

А. Н. Дёмин

*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

СПОСОБ ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА ЗАНЯТОСТИ*

Качество занятости понимается как совокупность и выраженность признаков precarious занятости. В связи с дефицитом инструментов психологического измерения precariousности на российском рынке труда предлагается шкала «Индекс precariousности». Выявлены первичные психометрические показатели данной шкалы, включая ее конвергентную и эмпирическую валидность. Намечены перспективы дальнейшей работы.

Ключевые слова: качество занятости, precarious занятость, индекс precariousности.

Andrey N. Diomin

*Kuban State University
Krasnodar, Russia*

A WAY TO MEASURE THE EMPLOYMENT QUALITY

Employment quality is defined as the set and severity of precarious employment attributes. Due to the scarcity of psychological measurement tools for precariousness in the Russian labour market, the scale Employment Precarity Index is proposed. Primary psychometric indicators of the scale were revealed, including its convergent and empirical validity. Prospects for future work were outlined.

Keywords: employment quality, precarious employment, employment precariousness index.

Введение. На современном рынке труда существенно выросла доля precarious (нестабильной) занятости. Понятие активно исполь-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 22-28-00885.

зуются в зарубежных исследованиях, оно охватывает временную, краткосрочную, неформальную, социально незащищенную и т.п. занятость [1–2]. Большой интерес к нему проявляют отечественные социологи [3]. К. Ван Арден с соавторами предложили понятие «качество трудовой занятости» [4], под которым далее будем понимать совокупность и выраженность признаков precarious занятости. Поскольку имеется серьезный дефицит инструментов психологического измерения precariousности на российском рынке труда, целью исследования стала разработка соответствующей шкалы.

Материалы и методы. Обобщение подходов к изучению precariousности позволило выделить наиболее часто упоминаемые аспекты данного явления [5]. Использование шкалы предполагает оценку выраженности аспектов, в числе которых стабильность занятости, дохода, графика работы, наличие сверхурочной работы, справедливость отношения со стороны работодателя; доступность реализации социально-трудовых прав (пособие по болезни, отпуск), возможность получать новые профессиональные знания и навыки в рамках своей трудовой деятельности. Оценки охватывают период последнего года (или последних месяцев) и период ближайшего года (или ближайших месяцев), используется трехбалльная шкала. В совокупности эти оценки формируют Индекс precariousности. В него вошли 14 показателей, которые суммируются в общий показатель.

На данном этапе проверялась внутренняя и ретестовая надежность предлагаемого Индекса precariousности, его конвергентная и эмпирическая валидность. Для оценки конвергентной валидности использовались субъективно-оценочные показатели ненадежности работы («Методика измерения ненадежности работы» А. Н. Дёмина и И. А. Петровой), вынужденности занятости (одноименная шкала из опросника «Психологическая структура занятости» А. Н. Дёмина и Д. Ю. Пивкина), восприятия барьеров карьерного развития (одноименная шкала из «Методики измерения карьерного самоопределения» А. Н. Дёмина, А. Б. Седых, Б. Р. Седых). Данные показатели демонстрируют уровень психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере; согласно многочисленным зарубежным исследованиям, существует тесная связь между уровнем precariousности и уровнем психологического благополучия. Для

оценки эмпирической валидности измерялась взаимосвязь Индекса precariousности с типом контракта, в основе которого лежит длительность трудовых отношений (постоянная занятость; договор имеет фиксированную дату окончания через 1–3 года; временная — менее одного года — работа; случайная работа), и правовым статусом занятости (работа официально оформлена/не оформлена). Также предполагалось, что уровень precariousности связан с наличием у человека опыта безработицы. Выборку составили 318 человек (50,6 % мужчин, 49,4 % женщин), средний возраст — 36 лет (min — 30, max — 45); 30,5 % работали на постоянной основе полный рабочий день, 25,2 % имели фиксированную дату окончания контракта через 1–3 года, 23,3 % имели временную работу, у 21 % занятость носила случайный, краткосрочный характер.

Результаты. Внутренняя надежность Индекса precariousности (значение коэффициента α -Кронбаха) составила 0,76. Ретестовая надежность шкалы проверялась с помощью коэффициента корреляции Спирмена ($n = 44$, $r = 0,682$, $p < 0,001$), опрос проводился с интервалом три недели. Установлены тесные связи Индекса precariousности с переживанием ненадежности будущего и настоящего на своей работе, вынужденностью занятости, восприятием барьеров карьерного развития (во всех случаях $p < 0,0001$). Это подтверждает связь показателя precariousности с уровнем психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере. Индекс отрицательно коррелирует с длительностью контракта (договора), которая является исходной и одной из ключевых характеристик precariousности ($p < 0,0001$), с формальным/неформальным статусом занятости (если работа официально не оформлена, то показатель precariousности растет, $p < 0,0001$). Также подтверждена взаимосвязь уровня precariousности с наличием в карьере периодов безработицы ($p < 0,0001$). В литературе зафиксировано, что безработица отрицательно влияет на качество последующей профессиональной деятельности и устойчивость карьеры.

Заключение. Предложенная шкала «Индекс precariousности» обладает приемлемыми первичными психометрическими показателями, включая конвергентную и эмпирическую валидность. Комбинация предложенных признаков precariousности формирует качество заня-

тости, которое дополняет содержание выполняемых работ и традиционные физические, биохимические и психосоциальные условия труда. Важной перспективой является расширение показателей эмпирической валидизации шкалы, проверка ее прогностической валидности, применение для оценки качества занятости в разных социальных и возрастных группах.

Библиографические ссылки

1. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health / J. Benach, A. Vives, M. Amable et al. // *Annual Review of Public Health*. 2014. Vol. 35. P. 229–253.

2. *Lewchuk W.* Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? // *Economic and Labour Relations Review*. 2017. Vol. 28(3). P. 402–419.

3. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Изд-во «Весь Мир», 2021. 400 с.

4. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force / K. Aerden Van, G. Moors, K. Levecque et al. // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol. 86. P. 66–76.

5. *Дёмин А. Н.* Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // *Орг. психология*. 2021. Т. 11, № 2. С. 98–23.