7) Отношения в сфере занятости и трудовая мотивация
	Европейский фонд улучшения условий жизни и труда [2]	Индекс качества труда (2012 год) 1) Доходы 2) Перспективы 3) Внутреннее качество труда (work quality) 4) Качество рабочего времени Индекс нематериальных характеристик труда (2013 год) 1) Внутреннее качество труда 2) Риски в сфере занятости 3) Рабочее время 4) Баланс между работой и личной жизнью
Work quality (Decent work)	Международная организация труда [3]	1) Возможности трудоустройства 2) Неприемлемая работа 3) Адекватный заработок и продуктивная работа 4) Приемлемая продолжительность рабочего времени 5) Стабильность и безопасность труда 6) Сочетание работы и личной жизни 7) Справедливое обращение в сфере занятости 8) Безопасная трудовая среда 9) Социальная защита 10) Социальный диалог и отношения на рабочем месте 11) Экономический и социальный контекст достойного труда
Job quality	Организация экономического сотрудничества и развития [4]	1) Качество заработка: средний заработок, распределение прибыли 2) Безопасность на рынке труда: риск безработицы, эффективное страхование 3) Качество рабочей среды: рабочие стрессоры, напряженный рабочий график, факторы риска физического здоровья, шантаж на рабочем месте, ресурсы на рабочем месте, автономность работы и возможности обучения, отношения на рабочих местах, качественные методы управления

**Результаты исследования  
и их обсуждение**

При изучении методик, представленных в таблице 1, три момента сразу вводят в заблуждение: во-первых, методика Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, посвященная качеству занятости, использует для измерения показатель «внутреннее качество труда», во-вторых, методики МОТ и ЕЭК ООН, посвященные, казалось бы, измерению различных объектов (труд и занятость), используют фактически идентичные наборы показателей, в-третьих, методика ОЭСР, посвящен-

ная качеству труда, т.е. микроэкономического показателя, рассматривает более глобальные индикаторы (например, риск безработицы), скорее свойственные качеству занятости.

Что касается положительных результатов библиографического поиска, то большое количество работ, как экономических, так и социологических, посвящено изучению качества трудовой жизни. Данная концепция, появившись в 1970-х годах в США, оформилась лишь в 1980-х и сегодня захватила интерес и российских ученых [5]. Ключевые аспекты, которые можно выявить в на-

учной литературе, посвященной данной теме, следующие:

- удовлетворенность работников трудовой деятельностью;
- качество трудовой жизни как фактор, влияющий на реализацию трудового потенциала работников [6];
- основной элемент национального богатства – человеческий капитал, следовательно, внимание стоит концентрировать не на экономическом развитии, а на проблеме повышения качества трудовой жизни, как «степени удовлетворения личных потребностей и интересов работника» [7;8];
- в основе оценки качества трудовой жизни – анкетирование [9];
- недостатки модели качества трудовой жизни в России: различные классификации факторов качества трудовой жизни; отсутствие единства мнений относительно его индикаторов и общепринятой методики расчета уровня качества трудовой жизни [10].

Сторонники еще более распространенной концепции «качества труда», например, Г.М. Тарасова, Т.Г. Стефанова, К.В. Козимянец, отмечают его влияние на качество продукции: «невозможно обеспечить качество продукции, не обеспечив качество процессов, деятельности, системы» [11;12]. Современный экономический словарь дает определение качества труда, которое также акцентирует внимание на результатах труда: «степень совершенства трудовой деятельности, характеризующаяся качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда, а также организации работ, квалификации персонала» [13].

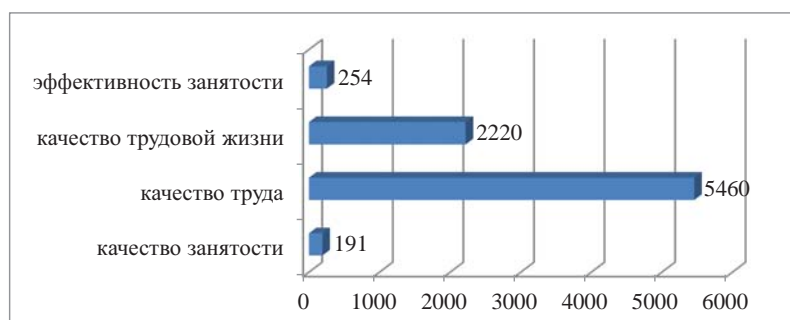
Исследование работ, посвященных эффективной занятости, позволяет выявить следующие характерные черты:

- использование рабочей силы без потерь рабочего времени и с минимальными социальными издержками;
- достижение наибольшего экономического результата;
- определение уровня производительности труда, при котором удовлетворяется потребность населения в работе;
- пути достижения полной занятости [14;15;16];
- оптимальное сочетание потребности в рабочих местах и трудовых вкладов работников с целью эффективного функционирования производства [17].

В.И. Петрище видит решением проблемы обеспечения эффективной занятости развитие малого предпринимательства [18]. И.В. Юсупова – обеспечение непрерывного профессионального образования [19]. Е.С. Узякова, М.Н. Узяков рассматривают эффективную занятость через показатели производительности труда [20].

Эффективную занятость ученые предлагают измерить через систему показателей, а именно: уровень занятости населения профессиональным трудом, уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности, рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики и прочие [21;22;23;24;25].

Наименьшее внимание российские исследователи уделяют качеству занятости, несмотря на актуальность данной проблемы. В авторитетных библиографических базах можно обнаружить лишь ряд научных работ по данной теме. Даже поиск в системе Google Академия дает схожий результат (см. рисунок).



Число ссылок на источники литературы по запросам «качество занятости», «качество труда», «качество трудовой жизни», «эффективность занятости» в сервисе Google Академия



Здесь необходимо указать, что в числе ссылок по запросу «качество занятости» находятся цитирования, а также статьи, в тексте которых данное понятие было использовано во избежание лексических повторов.

Итак, попытку дать определение качеству занятости можно встретить в трудах И.С. Сальниковой: «такое состояние трудовой деятельности индивида как носителя трудового потенциала, которое позволяет ему в полной мере реализовывать совокупность своих потребностей по мере их возникновения через трудовой процесс, создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества» [26].

Б.Д. Бреев в своей статье «О качестве занятости населения России» рассматривает ряд общих характеристик рынка труда: динамику уровня безработицы за определенный период времени (с 1990 по 2004 гг.); структуру экономически активного и неактивного населения по таким критериям, как образование, пол, возраст; производительность труда; мобильность кадров; демографическую ситуацию в стране; распределение занятого населения по статусу на основной работе, по сферам деятельности [27].

Более глубоко тему качества занятости в своих трудах раскрывает Н.А. Смирнова. Ученый целью исследования ставит определение воспроизводственной сущности и нового содержания отношений занятости, адекватного условиям рыночной экономики в России; выявление признаков качества занятости и их влияния на качество жизни экономически активного населения; обоснование новой модели социальной политики содействия качеству занятости и направлений ее реализации [28]. Таким образом, Н.А. Смирнова, так же как и И.С. Сальникова, видит решение проблем становления рыночной модели занятости в участии государства.

О.С. Крутова свои труды посвящает анализу специфики качества занятости в домашних хозяйствах применительно к условиям переходного периода России. Категория «качество занятости» рассматривается через призму трех ключевых элементов оценки: рынок труда,

уровень занятости, уровень жизни в домашних хозяйствах [29].

Ряд российских ученых предлагают в своих исследованиях комплексы показателей для оценки качества занятости:

– В.Я. Фокин: заработная плата, уровень безработицы и фонд оплаты труда на одного жителя муниципального образования [30;31];

– С.С. Жук: обеспечение законодательно закрепленных прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений; совершенствование условий труда; соответствие занятости полученной профессии и уровню образования; формирование достойного уровня оплаты труда и т.д. [32];

– М.Е. Баскакова, И.В. Соболева: удовлетворенность работой; доход от занятости; вид трудового договора; стабильность занятости; доля теневой заработной платы и т.д. [33;34];

– Т.Ю. Стукен: трудоустройство в соответствии с уровнем и профилем образования, формальная / неформальная, полная / неполная занятость [35].

Среди зарубежных источников крайне редки попытки разделить рассматриваемые в данной статье концепции. Методика измерения качества труда, подготовленная Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), дает следующие определения:

– «job quality» относится к атрибутам самой работы (независимо от характеристик работников);

– «качество занятости» («employment quality») относится к более широким понятиям, связанным с особенностями трудовых отношений;

– «work quality» относится к способам и условиям, при которых трудовая деятельность работников влияет на их благополучие [4].

Другие зарубежные авторы приводят лишь общее мнение о различиях между исследуемыми концепциями. I. Chernyshev под «качеством занятости» понимает уровень заработной платы, количество рабочих часов, фиксированность и общую стабильность трудового контракта. Качество занятости отделено от «качества труда» или «качества трудовой жизни», последнее характеризуется неколичественными и субъективными аспектами занятости, например, авто-

номией в работе, управлением стрессом и рабочей средой [36]. D. Gallie также разделяет понятия и говорит о качестве труда, трудовой жизни и рынков труда, как составляющих качества занятости, при этом измерение качества занятости призвано способствовать принятию политических решений [37].

Итак, рассмотрев позиции исследователей относительно понятий «качество занятости», «качество труда», «эффективность занятости» и «качество трудовой жизни», можно систематизировать полученную информацию и представить в виде таблицы, отображающей различия между данными концепциями (таблица 2). В качестве критериев сравнения выявлены аспекты, отражение которых можно встретить во всех источниках литературы, представленных выше. Параметры сравнения можно условно разделить на группы: влияние таких субъектов, как государство и предприятие, на рассматриваемый показатель; на что ориентирована каждая из концепций – на работника или на производство; возможность и характер измерения и, как итог, определение качественной модели занятости.

### Выводы или заключение

Как видно из таблицы 2, категория «качество труда» носит сугубо производственный характер, «качество трудовой жизни» – социальный. Близкими по значению и характерным чертам являются «качество занятости» и «эффективность занятости». Разница заключается в том, что эффективность занятости ставит перед собой достижение экономических результатов, в то время как качество занятости влияет на процветание государства через реализацию социально-ориентированного курса развития экономики.

Таким образом, измерение качества занятости предполагает изучение объективных характеристик занятости с позиции работника, на которые могут повлиять организация и государство. Тем самым обеспечивается согласование ожиданий всех заинтересованных сторон: через обеспечение достойных условий занятости для работника можно достичь повышения производительности и эффективности труда и, как следствие, более быстрого, интенсивного прогресса на уровне государства, который неизбежно приведет к повышению уровня жизни населения.

Таблица 2

Сравнительная характеристика категорий «качество занятости», «качество труда», «эффективность занятости», «качество трудовой жизни»

Параметры сравнения	Качество занятости	Качество труда	Эффективность занятости	Качество трудовой жизни
Обратная связь с государством	сильная	слабая	средняя	слабая
Роль предприятия	высокая	высокая	высокая	высокая
Ориентация на работника	сильная	слабая	средняя	сильная
Ориентация на производство	средняя	сильная	сильная	слабая
Влияние на результат трудовой деятельности	косвенное	прямое	прямое	косвенное
Возможность измерения	высокая	низкая	высокая	средняя
Характер измерения	объективный	объективный (опосредованный)*	объективный	субъективный
Модель занятости	социальная	производственная	социально-производственная	социальная

\* Оцениваются результаты трудовой деятельности как следствие ее организации.

#### Библиографический список

1. Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. – NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. – 320 p.
2. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound. – Dublin, 2013. – 66 p.

3. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2013. – 257 p.
4. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing. – Paris, 2015. – № 174. – 52 p.
5. Bindu J. Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector // Research Journal of Management Sciences. – 2014. – Vol. 3(1). – P. 14–17.
6. Маклакова Е. А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2014. – № 2. – С. 37–47.
7. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4(12).
8. Управление организацией: Энциклопедический словарь / под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 822 с.
9. Зоннова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3 (35). – С. 79–81.
10. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2008. – № 19(120). – С. 134–141.
11. Тарасова Г.М. Качество труда как основа создания качества продукции // Изв. Тул. гос. ун-та. Экон. и юрид. науки. – 2014. – № 1-1. – С. 304–307.
12. Стефанова Т.Г., Козимянец К.В. Качество труда в системе менеджмента качества // Изв. Санкт-Петерб. гос. экон. ун-та. – 2016. – № 3(99). – С. 82–86.
13. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Д. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 512 с.
14. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Экономика и социология труда: курс лекций. – М.: Экзамен, 2009.
15. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
16. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
17. Казначеева Н. Л., Строганова Д. П. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – № 4. – С. 97–104.
18. Петрище В.И. Обеспечение эффективной занятости населения путем развития малого предпринимательства // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – № 3. – Том 10. – С. 201–209.
19. Юсупова И.В. Роль системы непрерывного профессионального образования в обеспечении эффективной занятости населения региона // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 4 (16). – С. 95–102.
20. Узякова Е.С., Узяков М.Н. Занятость и эффективная занятость в российской экономике // Проблемы прогнозирования. – 2011. – № 6. – С. 89–101.
21. Гага В.А. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения: учебник. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2008. – 340 с.
22. Иляш А.И., Гринкевич С.С. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие. – Киев: «Лира-К», 2010. – 476 с.
23. Рынок труда: учеб. пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
24. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Филинь, 1999. – 280 с.
25. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
26. Сальникова И.С. Управление качеством занятости населения в Хабаровском крае: автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.05). Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. – Хабаровск, 2007. – 25 с.
27. Бреев Б.Д. О качестве занятости населения России // Общество и экономика. – 2005. – № 7/8. – С. 305–325.
28. Смирнова Н.А. Качество занятости как приоритетное направление повышения уровня жизни населения: автореф. дис. ... д-ра экон. наук (08.00.05). Всерос. центр уровня жизни при Министерстве труда и соц. развития РФ. – М., 2001.
29. Крутова О.С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.01). Институт экономики Карельского научного центра РАН. – Петрозаводск, 2006. – 16 с.
30. Фокин В.Я. Территориальная дифференциация качества занятости населения (на примере Пермского края) // Дискуссия. Институт современных технологий управления. – 2012. – №10. – С. 139–142.
31. Фокин В.Я. Влияние территориальной дифференциации качества и защищенности занятости населения на сжатие пространства сельских территорий Пермского края // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – Вологда, 2013. – № 6(30). – С. 153–166.
32. Жук С.С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? // European Social Science Journal. – 2015. – № 6. – С. 82–88.
33. Соболева И.В. Человеческий потенциал сферы малого бизнеса: возможности развития // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. – Жуковский, 2016. – № 12(41). – С. 66–70.
34. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав // Россия и современный мир. – 2017. – № 2(95). – С. 57–74.
35. Стукен Т.Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 33–39.
36. Chernyshev I. Towards an International quality of employment framework: conceptual paper of the task force on the measurement of quality of work, Working Paper No 1. Joint UNECE/ILO/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work. – Geneva, 18-20 April, 2007.
37. Gallie D. The Quality of Work: Concepts and Theory. Nuffield College, University of Oxford, 2015.