

# Статистический анализ и субъективная оценка качества трудовой жизни занятого населения Вологодской области

## Statistical analysis and subjective assessment of the quality of working life of the employed population of Vologda region

УДК 331

Получено: 29.01.2020

Одобрено: 20.02.2020

Опубликовано: 25.04.2020

**Ивановская А.Л.**

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

**Ivanovskaya A.L.**

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

### Аннотация

В настоящее время качество трудовой жизни (далее – КТЖ) является составляющей понятия «качество жизни» и позволяет определить условия труда, его организацию с позиции оптимальной реализации способностей работников. Целью исследования является оценка качества трудовой жизни, как на основе статистической информации, так и на основе субъективного мнения занятого населения Вологодской области. В статье для оценки качества трудовой жизни работников выделен ряд статистических показателей, которые ее наиболее полно отражают. Также приведены результаты социологического опроса занятого населения об оценке наиболее важных компонент КТЖ.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни, занятое население, условия труда, социологический опрос.

### Abstract

At present, the quality of working life (QWL) is a component of the concept of "quality of life" and allows to determine the conditions of work, its organization from the point of view of optimal realization of the abilities of employees. The aim of the study is to assess the quality of working life, both on the basis of statistical information and on the basis of subjective opinion of the employed population of Vologda region. The article identifies a number of statistical indicators to measure the quality of working life of employees, which most fully reflect it. The results of the sociological survey of the employed population on the assessment of the most important components of QWL are also given.

**Keywords:** quality of working life, employed population, working conditions, sociological survey

***Благодарность:** 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**

На современном этапе развития общества произошло осознание важности человеческих ресурсов и того, что центром социально-экономического прогресса является человек. Развитие экономики невозможно без активного использования человеческого потенциала, что предполагает трансформацию социально-трудовых отношений [1].

Оценивать качество трудовой жизни важно как в рамках предприятий, так и региона в целом. В региональных программах и стратегиях социально-экономического развития вопросы формирования и развития качества трудовой жизни рассматриваются опосредованно (через призму повышения качества жизни) [2]. При этом нельзя не отметить, что занятое население большую часть своей жизни проводит на рабочем месте, поэтому качество их трудовой жизни будет определять и качество жизни в целом.

Так, Всероссийский центр уровня жизни населения (ВЦУЖ) в структуре качества жизни населения (КЖ) под качество трудовой жизни отвел вторую позицию [3]:

- 1) качество общества;
- 2) качество трудовой и предпринимательской жизни;
- 3) качество социальной инфраструктуры;
- 4) качество окружающей среды;
- 5) личная безопасность людей;
- 6) удовлетворенность качеством жизни.

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

В узком смысле, качество трудовой жизни определяется удовлетворенностью рабочего своим трудом и другими аспектами работы, в частности, такими как доходы и премии.

В широком смысле, качество трудовой жизни связано и с субъективным благополучием работника, который оценивает такие элементы, как условия и безопасность труда, справедливое вознаграждение за труд, руководство организации, отношения в коллективе, возможности самореализации и карьерного роста и др. На современном этапе качество трудовой жизни признается многомерным конструктом, включающим большое количество формирующих его факторов.

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда трактует «качество трудовой жизни», как «рабочие места с лучшими условиями путем применения более сбалансированных способов совмещения трудовой деятельности с личной жизнью работников» [4].

Оценка качества трудовой жизни региона должна базироваться на исследовании множества показателей для того, чтобы выявить их влияние на формирование и повышение КТЖ.

Целью исследования является оценка качества трудовой жизни, как на основе статистической информации, так и субъективного мнения занятого населения Вологодской области.

В научной литературе основными показателями, характеризующими КТЖ, выступают: состояние рынка труда, оплата труда, условия и организация труда, квалификация, эффективность труда, правовая защита работников – те основные индикаторы, которые дают возможность определить различия в аспектах сферы труда и на региональном уровне [5].

## **Результаты и обсуждение**

В настоящее время в экономике наблюдается дефицит рабочей силы, что обусловлено, во-первых, снижением числа лиц трудоспособного возраста, во-

вторых, малочисленностью лиц моложе трудоспособного возраста, по сравнению с пенсионерами (табл. 1).

Таблица 1

**Возрастная структура населения Вологодской области в 2002–2017 гг.\***

Год	Число лиц						% замещения лиц старше трудоспособного возраста молодыми
	моложе трудоспособного возраста		трудоспособного возраста		старше трудоспособного возраста		
	чел.	% от общей численности	чел.	% от общей численности	чел.	% от общей численности	
2002	228 491	18,0	768 272	60,6	270 488	21,4	84,47
2005	207 346	16,6	779 552	62,6	258 570	20,8	80,19
2010	196 135	16,2	752 194	62,0	265 328	21,8	73,92
2011	196 187	16,3	732 271	61,0	272 732	22,7	71,93
2012	200 037	16,7	720 601	60,1	277 908	23,2	71,98
2013	205 232	17,2	707 521	59,1	283 443	23,7	72,41
2014	210 802	17,7	693 491	58,1	289 078	24,2	72,92
2015	215 967	18,1	679 419	57,1	295 624	24,8	73,05
2016	221 913	18,7	664 067	55,9	301 705	25,4	73,55
2017	226 243	19,1	651 012	55,0	306 605	25,9	73,79

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

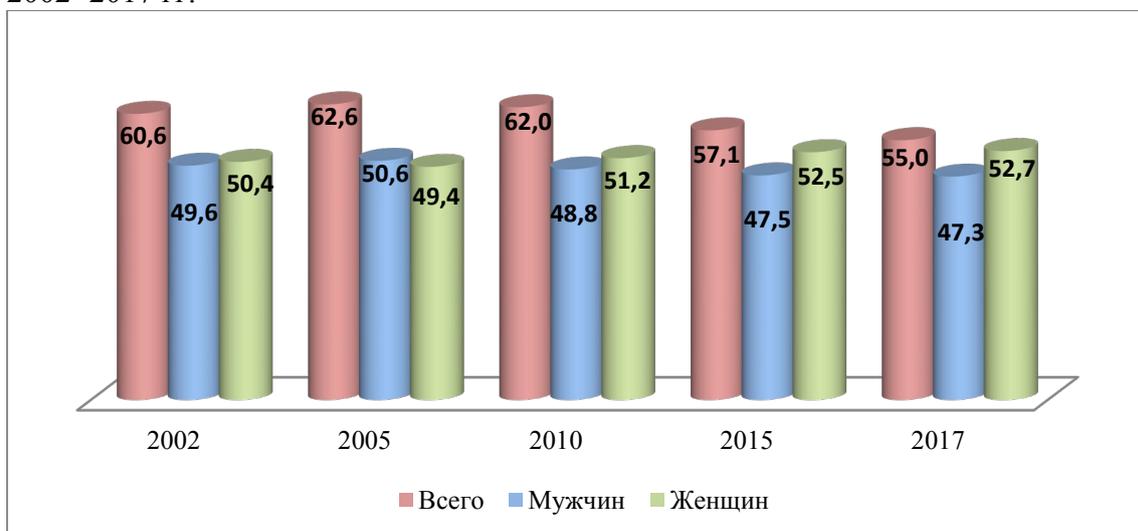
Население в трудоспособном возрасте – одна из важнейших категорий населения для экономики страны, при этом его численность с каждым годом снижается. Именно поэтому основной целью Стратегии социально-экономического развития Вологодской области на период до 2030 г. является реализация политики народосбережения, в том числе населения в трудоспособном возрасте.

Максимальная численность населения в трудоспособном возрасте в Вологодской области в исследуемом периоде была зарегистрирована в 2005 г. и составила 779,5 тыс. чел. (62,6% от всего населения области). При этом, если на начало 2002 г. в этой группе было 768,3 тыс. чел. (60,6%), то к 2017 г. произошло сокращение населения до 651 тыс. чел., что составило 55% от всего населения области. Согласно прогнозам исследователей, численность населения Вологодской области в трудоспособном возрасте с каждым годом будет снижаться, и к 2020 г. составит уже примерно 54% от общей численности населения области [6].

Процент замещения лиц старше трудоспособного возраста лицами моложе трудоспособного возраста в исследуемом периоде снизился, происходит старение

населения, но при этом отметим незначительное его повышение в последние пару лет.

На рис. 1 представлена динамика удельного веса мужчин и женщин в общей численности трудоспособного населения Вологодской области в 2002–2017 гг.



**Рис. 1.** Структура трудоспособного населения в гендерном разрезе, %\*

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

Вариация удельного веса каждого из полов примерно равна 2%. По данной иллюстрации прослеживается как незначительное уменьшение доли мужчин трудоспособного возраста, так и повышение доли женщин в трудоспособном возрасте. Доля женщин в трудоспособном возрасте превышает долю мужчин, особенно эта разница заметна в 2017 г. Подобная разница связана с повышенными рисками смертности среди мужчин трудоспособного возраста. Так, согласно статистике, к 60 годам на одного мужчину приходится две женщины.

Ярко выраженная тенденция снижения численности населения в трудоспособном возрасте ведет к потере потенциального экономического роста. Одним из возможных решений данной проблемы может выступить реформация социально-трудовых отношений, а именно обеспечение достойного качества трудовой жизни занятого населения для более полной реализации имеющегося на данный момент трудового потенциала.

Сфера труда охватывает рынок рабочей силы и возможности ее использования в общественном производстве. Уровень безработицы на рынке труда выступает как один из определяющих элементов качества трудовой жизни, предоставляя занятому населению региона гарантии занятости.

Динамика уровня безработицы населения Вологодской области в период с 2005 по 2017 г. имела тенденции, аналогичные с динамикой этого показателя по СЗФО и РФ. В 2017 г. уровень зарегистрированной безработицы в Вологодской области превышает уровень, как по Российской Федерации, так и по Северо-Западному федеральному округу, так же отмечена тенденция его незначительного увеличения по сравнению с 2010 г. Тенденции повышения уровня безработицы при снижении уровня занятости в Вологодской области приводят к высвобождению рабочей силы, которая не может трудоустроиться (табл. 2). В данной ситуации необходимо оказывать помощь населению в возможности профессиональной переподготовки с целью дальнейшего трудоустройства.

Таблица 2

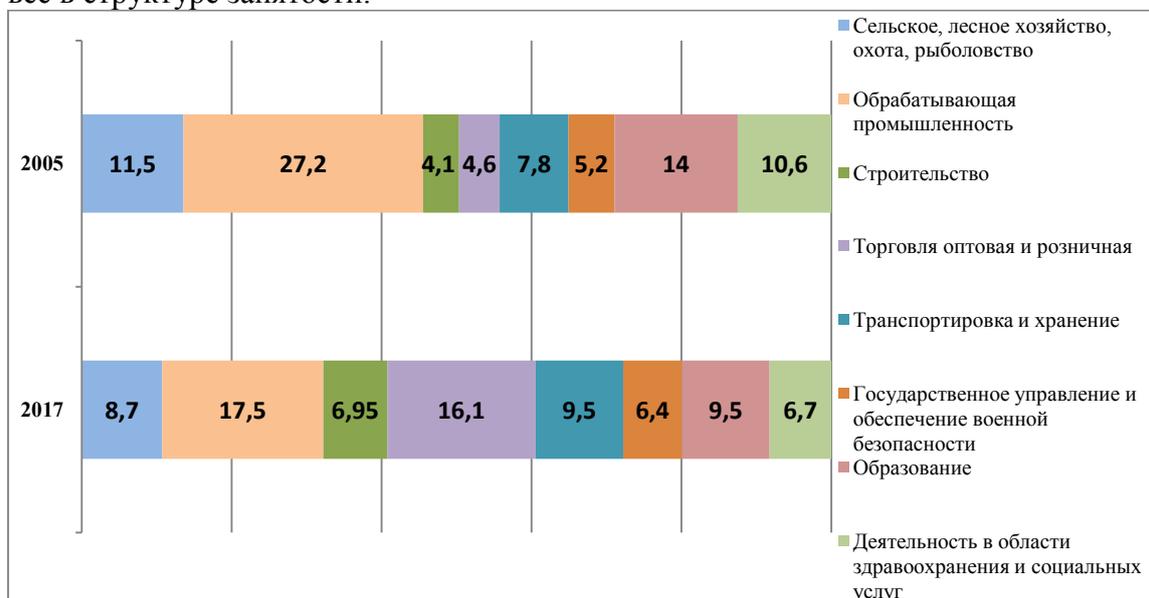
**Уровень занятости и уровень безработицы в Российской Федерации  
в 2005–2017 гг.\***

Регион	Уровень занятости, %			Уровень зарегистрированной безработицы, %		
	2005	2010	2017	2005	2010	2017
РФ	61,3	62,7	65,5	2,5	2,1	1,0
СЗФО	65,1	66,6	68,2	1,7	1,5	0,8
Вологодская область	64,9	64,5	62,7	2,5	1,3	1,4

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

Наибольшая численность безработных в Вологодской области приходится на возрастной интервал от 20 до 24 лет (13,9% от общей численности безработных). Этот период в жизни человека связан с окончанием учебы и поиском места трудоустройства.

На рис. 2 приведено изменение структуры занятого населения Вологодской области по видам экономической деятельности, имеющим наибольший удельный вес в структуре занятости.



**Рис. 2.** Структура занятого населения Вологодской области по видам экономической деятельности, %\*

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

Некоторые изменения претерпело распределение занятого населения за период с 2005 по 2017 г. Наибольшее сокращение числа занятых приходится на обрабатывающую промышленность (9,7 п.п.), которая характеризуется тяжестью и напряженностью производственного процесса. Отмечен значительный рост занятых в торговле (почти в 4 раза), что говорит о перекосе в структуре занятости в сторону непромышленной сферы производства

Обратимся к анализу индикаторов качества трудовой жизни, которые в большей степени определяют удовлетворенность занятого населения своей трудовой деятельностью.

Одним из структурных элементов качества трудовой жизни является уровень заработной платы. Величина заработной платы определяет благосостояние занятого населения, удовлетворенность работников оплатой труда может мотивировать их к более производительному труду. При этом необходимо

не просто увеличивать размер оплаты труда, но увеличивать ее покупательную способность.

Субъекты СЗФО контрастны как по величине среднемесячной начисленной заработной платы, так и по величине прожиточного минимума (табл. 3).

Таблица 3

**Дифференциация регионов СЗФО по соотношению среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума в 2017 г.\***

Регион	Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата, руб.	Соотношение среднемесячной начисленной номинальной заработной платы и прожиточного минимума	
		2013	2017
Российская Федерация	39 167	4,1	4,0
Северо-Западный федеральный округ	44 450		
Республика Карелия	34 434	3,2	2,8
Республика Коми	45 689	4,0	3,6
Архангельская область	40 352	2,9	3,5
Ненецкий автономный округ	74 173	4,0	3,6
<b>Вологодская область</b>	<b>31 651</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>
Калининградская область	30 580	3,6	3,0
Ленинградская область	39 333	4,5	4,1
Мурманская область	51 932	4,0	3,8
Новгородская область	29 311	3,3	3,0
Псковская область	23 659	2,7	2,3
г. Санкт-Петербург	53 740	5,2	5,0

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

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). В 2017 г. в Вологодской области среднемесячная начисленная номинальная заработная плата превысила размер прожиточного минимума в 3,1 раза, тогда как еще в 2013 – в 3,4 раза: за период 2013–2017 гг. темп роста заработной платы в области чуть ниже темпа роста прожиточного минимума.

Таблица 4

**Сведения о среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций по основным видам экономической деятельности в 2017 г., руб.\***

Виды экономической деятельности	2017
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство	28 118
Обрабатывающие производства	47 199
Строительство	48 413
Транспорт	39 400
Торговля	27 868
Образование	23 019
Здравоохранение	24 783

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

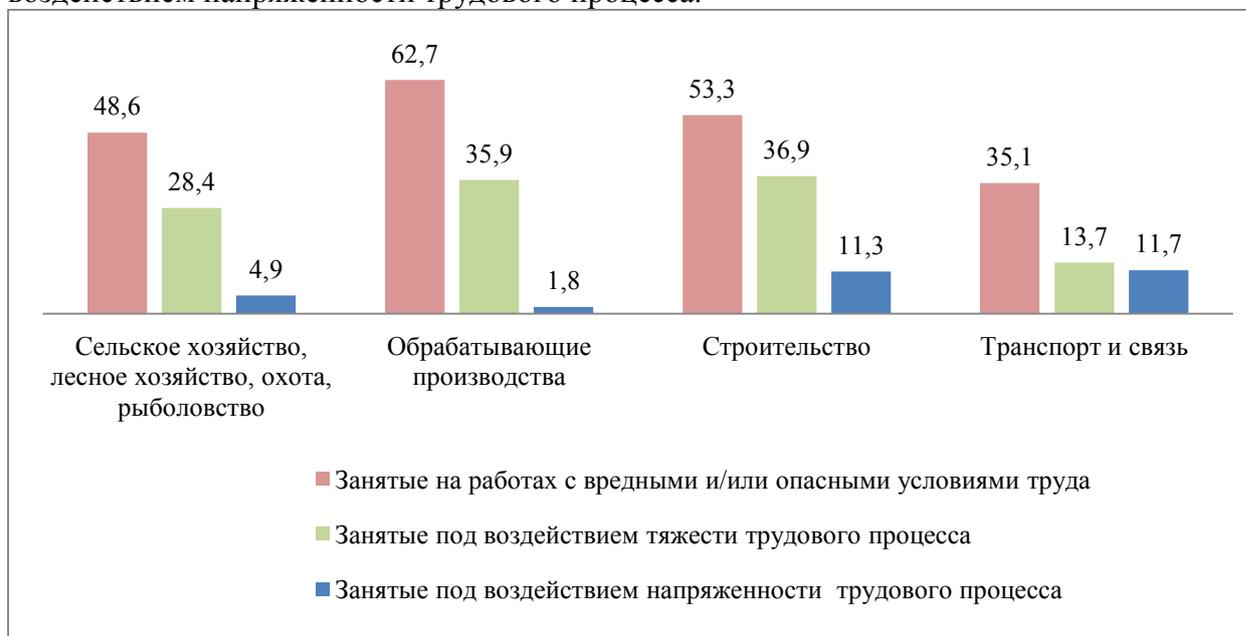
Значительная дифференциация в оплате труда наблюдается и по отраслям народного хозяйства Вологодской области. При этом самая высокая средняя оплата труда характерна для строительства (на 53% выше средней по области), а самая низкая – для сферы образования (на 17% ниже средней по области).

Оценка качества трудовой жизни должна осуществляться на основе анализа реального состояния условий труда в регионе с учетом степени удовлетворенности работников существующими условиями. К сожалению, оценка качества трудовой жизни осложняется отсутствием данных о числе мест с вредными и опасными условиями труда, а также отсутствием конечных результатов по аттестации рабочих мест на предприятиях. Таким образом, мы можем оценить степень безопасности рабочих мест и условия труда на предприятиях только в самом общем виде.

Что касается занятых в опасных и (или) вредных условиях труда, то их численность за последние 10 лет сокращается во всех сферах деятельности. Особенно хорошо это заметно в сфере обрабатывающих производств – сокращение составило около 40%. При этом, более половины занятых, как в сфере обрабатывающих производств, так и в строительстве, и сельском и лесном хозяйствах, трудятся в неблагоприятных условиях (рис. 3).

Согласно исследованиям, увеличение тяжести и напряженности трудового процесса неблагоприятно влияют на качество трудовой жизни работников. Уровень тяжести трудового процесса сказывается на физическом состоянии работника, в то время как напряженность труда влияет на его психическое состояние.

Для сферы строительства Вологодской области характерен довольно высокий процент работающих, занятых под воздействием факторов именно тяжести трудового процесса (70% от числа занятых во вредных и (или) опасных условиях труда)). В сфере транспорта и связи около трети работников заняты под воздействием напряженности трудового процесса.



**Рис. 3.** Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по некоторым видам экономической деятельности, в % от численности работников соответствующего вида экономической деятельности\*

\*Примечание: составлено автором по данным Росстата

Производственное оборудование на многих российских предприятиях устаревшее и не отвечает нормам охраны труда. Обратимся к табл. 5, где показана динамика травматизма на предприятиях Вологодской области.

Таблица 5

**Травматизм на производстве, чел.\***

	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2017 к 2005 %
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более	2002	1058	487	427	446	336	16,8
в том числе со смертельным исходом	37	16	9	6	14	14	37,8

Источник: составлено автором по данным Росстата

Ежегодно численность пострадавших при несчастных случаях на производстве снижается (в 2017 г. уменьшилась на 73% по сравнению с 2005 г.). Наиболее травмоопасными являются виды деятельности, связанные с обрабатывающими производствами. В целом, за последние годы условия труда на предприятиях Вологодской области улучшились, предпринимаемые меры по его охране имеют положительный результат, тем не менее на предприятиях необходимо сформировать механизмы как охраны труда, так и социальной защиты работников.

Оценка КТЖ с позиции занятого населения осуществлялась на основе социологического исследования, проводимого ВолНЦ РАН в 2017 г., под названием «Социокультурная модернизация регионов». Опрос проводился на территории Вологодской области и в некоторых областях СЗФО, всего было опрошено 3108 чел.

Согласно полученным результатам опроса, средняя заработная плата, получаемая работниками в Вологодской области, равна 19 729 руб., средняя по СЗФО – 23 505 руб. (сравним: согласно статистике эти значения равны 31 651 руб. и 44 450 руб., соответственно). Что касается среднемесячного душевого дохода семьи, то в среднем по Вологодской области он равен 14 232 руб., по СЗФО – 17 472 руб., т.е. немногим превышает установленный прожиточный минимум.

При этом 22,4% респондентов отметили, что за последние 12 мес. возникла угроза потерять рабочее место, 23,8% опрошенных были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, а 51,8% опрошенным пришлось выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату.

Анализ условий труда проводился на основании оценки работниками, занятых на основной работе, некоторых характеристик труда: безопасность, техническая оснащенность и санитарно-гигиеническая обстановка. В Вологодской области из 1500 респондентов трудятся только на основной работе – 46,1%, в среднем по СЗФО – 45,8%. Согласно ответам респондентов из Вологодской области, большинство опрошенных оценили безопасность труда, как удовлетворительную 42,8%; техническую оснащенность – как хорошую (44,8%); санитарно-гигиеническую обстановку – как удовлетворительную (40,9%) (табл. 6).

**Оцените условия, в которых Вы работаете  
(в % от занятых на основной работе)\***

Вариант ответа	Безопасность труда		Техническая оснащенность		Санитарно-гигиеническая обстановка		Психологическая обстановка	
	Вол. обл.	СЗФО	Вол. обл.	СЗФО	Вол. обл.	СЗФО	Вол. обл.	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: составлено автором по данным опроса «Социокультурная модернизация регионов – 2017»

Резюмируя вышеизложенное, результаты опроса свидетельствуют о том, что основные характеристики качества трудовой жизни занятым населением, в большей степени, оцениваются в диапазоне удовлетворительно – хорошо.



**Рис. 4.** Виды социальных гарантий, предоставляемых работодателями занятому населению Вологодской области, в % от тех, кто работает на основной работе\*

\*Примечание: составлено автором по данным опроса «Социокультурная модернизация регионов – 2017»

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. [7]. Изменив в благоприятную сторону один из этих показателей, можно повысить общий уровень качества трудовой жизни работников, стимулировать их к более эффективному труду.

Что касается психологической обстановки, то большая часть респондентов Вологодской области оценивают, как удовлетворительную (40,8%) и хорошую (40,0%). Согласно результатам опроса, социальные гарантии не предоставляются

работодателями для 11,2% занятых, тогда как в среднем по СЗФО это значение равно 6,4% (рис. 4).

При сокращении численности трудовых ресурсов экономически эффективным видится улучшение условий трудящихся для реализации уже имеющегося трудового потенциала, поэтому стратегической целью является обеспечение полной и продуктивной занятости населения.

### **Заключение**

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

1. Данные официальной статистики свидетельствуют о низком уровне средней оплаты труда в Вологодской области по сравнению со средней в СЗФО и РФ, также наблюдается и высокий уровень отраслевой дифференциации в оплате труда. К тому же, как было отмечено выше, большинству опрошенным работникам, чтобы сохранить прежний уровень заработной платы, приходится выполнять дополнительный объем работ. Некоторые работники во избежание потери рабочего места были вынуждены согласиться на уменьшение заработка. Данные обстоятельства могут привести к трудовой пассивности работников, так как мотивационная функция заработной платы, в такой ситуации, отсутствует. Из этого следует, что оплата труда, как важный компонент не только качества трудовой жизни, но и качества жизни, в целом, находится на низком уровне.

2. При оценке условий труда выявили, что 50–60% занятых в материальном производстве трудятся в опасных и / или вредных условиях труда. Положительным моментом выступает тот факт, что в динамике количество занятых в опасных условиях снижается. Большинство занятого населения области, согласно социологическому опросу, оценивает такой компонент, как безопасность труда, удовлетворительно и хорошо.

3. При оценке организации труда можем исходить из оценки характеристик технической оснащенности. Данный показатель в нашем исследовании имеет лишь субъективную оценку, которая, по мнению большинства респондентов, находится в пределах удовлетворительно – хорошо.

4. Качество трудовой жизни выступает как фактор конкурентоспособности предприятий, экономического роста региона, страны. Тем не менее при всей неоспоримой значимости данной категории, проведенный анализ качества трудовой жизни работников Вологодской области свидетельствует о том, что оно находится на достаточно низком уровне. Видится необходимым пересмотреть цели и задачи государственного регулирования социально-трудовой сферы, а также выработать новые методологические подходы к выстраиванию мер и механизмов комплексного положительного изменения компонентов, входящих в качество трудовой жизни.

### **Литература**

1. *Леонидова Г.В., Панов А.М.* Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // Проблемы развития территории. – 2013. – № 3 (65). – С. 60–70.
2. *Ивановская А.Л.* Анализ и оценка качества трудовой жизни районов Вологодской области в 2017 году // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 4 (105). – С. 552–557.
3. *Бобков В.Н.* Методологический подход Всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценка качества и уровня жизни населения // Вестник ВГУ. – № 2. – 2009.

4. Connell, Julia & Hannif, Zeenobiyah, (2009), *"Call centers, quality of work life and HRM practices An in-house/outsourced comparison"*, Employee Relations, Vol. 31 No. 4, 2009, pp. 363-381.
5. Ивановская В.Ю., Ивановская А.Л. Качество трудовой жизни районов вологодской области: анализ, оценка, региональные особенности // Молочнохозяйственный вестник. – 2016. – № 4 (24). – С. 140–150.
6. Шабунова, А.А., Богатырев А.О. Вологодская область: перспективы демографического развития территории // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – №3(11). – 2010. – С. 51–60.
7. Белехова Г.В. Мнение трудоспособного населения о качестве трудовой жизни (на примере Вологодской области) // Научный журнал «Дискурс». – 2019. – 10 (36). – С. 29–44.