

16. Sternik G. M., Sternik S. G., Preminina M. V. Analysis of the methods for determining development costs and directions for their improvement. *Mechanization of construction*, 2011, no. 2, pp. 21—23. (In Russ.)
17. *Digitalization of construction costs*. (In Russ.) URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c4b16db4d0f1e00acb9382d/cifrovizaciia-stoimosti-stroitelstva-5e8862cfb3115b1868a3f910>.
18. Kulkov A. A. Ways to optimize appraisal activities in the framework of urban development. *Russian business*, 2015, no. 19, pp. 94—103. (In Russ.)
19. Lebedev O. T., Rodionov D. G., Mokeeva T. V. Clarifying the structure of the life cycle of fundamental scientific and technological innovations. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2019, no. 8, pp. 71—78. (In Russ.)
20. Negashev D. S., Rodionov D. G. Concepts of achievable growth of small enterprises in the construction industry of Saint Petersburg. *Kant*, 2019, no. 1(30), pp. 312—316. (In Russ.)
21. Rodionov D. G., Kichigin O. E., Selentyeva T. N. Features of assessing competitiveness of an innovative regional cluster: an institutional approach. *Scientific and Technical Bulletin of the Saint Petersburg State Polytechnic University. Series: Economics*, 2019, vol. 12, no. 1, pp. 43—58. (In Russ.)
22. Zhilenkova E., Budanova M., Bulkhov N., Rodionov D. Reproduction of intellectual capital in innovative-digital economy environment. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (see in books), 2019, vol. 497, no. 1, pp. 12—65.
23. Ayrapetyan N. G. *Management of investment and construction project using the cloud technology BIM 360. Graduate Qualification Work of the Master*. (In Russ.) URL: <https://elib.spbstu.ru/dl/3/2019/vr/vr19-1165.pdf/info>.

**Как цитировать статью:** Айрапетян Н. Г., Зайцев А. А., Сергеев Д. А. Инновационное развитие девелоперских проектов в жилищном сегменте // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 4 (53). С. 20–28. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.426.

**For citation:** Ayrapetyan N. G., Zaytsev A. A., Sergeev D. A. Innovative advancement of development projects in the housing segment. *Business. Education. Law*, 2020, no. 4, pp. 20–28. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.426.

УДК 331.101.3  
ББК 65.291.66

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.439

**Soboleva Irina Viktorovna**,  
Doctor of Economics,  
Chief Researcher,  
Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences,  
Russian Federation, Moscow,  
e-mail: irasobol@gmail.com

**Соболева Ирина Викторовна**,  
д-р экон. наук,  
главный научный сотрудник,  
Институт экономики Российской академии наук,  
Российская Федерация, г. Москва,  
e-mail: irasobol@gmail.com

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОНЪЮНКТУРА И СУБЪЕКТИВНЫЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЗАНЯТОСТИ

### ECONOMIC CONDITIONS AND SUBJECTIVE EMPLOYMENT QUALITY ASSESSMENTS

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 — Economics and management of national economy

В статье проблема оценки качества занятости населения исследуется под углом взаимовлияния объективных параметров рабочих мест, субъективных оценок своей ситуации в сфере труда персоналом предприятий и внешних факторов, связанных с изменением экономической конъюнктуры, определяющей альтернативные возможности занятости, открытые для работников. Интегральной категорией, характеризующей субъективную сторону качества занятости, является удовлетворенность работой. На материалах трех раундов обследования предприятий, принадлежащих крупной корпорации, показано, что на уровень удовлетворенности работников различными аспектами занимаемых ими рабочих мест и работой в целом влияют несколько типов факторов: индивидуальные характеристики работников, объективные условия их занятости и изменения экономической конъюнктуры рынка труда, в том числе острота угрозы безработицы и уровень заработных плат на аналогичных рабочих местах у других работодателей. Особое внимание уделяется влиянию экономического

кризиса на различные аспекты удовлетворенности работой. Установлено, что состояние внешнего рынка труда играет важную роль в формировании у работников требований к работодателю в отношении условий труда и его оплаты, их восприятия справедливости на рабочем месте и, следовательно, существенно модифицирует субъективные оценки качества занятости. Воздействие внешнего фактора приводит к изменению притязаний работников вне зависимости от изменений объективных параметров их занятости. В условиях ухудшения конъюнктуры под воздействием кризисного спада в экономике субъективные оценки качества занятости могут улучшаться при одновременном ухудшении качества рабочих мест.

The article examines the problem of assessing employment quality of working population from the angle of interdependence of objective job characteristics, subjective assessments of the employed of their situation in the world of work and external factors associated with changes in economic conditions, which

*determine alternative employment opportunities open to workers. An integral category that characterizes the subjective assessment of employment quality is job satisfaction. Based upon three rounds of a labor relations survey conducted at enterprises of a large corporation, it was shown that several types of factors affect the level of employee satisfaction with various aspects of their jobs and of overall job satisfaction: individual characteristics of workers and objective parameters of their jobs, chances to become unemployed and the level of wages in similar jobs at other employers. Particular attention is paid to the impact of the economic crisis on various aspects of job satisfaction. It has been established that the state of the external labor market plays an important role in the formation of workers' demands on employer as regards wages and working conditions, their perception of fairness in the workplace and, therefore, significantly modifies subjective assessments of the quality of employment. The impact of external factors leads to a large extent determines aspirations and demands of workers, regardless of the objective parameters of their work situation. In the time of crisis when economic conditions worsen and labor market becomes slack, subjective assessments of employment quality may improve, while objective quality of jobs deteriorates.*

*Ключевые слова: качество занятости, экономическая конъюнктура, рынок труда, удовлетворенность работой, заработная плата, условия труда, безработица, конкурентоспособность работника, кризис.*

*Keywords: employment quality, economic conditions, labor market, job satisfaction, wages, working conditions, unemployment, employee competitiveness, crisis.*

### Введение

**Актуальность** исследования обусловлена ускорением темпа изменений в социально-трудовой сфере, вызванных как распространением новых технологий, так и возрастающей нестабильностью экономического развития. Это создает новые возможности и новые риски для воспроизводства человеческого потенциала работников и актуализирует проблему качества трудовой жизни. Наряду с объективными характеристиками рабочих мест его важнейшим индикатором является субъективное восприятие своей ситуации в сфере труда, которое может вносить самостоятельный вклад в успех экономической деятельности и в значительной мере определять общую удовлетворенность жизнью [1].

Среди исследователей нет единого мнения относительно взаимосвязи объективных и субъективных индикаторов качества занятости. Общеизвестно лишь, что интегральной категорией, характеризующей субъективную сторону качества занятости, является удовлетворенность работой. Некоторые авторы считают, что между ними существует прямая взаимосвязь [2, 3]. Другие убеждены, что удовлетворенность работой слабо связана с такими объективными характеристиками занятости, как оплата, условия и содержание труда [4, 5]. Таким образом, анализ этой взаимосвязи является проблемой, заслуживающей изучения. **Целесообразность разработки темы** обусловлена необходимостью формирования целостной системы представлений о параметрах и факторах качества занятости. **Научная новизна** исследования связана с применением концепций классических социологов для анализа субъективных оценок качества занятости сквозь призму изменений экономической конъюнктуры.

Исследование преследует **цель** выявить факторы, влияющие на удовлетворенность работой, и оценить изменения в уровне удовлетворенности в условиях колебаний конъюнктуры рынка труда. Его **теоретическая значимость** состоит в уточнении представлений о механизмах формирования субъективных оценок качества занятости. Полученные результаты могут быть использованы при разработке мер государственной политики по расширению достойной занятости и смягчению социальных последствий ухудшения экономической конъюнктуры для работающего населения.

### Основная часть

**Методология.** Существуют различные подходы к пониманию и оценке удовлетворенности работой. Психологический подход [6] подчеркивает внутренние характеристики процесса труда, такие как разнообразие обязанностей, самостоятельность, ответственность. М. Роуз выделяет наряду с ними внешние аспекты, такие как заработок, социальный пакет, статус, которые в значительной степени зависят от состояния рынка труда [7]. Однако сопоставление аспектов мало говорит о факторах, влияющих на уровень удовлетворенности. На этот счет существует широкий спектр подходов, от теории диспозиций, прямо связывающей его с личностными характеристиками человека, до прямолинейного увязывания удовлетворенности с качеством рабочего места.

Исходной базой подхода, развиваемого в данной статье, является концепция аффекта, согласно которой удовлетворенность работой определяется степенью соответствия между притязаниями индивида и объективными характеристиками работы. Как отмечал Локк, «удовлетворенность работой — это функция от оценки соотношения между тем, чего человек хочет от своей работы, и тем, что он получает в реальности» [8, с. 316]. Таким образом, низкий уровень удовлетворенности может быть вызван разными причинами — от завышенных притязаний до объективно низкого качества рабочего места.

Это приводит нас к вопросу о том, как формируются притязания. Простейший ответ дает подход сопоставления затрат и выгод, согласно которому удовлетворенность работой формируется на основе степени субъективно оцениваемого соответствия между вкладом работника (его уровнем образования и квалификации, затраченными усилиями, лояльностью и т. д.), и результатами трудовой деятельности, такими как заработок, условия труда и различные аспекты его содержания. Если вклад работника возрастает (например, вследствие интенсификации труда или роста квалификации), в то время как выгода остается неизменной, удовлетворенность будет снижаться [9].

Второй опорной точкой исследования стала теория справедливости Дж. Адамса, согласно которой удовлетворенность работой зависит не просто от сопоставления затрат и выгод, а от сравнения своей трудовой ситуации с ситуацией других [10, 11]. Именно здесь заложена основа формирования уровня притязаний. Теория Адамса позволяет расширить круг аспектов для сопоставления. Работники сравнивают преимущества и недостатки своего положения в сфере труда: 1) с положением других категорий работников предприятия или организации, где они заняты; 2) с положением работников аналогичного статуса и уровня квалификации на соседних предприятиях; 3) с имеющейся у них информацией об уровне зарплаток в своей сфере деятельности или на профессиональном рынке труда. Логично также предположить, что во внимание принимаются

альтернативные возможности трудоустройства. Таким образом, важная группа факторов связана с внешней социально-экономической реальностью, с тенденциями в области занятости и доходов.

Индивидуальные характеристики работников (возраст, пол, состояние здоровья, наличие когнитивных и некогнитивных навыков) также могут влиять, с одной стороны, на уровень притязаний, а с другой — на параметры доступных рабочих мест, что в итоге формирует уровень соответствия между притязаниями и реальностью [12]. Таким образом, можно выделить несколько групп факторов, влияющих на удовлетворенность работой: индивидуальные особенности работников и параметры их трудового вклада; объективные характеристики рабочих мест; изменения экономической ситуации и конъюнктуры рынка труда.

Изложенные соображения позволяют выдвинуть следующие гипотезы.

1. Состояние внешнего рынка труда играет важную роль в формировании требований работников к работодателю, восприятия справедливости на рабочем месте и, следовательно, уровня удовлетворенности работой. Воздействие этого фактора приводит к изменению субъективных оценок независимо от сдвигов в параметрах рабочих мест.

2. В кризисные периоды детерминанты удовлетворенности работой смещаются от объективных показателей качества рабочих мест к параметрам индивидуальной конкурентоспособности на внешнем рынке труда.

Исследование опирается на три раунда обследования трудовых отношений, проведенных в 2011, 2013 и 2015 гг. на 14 предприятиях крупной корпорации, проводящей единую политику в сфере труда. Каждый раунд состоял из опроса работников и интервью с руководством предприятий. Наряду с прямыми оценками удовлетворенности работой привлекались ее косвенные индикаторы. Отметим, что к последним нужно относиться с осторожностью. Так, низкая текучесть может быть связана как с высокой удовлетворенностью, так и с отсутствием альтернативных вариантов занятости, а низкий уровень протестной активности — с боязнью потерять работу и недоверием к профсоюзам [13, 14].

**Результаты.** В благоприятные годы руководство корпорации придерживалось стратегии социального развития. Много внимания уделялось оздоровлению условий труда, расширялись социальные программы. При этом на большинстве предприятий актуальной проблемой была недостаточность заработной платы. Ориентиром для установления ставок заработной платы служил ее уровень на локальных рынках труда, но на практике это часто приводило к отставанию зарплат от аналогичных предприятий региона.

С наступлением кризиса ситуация изменилась. Поскольку корпорация была заинтересована в сохранении обученных за ее счет работников, был разработан перечень мер по снижению издержек при максимальном сохранении рабочих коллективов, включавший замораживание зарплат, сокращение социального пакета и свертывание корпоративных программ обучения. Изменения в ключевых характеристиках качества рабочих мест между раундами обследования представлены в табл. 1.

Как видно из табл. 1, в благополучный период практически все доступные из обследования характеристики рабочих мест либо улучшались, либо оставались без изменения. Единственным исключением стал зафиксированный на ряде предприятий рост интенсивности труда некоторых

категорий работников. В то же время между вторым и третьим раундом ухудшение наблюдалось по большинству индикаторов, а позитивный сдвиг наметился лишь в одной области — улучшились отношения работников с руководством, что может служить косвенным индикатором повышения субъективной ценности рабочих мест.

Таблица 1

**Изменения в характеристиках качества работы (информация из интервью с руководством предприятий)**

Характеристика	2013 г. в сравнении с 2011 г.	2015 г. в сравнении с 2013 г.
Зарплата	Регулярная индексация	Индексация не проводилась
Социальный пакет	Был расширен	Был урезан
Интенсивность труда	Выросла на ряде предприятий	По-разному на разных предприятиях
Условия труда	Улучшились	Не изменились
Стабильность занятости	Не изменилась	Снизилась
Доступность программ обучения	Расширилась	Резко снизилась
Перспективы карьерного роста	Не изменились	Снизилась на ряде предприятий
Поддержка профсоюза	Не изменилась	Снизилась
Взаимоотношения с руководством	По-разному на разных предприятиях	Улучшились

Это предположение подтверждают данные обследования работников. Как видно из табл. 2, в первом из рассматриваемых периодов, когда качество занятости улучшалось, уровень удовлетворенности работников оставался практически без изменений, а в период кризиса выраженное ухудшение объективных параметров рабочих мест сопровождалось его заметным ростом. Доля вполне удовлетворенных работников выросла на 7,6 процентных пункта, в то время как доля в той или иной степени неудовлетворенных сократилась на 3,8 процентных пункта, в том числе абсолютно неудовлетворенных — почти вдвое.

Таблица 2

**Уровень удовлетворенности работой в целом (данные опроса работников)**

Уровень удовлетворенности	Доля работников, %		
	2011 г.	2013 г.	2015 г.
Вполне удовлетворены	33,2	33,5	41,1
Скорее удовлетворены	50,1	49,8	46,0
Скорее не удовлетворены	14,4	14,7	11,8
Абсолютно не удовлетворены	2,3	2,0	1,1

Более того, респонденты стали отмечать больше положительных сторон в своей работе, в то время как между первыми двумя раундами тенденция была противоположная (табл. 3). Если в 2012 г. четыре и более преимущества своей работы отметил один из четырех респондентов, то

в 2014 г. лишь один из пяти, в то время как в 2016 г. уже каждый третий. Доля работников, не увидевших в своей работе никаких преимуществ, наоборот, несколько выросла в благоприятный период и резко снизилась с ухудшением конъюнктуры. В период кризиса работники стали лучше ценить практически каждое из перечисленных в анкете преимуществ рабочих мест, а наибольший позитивный сдвиг был зафиксирован по позициям «стабильность занятости» и «стабильность заработка».

Как уже отмечалось, изменения таких индикаторов, как намерение сменить работу, трудовые конфликты и отношение к забастовке, следует трактовать с осторожностью. Тем не менее, по данным опроса работников, мы наблюдаем их понижающую динамику с началом кризиса (табл. 4).

Таблица 3

#### Изменения в оценке преимуществ рабочего места (данные опроса работников)

Индикатор	Доля работников, %		
	2011 г.	2013 г.	2015 г.
Среднее число преимуществ рабочего места, отмеченное работником	2,5	2,2	3,0
Доля работников, отметивших четыре и более преимущества, %	27,1	21,9	33,8
Доля работников, указавших, что в их работе нет преимуществ, %	12,8	13,5	7,4

Таблица 4

#### Изменение косвенных индикаторов удовлетворенности работой (данные опроса работников)

Индикатор	Доля работников, %		
	2011 г.	2011 г.	2011 г.
Намерены сменить работу	10,5	12,5	10,6
Имели трудовые конфликты	12,7	16,4	10,1
Положительно относятся к забастовке	12,7	13,7	8,1

Представители руководства предприятий также отмечали значительное снижение текучести кадров и трудовых конфликтов, выделяя как одну из причин прозрачность корпоративного антикризисного плана и акцент кадровой политики на минимизации увольнений. В то же время они характеризовали сложившуюся ситуацию как «недобровольный мир». Директор по кадрам одного из предприятий определил типичное умонастроение следующим образом: «Лучше получать хоть какую-то зарплату, чем вовсе лишиться работы». Эксперты подчеркивают и еще одно весьма важное

для снижения социальной напряженности обстоятельство: при общем ухудшении конъюнктуры рынка труда ситуация на предприятиях корпорации оказалась относительно лучше по сравнению со многими из соседних фирм.

Индикатором контекста рынка труда, на который кризис повлиял особенно ощутимо, стала оценка работниками своих шансов найти альтернативную занятость в случае потери рабочего места. Доля уверенных, что другую подходящую работу найти легко, сократилась с почти 40 % до примерно 20 %. При этом индивидуальное восприятие своих шансов на рынке труда стало решающим фактором, влияющим на удовлетворенность работой. Если среди немногочисленной категории по-прежнему уверенных в легкости трудоустройства неудовлетворенность высказал почти каждый четвертый (23,5 %), то среди тех, кто считал, что это будет сопряжено со значительными трудностями, лишь один из десяти (11,7 %), а среди сомневавшихся в том, что им удастся трудоустроиться, неудовлетворенных было лишь 6,9 %.

#### Заключение

Исследование показало, что факторы, лежащие за пределами предприятия, играют важную роль в формировании требований работников к работодателю и существенно влияют на удовлетворенность работой. В период кризиса 2014—2015 гг. их влияние привело к повышению уровня удовлетворенности работников, несмотря на объективное ухудшение качества рабочих мест. Влияние социально-экономической ситуации было выявлено и в период благоприятной экономической конъюнктуры. Однако внешние детерминанты удовлетворенности работой на этих двух этапах были разными. В благоприятный период притязания и оценки работников формировались на основе сопоставления их зарплаток и льгот с положением работников других предприятий, что полностью соответствует теории справедливости Адамса. В период экономического спада ключевым фактором стала оценка собственного уровня конкурентоспособности на локальном рынке труда. Это обстоятельство следует принимать во внимание при прогнозировании социальных последствий текущего кризиса, вызванного пандемией коронавируса. Результаты исследования позволяют предположить, что наблюдающееся в последнее время ухудшение условий занятости, скорее всего, не приведет к серьезному повышению социальной напряженности в обществе, как это иногда прогнозируют [15]. Более вероятным вектором развития событий будет снижение притязаний работающего населения к условиям занятости на фоне ухудшения качества рабочих мест, что создает неблагоприятную перспективу для развития национального человеческого потенциала.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Рогозин Д. Тестирование вопросов о социальном самочувствии // Социальная реальность. 2007. № 2. С. 97—113.
2. Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323.
3. Пономарева О. Я., Зверева С. Ф., Карпова Н. И. Управление удовлетворенностью трудом сотрудников посредством гибкой системы стимулирования // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2018. № 10. С. 56—63.
4. Macias F., Llorente M. Job satisfaction as an indicator of the quality of work. Universidad de Salamanca, Facultad de Derecho, 2003. URL: <http://web.usal.es/~efm/jse.pdf>.
5. Clark A. E. What makes a good job? Job quality and job satisfaction // IZA World of Labor. 2015. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/215/pdfs/what-makes-good-job-job-quality-and-job-satisfaction.pdf>.
6. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction // Handbook of Industrial and Organizational Behavior. Chicago : Rand McNally, 1976. Pp. 1297—1349.

7. Rose M. Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity // *British Journal of Industrial Relations*. 2005. No. 43(3). Pp. 455—467.
8. Locke E. A. What is job satisfaction? // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. Vol. 4. No. 3. Pp. 309—336.
9. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction // *Journal of Socio-Economics*. 2000. Vol. 29. No. 6. Pp. 517—538.
10. Adams J. S. Towards an Understanding of Inequality // *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*. 1963. No. 67(5). Pp. 422—436. URL: <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
11. Adams J. S. Inequality in Social Exchange // *Advances in Experimental Psychology*. NY : Academic Press, 1965. Pp. 267—299.
12. Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271—288.
13. Кудюкин П. Российское трудовое право // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы : материалы первого экспертного германо-российского форума «Формирование социальной политики» М. : Фонд «Народная ассамблея», 2009. 286 с.
14. Соболев Э. Н. Динамика трудовых доходов и проблема забастовочной активности работников. М., 2015.
15. За ростом безработицы в РФ последует крах социального государства — прогноз. URL: <https://regnum.ru/news/economy/2897782.html>.

## REFERENCES

1. Rogozin D. Testing of the issues of social Well-Being. *Social Reality*, 2007, no. 2, pp. 97—113. (In Russ.)
2. Veredyuk O. V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2018, no. 3, pp. 306—323. (In Russ.)
3. Ponomareva O. Y., Zvereva S. F., Karpova N. I. Managing job satisfaction of employees with flexible incentive system. *Intelligence. Innovation. Investment*, 2018, no. 10, pp. 56—63. (In Russ.)
4. Macias F., Llorente M. *Job satisfaction as an indicator of the quality of work*. Universidad de Salamanca, Facultad de Derecho, 2003. URL: <http://web.usal.es/~efm/jse.pdf>.
5. Clark A. E. What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, December 2015. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/215/pdfs/what-makes-good-job-job-quality-and-job-satisfaction.pdf>.
6. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: *Handbook of Industrial and Organizational Behavior*. Chicago, Rand McNally, 1976. Pp. 1297—1349.
7. Rose M. Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity. *British Journal of Industrial Relations*, 2005, no. 43(3), pp. 455—467.
8. Locke E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, vol. 4, no. 3, pp. 309—336.
9. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 2000, vol. 29, no. 6, pp. 517—538.
10. Adams J. S. Towards an Understanding of Inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 1963, no. 67(5), pp. 422—436. URL: <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
11. Adams J. S. Inequality in Social Exchange. In: *Advances in Experimental Psychology*. NY, Academic Press, 1965. Pp. 267—299.
12. Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. Men's and women's satisfaction with various job aspects in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2017, no. 5, pp. 271—288. (In Russ.)
13. Kudiukin P. Russian labor law. In: *Social and labor relations: problems and prospects. Materials of the first expert German-Russian forum "Development of social policy"*. Moscow, Fund "National Assembly", 2009. 286 p. (In Russ.)
14. Sobolev E. N. *Dynamics of earnings and the problem of strike activity of workers*. Moscow, 2015. (In Russ.)
15. *Unemployment increase will result in collapse of welfare state in Russia —forecast*. (In Russ.) URL: <https://regnum.ru/news/economy/2897782.html>.

**Как цитировать статью:** Соболева И. В. Экономическая конъюнктура и субъективные оценки качества занятости // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 4 (53). С. 28–32. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.439.

**For citation:** Soboleva I. V. Economic conditions and subjective employment quality assessments. *Business. Education. Law*, 2020, no. 4, pp. 28–32. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.439.