

**Объективно-субъективные оценки качества  
трудовой жизни  
(на материалах Вологодской области)**

**Objective-subjective estimates of the quality  
of working life  
(on the materials  
of the Vologda region)**

УДК 331.108

Получено: 27.12.2019

Одобрено: 16.01.2020

Опубликовано: 25.02.2020

**Леонидова Г.В.**

канд. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда  
e-mail: galinaleonidova@mail.ru

**Leonidova G.V.**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda  
e-mail: galinaleonidova@mail.ru

**Ивановская А.Л.**

Аспирант ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда  
e-mail: lelia-iv@mail.ru

**Ivanovskaya A.L.**

Postgraduate Student, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda  
e-mail: lelia-iv@mail.ru

**Аннотация**

Категория «качество трудовой жизни» является одним из важнейших условий роста производительности труда и инструментом управления, позволяющим получить определенные положительные результаты в экономике. Изучение качества трудовой жизни является весьма актуальным в современных условиях поиска путей роста производительности труда. Целью статьи является оценка качества трудовой жизни с использованием статистической информации об условиях и качестве рабочих мест и социологических данных об удовлетворенности занятого населения Вологодской области компонентами трудовой жизни. Отмечены негативные тенденции, свойственные социально-трудовой сфере: рост доли занятых в неустойчивых социально-трудовых отношениях, низкий уровень оплаты труда. Результаты исследования говорят о необходимости увеличения внимания к данному индикатору как способу повышения производительности труда.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни, население, условия труда, удовлетворенность трудом.

## **Abstract**

The category "quality of work life" is one of the most important conditions for productivity growth and a management tool that allows for certain positive results in the economy. The study of the quality of working life is very relevant in today's search for ways to increase productivity. The purpose of the article is to assess the quality of working life using statistical information on the conditions and quality of jobs and sociological data on the satisfaction of the employed population of Vologda region with the components of working life. Negative trends in the social and labour sphere have been noted: an increase in the share of workers in unstable social and labour relations, and a low level of remuneration. The results of the study suggest the need to increase attention to this indicator as a way to increase productivity.

**Keywords:** quality of work life, population, working conditions, satisfaction with work

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (Конкурс «АСПИРАНТЫ»).*

## **Введение**

Современный этап развития российского общества связан с актуализацией понятия «качество жизни». В ст. 7 Конституции РФ указано, что страна является социальным государством, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь» [19]. Этот аспект социальной политики звучит в выступлениях Президента РФ и других программных документах страны: «Повышение качества жизни, благополучие граждан – наша главная общая задача и цель» [20].

В социальном содержании повседневной жизни происходят важные трансформации, связанные с повышением удовлетворенности населения различными составляющими качества жизни. Например, согласно данным мониторинга ВЦИОМ, информационной доступностью (наличие телефонии, Интернета и т.д.) россияне практически полностью удовлетворены – средняя оценка 4,2 балла из 5-ти [21], доступностью качественных предметов одежды, мебели, бытовой техники, автомобилей – 3,7 балла. В ТОП-5 характеристик качества жизни, заслуживших оценку «вполне удовлетворен», находятся также безопасность (3,6 б.), комфорт жилищных условий (3,7 б.), качество и доступность продуктов питания (3,6 б.).

Качество жизни населения как одна из наиболее обсуждаемых тем в современной науке стала в последнее время трактоваться с расширительных позиций, включая в себя практически все процессы жизнедеятельности, в числе которых и такие параметры как условия труда, удовлетворенность трудом и ряд других экономических показателей. Этот подход мы встречаем, например, у Бобкова В.Н., который выделяет качество трудовой жизни в структуре этой категории наряду с другими составляющими: «качество общества; качество социальной инфраструктуры; качество окружающей среды; личная безопасность людей; удовлетворенность качеством жизни» [1]. К качеству трудовой и предпринимательской жизни, согласно этой концепции, относится качество труда и качество трудовой среды.

Выделение данного показателя по отношению к работающему населению, которое большую часть своей жизни проводит на рабочем месте, является весьма важным [2]. Согласно исследованию Европейского фонда улучшения условий

жизни и труда (European Foundation for the Development of Living and Working Conditions), каждый десятый работник подвергся в 2009 г. несчастному случаю на рабочем месте [3]. Работы зарубежных авторов [4, 5] свидетельствуют о том, что при росте у работников удовлетворенности работой увеличивается их производительность труда и, соответственно, растет заработная плата [22]. Эти исследования подтверждают актуальность обращения к качественным характеристикам рабочей среды и выделению категории «качество трудовой жизни» в самостоятельный предмет изучения.

### **Обзор теоретических подходов к изучению качества трудовой жизни**

Теоретические основания для определения понятийной конструкции «качество трудовой жизни» можно обнаружить в западноевропейской концепции *социального качества* (social quality), разработанной в 90-х гг. XX в. [6]. С помощью индикаторов качества социального содержания повседневной жизни, принятых в данной концепции, оцениваются возможности участия человека в разных сферах общественной жизни [7]. Контуры такого участия должны, по мнению идеологов концепции, способствовать повышению уровня благосостояния работников, а также наиболее полному раскрытию их личностного потенциала. Одним из основных принципов концепции является наличие «оплачиваемой работы достойного уровня и социальной защиты», понимаемой как доступ к ресурсам (доходу, образованию, социальным услугам и т.д.).

Существенные признаки оценки качества трудовой жизни можно встретить и в концепции *достойного труда* Международной организации труда (МОТ). В докладах МОТ и других программных документах обосновывается содержание и цели концепции: «содействие в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищенности и безопасности и человеческого достоинства» [23]. В сущности, содержание этой дефиниции перекликается с вышеупомянутой концепцией социального качества.

О необходимости учета социальных и психологических аспектов труда подчеркивалось и в разработанной Ф. Херцбергом в середине XX в. *двухфакторной теории мотивации* [8]. В ней выделены гигиенические (заработная плата, условия труда, взаимоотношения в коллективе) и мотивирующие факторы (содержательный труд, возможность карьерного роста, признание коллег).

В доктрине *«производственной демократии»* (Дж. Коул [9], П. Друкер [10]) также развивались основные принципы качества трудовой жизни, заключающиеся в возможности участия работников в управлении, а также наличие условий для реализации каждым работником личной свободы и социальное равенство. Идеи доктрины, по мнению разработчиков, призваны раскрепостить рабочих, усилить активность и творческую самореализацию, а также заинтересованность в результатах труда.

Еще один, весьма важный аспект качества трудовой жизни, связанный с таким явлением, как баланс жизни и работы, отражен в трактовке Европейского фонда по улучшению условий жизни как «рабочие места с лучшими условиями путем применения более сбалансированных способов совмещения трудовой деятельности с личной жизнью работников» [11]. Категория «качество трудовой жизни» (quality of work life) широко используется в рамках управления человеческими ресурсами при рассмотрении уровня благосостояния работников, их участия в общественных объединениях при принятии решений об охране здоровья, развитии способов и методов улучшения работы и повышения удовлетворенности трудом.

Обзор методологических подходов к проблеме качества трудовой жизни показал, что ее необходимо выделять как самостоятельную экономическую категорию, поскольку она отражает создание условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека [12]. Однако, как было указано выше, во многих классификациях она является составляющей более широкой категории «качества жизни». При этом категория обладает своим набором индикаторов. Например, в концепции качества жизни В.Н. Бобкова данная категория характеризуется такими показателями, как качество труда (характер занятости, уровень квалификации работников, производительность труда и т.д.) и качество трудовой среды (тип труда (физический или умственный), возможности проявления в процессе труда элементов творчества и самостоятельности, смены видов деятельности и продвижения по службе, соблюдение интересов работников, безопасностью и охраной труда)).

Анализ теоретических источников показывает, что качество трудовой жизни, в первую очередь, связано с условиями, характером и содержанием труда, качеством взаимоотношений между работником и его окружением на рабочем месте, уровнем оплаты труда, удовлетворенностью трудом и остальными факторами [13]. На основании этого можно сделать вывод о том, что этот показатель невозможно оценить с помощью какого-либо одного индикатора. Это многомерный конструкт, включающий большое количество формирующих его факторов.

Среди новых подходов к сущности понятия «качество трудовой жизни» встречаются и расширительные его трактовки посредством введения новых терминов, например, «качество социально-трудовой жизни». При этом в исследовательском поле не сложилось единого подхода к трактовке КТЖ. Исследователи оценивают КТЖ с разных позиций, наиболее распространенной из которых является контекст категории как среды формирования, сохранения и развития трудового потенциала (табл. 1).

Таблица 1

**Перечень некоторых исследовательских позиций по отношению к категории «качество трудовой жизни»\***

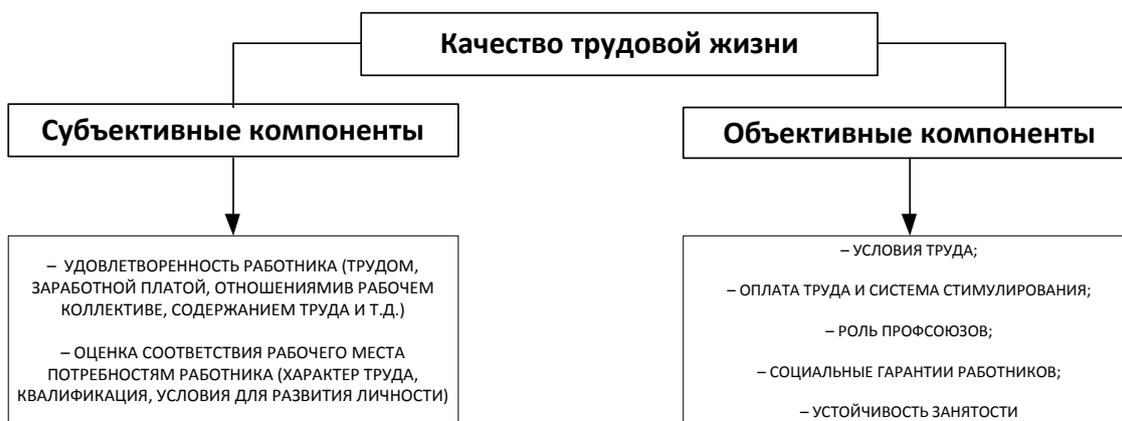
Основание исследовательской позиции	Определение	Автор
КТЖ как характеристика условий труда, рабочего места	– благосостояние работников;	Э. Лоулер
	– «условия, в которых осуществляется трудовая деятельность» (характеристики рабочего места, производственной среды (температура, влажность, запыленность и т.п.)), организация и оплата труда, взаимоотношения в производственных коллективах»;	Б.М. Генкин
	– качество взаимоотношений между работниками и организацией на основе соблюдения последней социальных и технико-экономических условий рабочего места;	А.Ф. Челти
	– степень, «до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности посредством их работы в этой организации»;	Дж. Хэкман Дж. Саттл

Основание исследовательской позиции	Определение	Автор
	– удовлетворение потребностей работников;	М. Сирджи
	– «интегральный показатель, характеризующий уровень организационно-технических, экономических, экологических, социально-психологических условий трудовой деятельности работника» (или общества в целом).	Е.Ю. Легчилина
КТЖ как среда формирования, сохранения и развития трудового потенциала	– способ сосредоточения внимания на влиянии работы на здоровье и общее благосостояние работника;	Р. Уалтон
	– совокупность условий и организации труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника, с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника;	Е.Г. Жулина
	– определенная степень свободы, которую организация предоставляет работнику для проектирования профессиональных обязанностей в контексте удовлетворения личных потребностей;	А. Бюссинг
	– совокупность параметров, характеризующих отношения, возникающие по поводу включения работника в кооперацию труда на рабочем месте, способствующие наиболее полной реализации его трудового потенциала;	Л.Г. Миляева
	– «совокупность таких форм организации процесса производства, охраны и условий труда, которые обеспечивают полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциала наемных работников и удовлетворение интересов собственника».	О.В. Зонова
КТЖ как инструмент мотивации работников	– набор методов, направленных на повышение удовлетворенности и производительности труда (работа в автономных группах, обогащение труда и т.п.);	Д. Фьюер
	– деятельность организации, нацеленная на обеспечение потребностей ее работников путем использования различных инструментов мотивации и стимулирования (например, доступ к процессу принятия решений и т.д.).	С. Робинсон

*\*Примечание:* составлено авторами по: Lawler E. Reward practices and performance management system effectiveness // Organizational dynamics. N. Y., 2003. Vol. 32. № 4. P. 396-404; Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. – 7-е изд., доп. и перераб. – М.: Норма, 2007. – 448 с.; Hackman J. R., Suttle J. L. Improving life of work. Santa Monica : Goodyear, 1977; Sirgy M., Efraty D., Siegel P. and Lee Dong-Jin

(2001) “A new measure of QWL based on need satisfaction and spill over theories”, *Social Indicators Research*, 55, 241-302; Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений // *Фундаментальные исследования*. 2018. № 7. С. 105 – 110; Walton R. E. Criteria for quality of working life // *The Quality of Working Life / L. E. Davis & A. B. Cherns, eds. New York : Free Press, 1975. Vol. 1/2. P. 93–97*; Жулина Е.Г., Кузнецова И.В. Управление развитием персонала в организациях: российская и зарубежная практика. Саратов: ИИРПК, 2018. 189 с.; Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность. URL :[http://dps.smrtlc.ru/Disc/Bussing\\_Motiv.htm](http://dps.smrtlc.ru/Disc/Bussing_Motiv.htm) (дата обращения: 27.11.19); Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // *Ползуновский альманах*. 2009. №1. С. 149-155; Зонова О. В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: дисс. ... к.экон.наук: 08.00.05. – Томск, 2016. – 233 с.; Feuer D. Quality of work life: a cure for all ills? // *Training: The Magazine of Human Resources Development*. 1989. № 26. P. 65–66.

В основу данного исследования был принят позиционный взгляд на категорию КТЖ как фактора сохранения, эффективного использования и развития трудового потенциала работника. Отчасти он созвучен взглядам О.В. Зоновой, которая рассматривает ее через призму разных индикаторов объективного и субъективного характера – со стороны имеющихся условий труда, качественных характеристик рабочих мест и со стороны восприятия их работниками [14]. Перечень основных изучаемых в рамках данного подхода компонентов качества трудовой жизни представлен на рис. 1.



**Рис. 1.** Компоненты качества трудовой жизни\*

\* *Примечание: Составлено авторами*

Содержание категории, как показывает анализ, рассматривается исследователями также неоднозначно, однако в оценке этого явления социально-трудовой жизни преобладают субъективные показатели [15].

Таким образом, анализ теоретико-методологических аспектов исследования качества трудовой жизни показал, что в изучении данной категории имеются существенные пробелы, которые выражаются в недостаточной концептуализации, в многообразии взглядов на состав индикаторов и преобладание субъективных показателей в оценке данного явления.

Целью статьи является комплексная оценка качества трудовой жизни с использованием статистической информации об условиях и качестве рабочих мест и оценок занятого населения Вологодской области об удовлетворенности компонентами трудовой жизни.

## Результаты и обсуждение

Основными статистическими показателями, характеризующими КТЖ, выступают данные о занятости населения, его характере, условиях труда, его оплате и т.д.

Общую информацию об участии населения трудоспособного возраста в трудовых отношениях дают показатели занятости, уровень которой в Российской Федерации остается достаточно высоким – 65,5% (табл. 2). При стабильных показателях этого индикатора в целом по стране и округе (СЗФО – 68,2%) в Вологодской области наблюдаем тенденцию его снижения за десятилетний период – с 64,9% в 2005 г. до 62,7% в 2017 г.

Таблица 2

### Показатели занятости в РФ, %\*

Регион	Уровень занятости, %			Неполная занятость, тыс. чел.		
	2005	2010	2017	2013	2015	2017
Российская Федерация	61,3	62,7	65,5	87,6	132,3	55,6
Северо-Западный федеральный округ	65,1	66,6	68,2	4,6	10,3	4,0
Вологодская область	64,9	64,5	62,7	0,7	0,7	0,6

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

Одним из оцениваемых компонентов качества трудовой жизни является заработная плата, уровень которой либо может, либо не может мотивировать работников к более производительному труду (табл. 3). Статистика показывает, что заработную плату четверти работающих (26%) нельзя назвать адекватной, поскольку она ниже 2/3 медианы почасового заработка. В этой группе значительную долю составляет женское занятое население (32%), что свидетельствует о гендерных перекосах в политике предприятий и организаций. Следует отметить, что уровень средней заработной платы работников в Вологодской области ниже уровня по РФ и СЗФО (31 651 руб. против 39 167 руб. и 44 450 руб. соответственно). Данные о наличии большой доли низкооплачиваемых работников не дают оснований говорить о высоком качестве трудовой жизни на популяционном уровне.

Таблица 3

### Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), %\*

Категории работников	2009 г.	2015 г.	2017 г.
Всего	29,0	27,3	26,4
Мужчины	19,5	20,7	20,0
Женщины	36,5	32,9	31,9

\*Примечание: Росстат. Выборочные обследования организаций (без субъектов малого предпринимательства). URL: [https://www.gks.ru/labour\\_force?print=1](https://www.gks.ru/labour_force?print=1)

Низкий уровень оплаты труда способствует уходу работников в неформальный сектор (теневую экономику), доля которого в последние годы никак не уменьшается (14% в 2001 г., 20% в 2018 г.; табл. 4). Причем наибольший рост таких видов занятости наблюдается у мужчин (с 14 до 22%). Исследователями доказано, что нахождение работающих в условиях нестабильных трудовых отношений, влечет за собой негативную оценку всех параметров трудовых отношений [16]. Так, выявлено, что «работники, не

имеющие признаков ущемления социально-трудовых прав, и имеющие максимум один признак неустойчивости социально-трудовых отношений, дают более высокую оценку своим ощущениям» от условий труда, работы и жизни в целом. При этом средняя заработная плата у таких работников выше.

Таблица 4

**Доля неформального сектора в общей занятости населения РФ, %\***

Категория населения	Год						
	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Всего	14,1	18,3	16,4	20,5	21,2	19,8	20,1
Мужчины	14,2	18,7	18,1	22,2	22,9	21,5	21,7
Женщины	14,0	18,0	14,7	18,7	19,4	18,0	18,4

\*Примечание: Росстат. Обследование рабочей силы.

[https://www.gks.ru/labour\\_force?print=1](https://www.gks.ru/labour_force?print=1)

Соответственно, это прямо свидетельствует о том, что наличие признаков неустойчивых трудовых отношений, а это прямо относится к неформальному сектору экономики, негативно влияет на социальное самочувствие работников, качество жизни и качество трудовой жизни работников.

Оценка условий труда также дает представление о качестве трудовой жизни населения. Согласно исследованиям, хорошие условия труда дают большую продолжительность трудовой жизни, а в сочетании с материальной заинтересованностью и хорошим состоянием здоровья вероятность продолжения трудовой деятельности в пенсионном возрасте увеличивается в 7,3 раза<sup>1</sup>.

В течение 2000 – 2018 гг. в РФ была проделана большая работа в области охраны труда (совершенствование системы управления охраной труда, проведение СОУТ, непрерывная подготовка работников по охране труда, информационное обеспечение и пропаганда охраны труда, внедрение механизмов управления профессиональными рисками, совершенствование лечебно-профилактического обслуживания, совершенствование механизмов взаимодействия по решению вопросов охраны труда и т.д.). Ее результатом стало заметное улучшение условий труда и снижение производственного травматизма. Об этом свидетельствуют данные официальной статистики, которые отчетливо демонстрируют позитивную динамику (табл. 5). Только с 2000-х гг. численность пострадавших при несчастных случаях на производстве в России сократилась почти в 6 раз (с 151,8 до 25,4 тыс. чел. в 2017 г.), а численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием – с 9,3 до 4,7 млн чел. При этом значительно возрос объем выделенных средств на охрану труда (в 13 раз на 1-го работающего) и существенно сократилась численность занятых в опасных и (или) вредных условиях труда.

<sup>1</sup> Здоровье на рабочем месте: сборник корпоративных практик. Москва, РСПП, 2011. – 92 с.

**Динамика численности пострадавших при несчастных случаях на производстве (РФ)\***

Показатели	г.	г.
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. чел.		
из них со смертельным исходом		
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве на 1000 работающих соответствующего пола		
из них со смертельным исходом		
Израсходовано средств на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, руб.		

\*Примечание: Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://www.gks.ru/labour\\_force?print=1](https://www.gks.ru/labour_force?print=1)

Субъективная оценка КТЖ занятым населением Вологодской области осуществлялась на основе социологических исследований, проводимых ФГБУН ВолНЦ РАН, в частности, социологического опроса «Социокультурная модернизация регионов СЗФО» (2017 г., объем выборки – 3100 чел.) и мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области (объем выборки – 1500 чел. населения в трудоспособном возрасте, 1 раз в 2 года, 1997 – 2018 гг.). Сравнительные данные о ситуации в России в целом основаны на данных комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимого Росстатом.

Одним из маркеров качества трудовой жизни является удовлетворенность человека своей заработной платой. Данные Росстата в 2018 г., показывают, что доля удовлетворённых заработком россиян составляет 38,9%, совсем не удовлетворены 11,3% работающих по найму<sup>2</sup>. В Вологодской области такими данными располагает мониторинговое исследование качества трудового потенциала, проводимое в регионе уже более 20 лет. Его результаты свидетельствуют, что полностью удовлетворены в 2018 г. оплатой труда – 10,1% населения, не удовлетворены – 9,6%. Как видим, на региональном уровне удовлетворенность трудовым доходом ниже, что влияет на общую оценку качества трудовой жизни.

Еще одним индикативным элементом качества трудовой жизни являются условия труда работников. Согласно российскому обследованию, доля вполне удовлетворенных условиями своего труда составляет более 70%, совсем не удовлетворены – 2,5%, а не вполне удовлетворенными чувствует себя пятая часть работников по найму<sup>3</sup>. Оценка условий труда в регионе складывается из таких характеристик труда, как безопасность, техническая оснащенность и санитарно-гигиеническая обстановка на рабочем месте респондента (табл. 6). Согласно исследованию, удовлетворительную оценку безопасности труда поставили 42,8% жителей Вологодской области, хорошую – 50,9% жители Северо-Западного федерального округа в целом. Техническую оснащенность рабочего места большинство, и вологжане (44,8%), и респонденты округа (50,8%) оценили «хорошо». Такая же оценка и у санитарно-гигиенической обстановки – (40,9% – Вологодская область, 52,1% – СЗФО).

<sup>2</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2018. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html)

<sup>3</sup> Там же.

Таблица 6

**Распределение ответов респондентов на вопрос: оцените условия, в которых Вы работаете? (в % от занятых на основной работе), 2017 г\***

Вариант ответа	Безопасность труда		Техническая оснащенность		Санитарно-гигиеническая обстановка		Психологическая обстановка	
	Вологодская область	СЗФО	Вологодская область	СЗФО	Вологодская область	СЗФО	Вологодская область	СЗФО
Очень плохая	0,8	0,9	0,7	0,9	1,0	0,7	0,8	1,0
Плохая	50,	5,0	6,5	6,8	6,2	5,2	6,3	5,7
Удовл.	42,8	31,1	36,5	29,9	39,7	29,0	40,8	34,0
Хорошая	38,7	50,9	44,8	50,8	40,9	52,1	40,0	49,1
Очень хорошая	12,7	12,1	11,5	11,6	12,2	13,0	12,1	10,3

\*Примечание: данные опроса «Социокультурная модернизация регионов СЗФО», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 г.

Занятое население оценивает качество трудовой жизни не только в разрезе условий и оплаты труда, но и на основе таких индикаторов, как морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения с руководством, возможность карьерного роста, предоставления социальных гарантий и т.п. Изменив в благоприятную сторону один из этих показателей, можно повысить общий уровень качества трудовой жизни работников, стимулировать их к более эффективному труду.

Большая часть респондентов Вологодской области оценивает психологическую обстановку как удовлетворительную (40,8%) и хорошую (40,0%). Это говорит о том, что в целом вологодским работникам комфортно с точки зрения взаимоотношений в рабочих коллективах, что способствует положительной оценке качества трудовой жизни в целом.

Одной из важнейших задач в управлении трудовыми ресурсами предприятий и организаций выступает такой инструмент непрямого (денежные выплаты производятся не самому сотруднику, а третьей стороне, предоставляющей услуги) материального вознаграждения как предоставление работнику социального пакета [17; 18]. В него входят такие компоненты как система бонусов (вознаграждение за стаж работы, тринадцатая заработная плата), оплата транспортных расходов, дней нетрудоспособности, обучение сотрудников за счет организации, путевки в лечебные учреждения и базы отдыха и т.д.

Результаты опроса показывают, что наиболее распространёнными социальными гарантиями рабочих мест являются позиции, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные листы, учебные отпуска и т.п. (рис. 2).



**Рис. 2.** Виды социальных гарантий, предоставляемых работодателями занятому населению Вологодской области, в % от тех, кто работает на основной работе  
 \*Примечание: данные опроса «Социокультурная модернизация регионов СЗФО», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 г.

Таким образом, и объективные и субъективные данные свидетельствуют о том, что качество трудовой жизни в регионе и стране в целом находится на невысоком уровне. Вместе с тем следует отметить, что положительное восприятие условий труда и работы в целом в конечном итоге способствует повышению эффективности трудовой деятельности.

### **Заключение**

В рамках исследования качества трудовой жизни занятого населения Вологодской области были сформулированы следующие основные выводы:

- 1) оплата труда как важный компонент не только качества трудовой жизни, но и качества жизни в целом, находится на низком уровне;
- 2) количество занятых в опасных условиях труда в РФ снижается. Социологические оценки подтверждают эту тенденцию: безопасность труда отмечена населением как удовлетворительная и хорошая;
- 3) увеличивается доля населения, осуществляющая свою трудовую деятельность в неустойчивых социально-трудовых отношениях. Данное обстоятельство способствует ухудшению качества трудовой жизни россиян.

Эти итоги говорят о необходимости увеличения внимания к труду и человеку-работнику. Причем такая работа необходима не только на региональном, но и на федеральном уровне. Не случайно в Национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» запланировано создание стандартов программ высшего образования по направлению «Научная организация труда»<sup>4</sup>.

### **Литература**

1. Бобков В.Н. Методологический подход Всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения // Вестник ВГУ. – №2. – 2009. – С. 162–177.
2. Lawler E.E (1975) “Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it, in L.E Davis and A.B. Cherns (Ed.), The Quality of Working Life, 1, 123-133, New York: Free Press.

<sup>4</sup> Производительность труда и поддержка занятости: Национальный проект / Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда. URL: <https://производительность.рф/ru/>

3. Nasman O., Ahonen G. The DRUVAN-project: A major increase in Occupational Health Service based on the Metal Age method in a Finnish municipality improved the work ability and gave significant financial return. The Centre for Occupational Safety and The Finnish Work Environment Fund. PunaMusta, Iisalmi, 2007. 7 с.
4. Oden, G., Crouse, S. & Reynolds, C. Worker productivity, job satisfaction, and work related stress: the influence of an employee fitness program. *Fitness in Business*, n. 3. 1989. Pp. 198–204.
5. Kerr, J. H. & Vos, M. Employee Fitness Programmes, Absenteeism and General Well-Being. *Work and Stress*, n. 7. 1993. Pp. 179–190.
6. Бобков В.Н. Ноосферное социальное качество: от теорий к проектированию // *Уровень жизни населения регионов России*. – №2(192). – 2014. – С. 7–21.
7. Уолкер А. Принципы и развитие европейской социальной модели: минимальные стандарты или социальное качество? // *Мир перемен*. – 2008. – № 1. – С. 67–81.
8. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д. А. Куликовым. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
9. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Пер. с англ. Н. Г. Владимирова; Под ред. В. И. Ярных, А. Г. Старовик. – М.: Вершина, 2004. – 351 с.
10. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
11. Connell L., Hannif Z. Call centers, quality of work life and HRM practices an in-house/outsourced comparison, *Employee Relations*. Vol. 31. №. 4. 2009. P.363-381.
12. Белехова Г.В. Мнение трудоспособного населения о качестве трудовой жизни (на примере Вологодской области) // *Научный журнал «Дискурс»*. – 2019. – 10 (36). – С. 29–44.
13. Буткалюк В.А. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни // *Социология: теория, методы, маркетинг*. – 2010. – №4. – С. 138–151.
14. Зонова О.В. Интегральная оценка качества социально-трудовой жизни наёмных работников региона // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. – 2011. – № 1. – С. 66–71.
15. Рябокони И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике // *Современные технологии управления*. – 2014. – №11(47).
16. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // *Проблемы развития территории*. – 2018. – № 1. – С. 7–21.
17. Вергара С.Х. Роль социального пакета как инструмента стимулирования труда персонала современной компании // *Молодой ученый*. – 2013. – №10. – С. 296–297.
18. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике // Вологда: ИСЭРТ РАН. 2015.
19. Конституция Российской Федерации. URL: <http://constitution.kremlin.ru/> (дата обращ. 25.10.2019).
20. Приём по случаю празднования Дня России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/60737> (дата обращ. 15.10.2019)
21. Качество жизни россиян: ключевые факторы: пресс-выпуск ВЦИОМ. №3831. 03 декабря 2018 г. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9460> (дата обращ. 15.10.2019).

22. Barthelmes, I., Goertz, C., Herdegen, R., Jahn, F., Jürgens-S 1. cholz, B., Knoll, A., Kramer, I., Lück, P., Schreiter, I., Sochert, R., Waschau, U. & Wolters, J. (2010). Prävention gemeinsam weiterdenken. Initiative Gesundheit und Arbeit. URL: [http://www.iga-info.de/fi/leadadmin/Veroeffentlichungen/Einzelveroeffentlichungen/iga-Imagebroschuere\\_2012.pdf](http://www.iga-info.de/fi/leadadmin/Veroeffentlichungen/Einzelveroeffentlichungen/iga-Imagebroschuere_2012.pdf) (дата обращения: 05.06.2018 г.).

23. Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ / Женева, 1999.