

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2020.1.23.3

УДК 331.101.32(470.12) | ББК 65.240(2 Рос-4Вол)

© **Ивановская А.Л.**

«ИДЕАЛЬНОЕ» И «РЕАЛЬНОЕ» КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОЦЕНКАХ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ¹



АЛЕНА ЛЕОНИДОВНА ИВАНОВСКАЯ

Вологодский научный центр Российской академии наук
Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: lelia-iv@mail.ru

ORCID: [0000-0002-4456-3337](https://orcid.org/0000-0002-4456-3337); ResearcherID: [K-5799-2018](https://orcid.org/K-5799-2018)

Эволюция общества неразрывно связана с качественными изменениями в трудовой жизни людей. Поэтому проблема качества трудовой жизни (далее – КТЖ) занятого населения становится наиболее важной в социально-экономическом и общечеловеческом плане. При принятии управленческих решений в социально-трудовой сфере и при оценке эффективности проводимых мероприятий представляется необходимым учитывать мнение населения. Целями исследования являются оценка компонент качества трудовой жизни занятого населения в разрезе представлений об их важности (идеальное) и наличия (реальное) на рабочем месте и определение различий в этих оценках по гендерному признаку и с учетом характера труда. В статье даны результаты оценки основных компонент качества трудовой жизни с точки зрения идеального (важного) и реального их состояния. Информационную базу исследования составил проведенный автором онлайн-опрос занятого населения Вологодской области (N=402). При оценке «идеального» и «реального» качества трудовой жизни использовался индексный метод. «Идеальная» оценка основывалась на ответах респондентов о важности тех или иных условий их трудовой деятельности, а «реальная» – о степени соответствия ожидаемого действительному положению дел на рабочем месте. Отмечено, что индекс реального состояния анализируемых характеристик, касающихся качества трудовой жизни, ниже индекса важности компонент КТЖ, то есть «идеального» состояния условий трудовой деятельности. Новизна исследования заключается

¹ 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»).

в том, что авторы реализуют комплексный подход к оценке КТЖ, заложив в методологию оценки наиболее полный перечень компонент КТЖ, включая новые, такие как автономия на рабочем месте, а также, в отличие от уже существующих подходов, дополняют оценку компонент КТЖ анализом различий в профиле ключевых характеристик населения (социально-демографических, организационно-трудовых и пр.). Показаны различия в оценках «идеального» и «реального» качества трудовой жизни между мужчинами и женщинами, работниками умственного и физического труда. Практическая значимость исследования заключается в получении информации о значимых компонентах качества трудовой жизни для работников, что позволит учитывать это при принятии управленческих решений в области активизации трудовой деятельности.

Качество трудовой жизни, занятое население, условия труда, социологический опрос.

Введение

Исследования показывают, что обеспечение достойного качества трудовой жизни является одной из приоритетных задач стабилизации и развития экономики любой страны [1–3]. Высокое качество трудовой жизни позволяет с учетом интересов и потребностей человека создавать условия для повышения эффективности использования его трудового потенциала [4]. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений, которые в настоящее время находятся в процессе трансформации от воздействия таких вызовов, как роботизация рабочих мест, усиление гибкости институтов рынка труда, распространение неустойчивой занятости и т. д.

Вместе с тем данные Росстата по результатам ежегодного выборочного наблюдения за доходами населения свидетельствуют о том, что в РФ более 7% работающих людей не могут гарантировать себе минимальный достаток и относятся по критериям МОТ к работающим бедным – это явление так называемой «финансовой бедности» [5]. Согласно индикаторам «достойного труда», более 3% занятых имеют чрезмерную продолжительность рабочего времени (более 48 часов в неделю при нормальной продолжительности – 40 часов)². Данные официальной статистики

демонстрируют улучшение условий труда и уменьшение производственного травматизма. 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. человек в 2017 году), а численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием – с 9,3 до 4,7 млн человек. Однако доля работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, остается достаточно высокой (38%), особенно это касается шумовых воздействий (более 19% из общего числа работающих во вредных условиях). В то же время данные Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) свидетельствуют, что воздействие производственного шума вызывает «около 16% случаев потери слуха у взрослого населения»³. В России потеря слуха, вызванная шумом, является одним из самых распространенных профессиональных заболеваний, занимая 30% удельного веса в структуре профессиональной заболеваемости работников [6].

Понятие «качество трудовой жизни» недостаточно представлено в стратегических документах РФ. На сегодняшний день в них затрагиваются лишь отдельные элементы качества трудовой жизни в рамках повышения «качества жизни». Например, в перечне показателей «Стратегии социально-экономического развития Вологодской области

² Индикаторы достойного труда: данные Федеральной службы государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 29.01.2020); ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd14ccccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f (дата обращения 06.02.2020).

³ Глобальные факторы риска для здоровья: смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска: доклад ВОЗ. 2015. URL: www.who.int/evidence/bod (дата обращения 26.01.2020).

на период до 2030 года» акцент ставится на основные параметры рынка труда, тогда как ключевые характеристики качества трудовой жизни, прежде всего безопасность условий труда, защита прав трудящихся и пр., упускаются из вида. На наш взгляд, для решения ключевых задач государственного управления в рамках сферы труда и занятости необходима концептуализация качества трудовой жизни как самостоятельного и обособленного конструкта. Это требует и анализа нынешнего положения дел в сфере труда на основе достоверной и доступной информации. Статистические показатели, имеющиеся сегодня, не в полной мере отражают состояние и тенденции базовых параметров качества трудовой жизни. Необходимо оценка отдельных компонентов КТЖ ради обобщения тех проблемных аспектов, которые не регистрируются в метриках и поэтому сложны для учета и интерпретации в рамках политики государства и «на местах». Особенно актуальными представляются оригинальные данные, позволяющие учесть субъективные оценки КТЖ, особенно в разрезе различных социальных, демографических групп населения, а также таких важных компонент, как форма оплаты труда, характер труда, вид экономической деятельности. Очевидно, что подходы к управлению и планированию для них будут принципиально различаться. Для решения поставленных проблем наиболее всего подходят социологические исследования КТЖ. Они позволяют решить исследовательские, фундаментальные задачи, например, как выявить различия в оценке важности компонент качества трудовой жизни между разными категориями населения и существенными характеристиками трудовой деятельности, так и достичь прикладных целей (проводить актуальную оценку КТЖ в регионе, в том числе и в рамках мониторинга).

Все это актуализирует проблему достойного качества трудовой жизни. В связи с вышесказанным цели исследования – оценка компонентов качества трудовой жизни занятого населения в разрезе представлений об их важности (идеальное) и наличия (ре-

альное) на рабочем месте и выявление различий в этих оценках по гендерному признаку и в зависимости от характера труда. Объектом оценки выступает занятое население Вологодской области, предметом – КТЖ в разрезе основных характеристик.

Теория

В настоящее время понятие «качество трудовой жизни» рассматривается как комплекс характеристик условий труда, которые обеспечивают решение производственных задач и социально-бытовое благополучие работников и их семей. С позиций работодателя и эффективности труда оно рассматривается как фактор производительности труда, достижения производственных показателей наиболее рациональным путем, с позиций работника – как комплекс условий, отвечающих его интересам, способствующих сохранению здоровья, получению дохода для достойной жизни [7; 8].

Самое раннее применение термина «качество трудовой жизни» отмечается в 1960 году в исследованиях Э. Мэйо в связи с влиянием окружающей среды на трудовую деятельность рабочих [9]. В это же время конструкт «качество трудовой жизни» был использован И. Блюстоуном при участии в разработке программ по повышению производительности труда работников [10]. После этого понятие развивалось, распространялось в научной среде, происходило постоянное наполнение его содержания [11; 12].

В нашем исследовании качество трудовой жизни понимается как совокупность условий организации труда, обеспечивающих индивидуальное восприятие физического, психологического и материального благополучия работника [13].

Подходы к оценке качества трудовой жизни делятся на три типа: статистический, социологический, комбинированный [14]. При первом подходе оцениваются объективные показатели социально-трудовых отношений по данным Федеральной службы государственной статистики. Оценка качества трудовой жизни с помощью такого

подхода отражена в исследованиях ученых Казанского университета, М.Н. Игнатенко, Е.Н. Поп и др. [15–17].

При социологическом, или субъективном, подходе источником информации выступают социологические опросы населения, формирующие комплексную оценку качества трудовой жизни и позволяющие выявить социально-трудовые проблемы занятого населения. Среди современных исследователей, придерживающихся этого подхода, можно выделить Е.Г. Жулину, А.А. Дамбовскую, Е.Г. Егорову, новосибирских ученых В.Ю. Комбарова и Л.В. Корель и др. [18–21]. Значимость субъективных оценок качества трудовой жизни возрастает при вовлечении трудящихся в процесс управления социально-трудовой сферой.

Комбинированный подход объединяет в себе описанные выше подходы к оценке КТЖ, позволяя использовать и объективные данные статистики, и результаты опросов населения. Оценка качества трудовой жизни с помощью комбинированного подхода отражена А.Ю. Павленко, В.А. Цыганковым, О.В. Зоновой, учеными института экономики УрО РАН и др. [22–25].

В нашем исследовании мы опирались на субъективный подход к оценке качества трудовой жизни. Изучение КТЖ происходит в контексте влияния на занятое население множества факторов рабочей среды. Основопологающим при этом является вопрос о восприятии конкретным субъектом тех составляющих среды, которые становятся значимыми для него в трудовой деятельности. Восприятие именно этих элементов среды отражает не только их значимость для субъекта, но и его отношение к ним. Таким образом, сущность субъективного подхода в исследовании сводится к оценке определенных характеристик качества трудовой жизни и формированию личностного к ним отношения. Критериями выступают представления об идеальной трудовой жизни, которые соотносятся с реальным уровнем КТЖ.

Одним из положительных моментов в оценке качества трудовой жизни с помощью субъективных индикаторов является то, что они оперативно отражают реакцию населения на изменения, происходящие в социально-трудовой сфере [26].

Материалы и методы

Информационной базой исследования явились материалы социологического опроса взрослого занятого населения (от 18 до 70 лет), проведенного в сентябре – ноябре 2019 года на территории Вологодской области. Форма опроса – дистанционное анкетирование с помощью ресурса «Google-Forms». Объем генеральной совокупности (численность занятого населения в Вологодской области на период сентябрь – ноябрь 2019 года) – 542,0 тыс. чел. Объем выборки – 402 респондента, занятых на предприятиях региона на момент опроса. Выборка целенаправленная, квотная. Репрезентативность выборки обеспечивалась соблюдением следующих условий: пропорции между городским и сельским населением, занятыми физическим и умственным трудом, сферы занятости, половозрастной структуры населения области⁴. Величина ошибки выборки составляет 5%. Техническая обработка информации произведена в программе MS Excel.

В основе исследования лежит субъективная оценка занятым населением качества трудовой жизни – как в целом, так и в профиле его базовых структурных компонент (всего 11, включая аспекты оплаты труда, качества инфраструктуры, отношений с коллективом и руководством). С помощью ответов респондентов анализируются важность компонент КТЖ, их реальное состояние на рабочем месте, а также соотносятся «реальные» и «идеальные» оценки, что позволяет получить оценки респондентами элементов КТЖ с учетом их личностных притязаний и требований. И важность, и реальное состояние компонент оценивалось по универсальной балльной и индексной шкале. Подобная унификация оценочных показателей позво-

⁴ В опросе приняли участие 186 мужчин и 216 женщин, из них проживают в городской местности 62%, в сельской – 38%; занято умственным трудом 60%, физическим – 40%.

лит в дальнейшем провести факторный анализ, проследить связь между оценками КТЖ и показателями результативности труда (в статье эти результаты не приведены). Кроме того, использование единой балльной, а затем рейтинговой шкалы обеспечивает прозрачность результатов, тогда как рейтингование, на наш взгляд, внесло бы сложности в интерпретацию итогов и, следовательно, в их восприятие и понимание. В работе использованы методы социологического опроса населения, индексного анализа, а также такие общенаучные методы, как анализ и обобщение.

Результаты и их обсуждение

Субъективное качество трудовой жизни определяет степень удовлетворения потребностей индивида в трудовой деятельности. Субъективная удовлетворенность любой компонентой качества трудовой жизни отражает степень соответствия притязаний занятого населения к КТЖ и положения, сложившегося в сфере труда. Использование оценочных индикаторов дает возможность установить определенные нормы, а респондентам – оценить степень соответствия параметров их трудовой жизни заданным нормам.

В исследовании рассматриваются индикаторы субъективного измерения качества трудовой жизни, охватывающие значимые аспекты трудовой деятельности занятого населения, а также условия, на которые возможно воздействие со стороны предприятий и административных органов управления. За основу методики взяты оценочные критерии, отражающие аспекты КТЖ, включая широко распространенные в аналогичных исследованиях, например уровень заработной платы, условия труда и пр. [27; 28]. Помимо них использованы те, которые нельзя считать традиционными, но они имеют большое значение в современной экономике, например, уровень автономии на рабочем месте, связанный в условиях диверсификации экономики, разделения и специализации труда с передачей все больших полномочий в принятии решений на

уровень сотрудника. Таким образом, предложенный набор критериев отражает ключевые аспекты КТЖ, является комплексным. Автором выбраны специальные оценочные критерии: важность аспектов КТЖ для работника, субъективная оценка состояния, оценка состояния с учетом важности. Таким образом, авторский вклад в разработку инструментария заключается в комплексности оценочных критериев и выборе новых параметров субъективной оценки.

В опросе также собирается информация о половозрастных характеристиках респондентов, характере труда, сфере занятости и пр., что позволит провести анализ оценок КТЖ в разрезе этих важных характеристик, выявить различия между группами респондентов.

В исследовании рассматриваются индикаторы субъективного измерения качества трудовой жизни, охватывающие значимые аспекты трудовой деятельности занятого населения, условия, на которые возможно воздействие со стороны предприятий и административных органов управления: интерес к работе, уровень заработной платы, график работы, безопасность условий труда, качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте, климат в коллективе, личная автономия, диалог с руководством, правовая защита, карьерный рост, прозрачность системы оплаты труда [29; 30].

Респондентам предлагалось оценить важность тех или иных составляющих КТЖ по пятибалльной шкале, где 1 балл – «совершенно не важно», а 5 – «очень важно». В результате мы получили некое идеальное представление о качестве трудовой жизни работников. Помимо этого, с помощью аналогичной шкалы респонденты оценивали реальное состояние компонент КТЖ по приведенным выше формулировкам (1 – «совершенно не соответствует», 5 – «полностью соответствует» их идеальному представлению о КТЖ).

Затем балльные оценки были переведены в коэффициенты. Главная причина пересчета следующая: поскольку различия в оценках базовых параметров КТЖ между

различными категориями респондентов и компонентами часто не слишком велики, перевод в индексные значения позволил уловить больше нюансов в количественных значениях оценок.

Индекс важности компонент КТЖ (I_B) показывает, насколько значимы для респондента в его трудовой деятельности те или иные аспекты качества трудовой жизни. Он рассчитывается путем отношения оценки важности по каждой характеристике КТЖ, данной работником (от 0 до 5 баллов), к максимальной оценке (в данном случае – 5 баллов) при ответе на вопрос «Оцените (теоретически, в идеале, безотносительно к Вашей нынешней работе) важность лично для Вас следующих аспектов трудовой жизни по пятибалльной шкале (1 – «совсем не важен»; 5 – «очень важен»)». Расчет ведется с опорой на идеальное, максимальное значение оценки.

Индекс реального состояния КТЖ (I_P) показывает, как респонденты оценивают качество их трудовой жизни в целом и в разрезе компонент. Он рассчитывается путем отношения оценки реального состояния по каждой компоненте КТЖ, данной работником (от 1 до 5 баллов), к максимальной оценке (в данном случае – 5 баллов) при ответе на вопрос «Оцените по пятибалльной шкале, насколько приведенные ниже формулировки соответствуют Вашей нынешней работе («совершенно не соответствует», 5 – «полностью соответствует»)». Чем ближе значение индекса к 1, тем выше, по мнению респондентов, уровень качества трудовой жизни, и наоборот.

Наконец, итоговый показатель оценки КТЖ – оценка состояния компонент с учетом притязаний респондентов. Он отражает, насколько, по мнению респондентов, реальное положение дел отклоняется от желаемой ситуации.

Несмотря на то что в ходе опроса были получены оценки качества трудовой жизни по всем ключевым составляющим, причем инструментарий позволяет проводить анализ результатов в разрезе различных социальных критериев (возраст, отрасле-

вая принадлежность, форма оплаты труда и пр.), в рамках данной статьи было решено остановиться на изучении итогов оценки по двум важным компонентам – гендерная принадлежность и характер труда (табл. 1). В дальнейшем будет проведен комплексный анализ результатов.

Важность наличия определенных компонентов/условий трудовой деятельности в оценках мужской части респондентов выглядит так:

1 – уровень заработной платы и прозрачность системы оплаты труда в целом (0,910 и 0,906 ед.);

2 – правовая защищенность работника (0,893 ед.);

3 – безопасность условий труда (0,866 ед.);

4 – возможность карьерного роста (0,850 ед.);

5 – качество рабочего места (его инфраструктурные особенности) – 0,848 ед.

У женщин компоненты качества трудовой жизни по степени важности расположились в следующем порядке:

1 – прозрачность системы оплаты труда и ее уровень (0,920 и 0,909 ед.);

2 – правовая защищенность (0,900 ед.);

3 – график работы (0,891 ед.);

4 – интерес к работе (0,887 ед.);

5 – климат в рабочем коллективе (0,881 ед.).

Сходство позиций наблюдается по первым двум компонентам, расхождение по остальным позициям оптимального качества трудовой жизни обусловлено гендерными аспектами. Так, удобство рабочего графика выделяется женщинами по причинам двойной нагрузки (ведение домашнего хозяйства, воспитание детей и т. п.).

У мужчин на третьем месте среди важных компонент КТЖ находится безопасность условий труда. Это объясняется тем, что мужчины, как правило, заняты на более опасных и тяжелых работах, сопряженных с высоким уровнем травматизма. Так, в 2018 году в Вологодской области на работах с вредными и/или опасными условиями труда было занято в 3,6 раза больше мужчин (48518 человек), чем женщин (13447 человек).

Таблица 1. Индексы важности составляющих КТЖ и их реального состояния по гендерному признаку и характеру труда (в целом и в разрезе основных компонент)

Индекс	Категория занятых	Интерес к работе	Уровень заработной платы	График работы	Безопасность условий труда	Качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте	Климат в коллективе	Личная автономия	Диалог с руководством	Правовая защита	Карьерный рост	Прозрачность системы оплаты труда	В целом по КТЖ (все компоненты)
I _в	Мужчины	0,835	0,910	0,825	0,866	0,848	0,798	0,812	0,819	0,893	0,850	0,906	0,851
	Женщины	0,887	0,909	0,891	0,870	0,830	0,881	0,842	0,841	0,900	0,849	0,920	0,875
I _р	Мужчины	0,672	0,652	0,657	0,658	0,646	0,723	0,629	0,611	0,701	0,653	0,732	0,667
	Женщины	0,719	0,650	0,705	0,782	0,688	0,769	0,698	0,689	0,780	0,700	0,763	0,722
I _в	Работники, занятые умственным трудом	0,915	0,919	0,866	0,868	0,837	0,893	0,873	0,870	0,915	0,868	0,920	0,886
	Работники, занятые физическим трудом	0,785	0,896	0,852	0,868	0,840	0,768	0,761	0,773	0,871	0,821	0,904	0,831
I _р	Работники, занятые умственным трудом	0,764	0,685	0,693	0,792	0,715	0,778	0,714	0,700	0,793	0,724	0,785	0,740
	Работники, занятые физическим трудом	0,598	0,600	0,668	0,625	0,601	0,702	0,595	0,583	0,670	0,610	0,694	0,631

Источник: расчеты автора по данным социологического опроса занятого населения Вологодской области.

Следующие позиции в рейтинге оптимальных компонент качества трудовой жизни у женщин связаны с психофизиологическими особенностями – это интерес к работе как важный фактор эмоционального восприятия труда и мотивации и социально-психологический климат рабочего места как отражение потребности в комфортном общении. При этом у мужчин психологическая составляющая КТЖ расположена на последнем месте.

Мужчинами же была отмечена значимость такой составляющей КТЖ, как карьерный рост. Это объясняется их большим стремлением к самореализации, потребностью в признании и уважении.

Отметим, что рассчитанные индексы важности компонент КТЖ у женщин выше, чем у мужчин. Можно предположить, что женщины более требовательны к условиям трудовой деятельности. В целом по итогам опроса реальное состояние качества трудовой жизни респондентов ниже желаемого.

Какова же реальная картина качества трудовой жизни работников региона? Ис-

следование показывает, что более высокие оценки имеют следующие компоненты КТЖ:

– у мужчин – прозрачность системы оплаты труда (0,732 ед.); правовая защита (0,701 ед.); социально-психологический климат (0,723 ед.); интерес к работе (0,972 ед.) и безопасность труда (0,658 ед.). Можно отметить, что рейтинг компонентов «идеального» и «реального» состояния дел не только не совпадает, но и оценивается значительно ниже, чем желаемое их качество. Разница в индексах при этом существенна. Например, компонент «прозрачность системы оплаты труда» оценивался в 0,906 ед. по степени важности, что выше реальной его оценки на 0,2 ед.;

– у женщин – безопасность условий труда (0,782 ед.); правовая защита (0,780 ед.); психологическая обстановка в коллективе (0,769 ед.); прозрачность в системе оплаты труда (0,763 ед.) и интерес к работе (0,719 ед.). Рейтинг также свидетельствует о том, что реальное состояние КТЖ не соответствует желаемому практически по всем компонентам.

Помимо оценки КТЖ по шкалам «желаемое» и «реальное» необходимо выявить разброс между этими параметрами, что отражает степень достижения идеальных, с точки зрения респондентов, характеристик КТЖ на рабочем месте. На основании данных таблицы 1 рассчитаем уровень несоответствия желаемого и реального состояния компонент КТЖ по гендерному признаку, условно выделив три уровня (низкий, средний и высокий). Соотнесение реальной и идеальной составляющих позволяет получить оценку КТЖ с учетом индивидуальных притязаний работника (табл. 2).

Представленные данные подтверждают, что по большей части распределение компонент по уровням несоответствия идеального и реального состояния у мужчин и женщин совпадают, однако имеются и некоторые различия. Так, оценки женщин демонстрируют наибольшее приближение к «желаемому уровню» параметра «безопасность условий труда» (для респондентов мужского пола значение индекса составляет -0,208, для женщин – -0,088). Это связано с гендерными различиями в характере труда, поскольку мужчины чаще женщин работают на производствах, а также заняты физическим трудом. При этом низкий уровень несоот-

ветствия отмечен у такой компоненты, как «климат в коллективе», а высокий – у уровня заработной платы. Последнее связано с тем, что и мужчины, и женщины одинаково высоко оценивают значимость заработной платы, но низко – ее фактический уровень.

Данные таблицы 1 демонстрируют, что сводный индекс важности компонентов КТЖ для работников, занятых умственным трудом, равен 0,886, физическим трудом – 0,831. Это означает, что в целом работники, занятые интеллектуальным трудом, предъявляют более высокие требования к трудовой деятельности. Отметим, что и реальная оценка КТЖ у работников интеллектуального труда выше, чем у занятых физическим трудом. Это обстоятельство касается всех составляющих КТЖ.

Работники, занятые умственным трудом, расположили важность компонентов качества трудовой жизни в следующем порядке:

1 – прозрачность системы оплаты труда и уровень заработной платы (0,920 и 0,919 ед.);

2 – интерес к работе и правовая защита (по 0,915 ед.);

3 – климат в коллективе (0,893 ед.);

4 – личная автономия (0,873 ед.);

5 – диалог с руководством (0,870 ед.).

Таблица 2. Ранжирование компонент качества трудовой жизни по уровню несоответствия их идеального (важного) и реального состояния

Уровень несоответствия	Компоненты КТЖ	
	для мужчин	для женщин
Низкий (-0,130 ед. и менее)	Климат в коллективе (-0,075)	Безопасность условий труда (-0,088) Климат в коллективе (-0,112) Правовая защита (-0,120)
Средний (-0,140 – -0,200 ед.)	Интерес к работе (-0,163) График работы (-0,168) Прозрачность системы оплаты труда (-0,174) Личная автономия (-0,183) Правовая защита (-0,192) Карьерный рост (-0,197)	Качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте (-0,142) Личная автономия (-0,144) Карьерный рост (-0,149) Диалог с руководством (-0,152) Прозрачность системы оплаты труда (-0,157) Интерес к работе (-0,168) График работы (-0,186)
Высокий (-0,201 ед. и более)	Качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте (-0,202) Диалог с руководством (-0,208) Безопасность условий труда (-0,208) Уровень заработной платы (-0,258)	Уровень заработной платы (-0,259)
Источник: расчеты автора по данным социологического опроса занятого населения Вологодской области.		

Для работников, занятых физическим трудом, самые важные компоненты качества трудовой жизни расположены так:

- 1 – прозрачность системы оплаты труда и уровень заработной платы (0,904 и 0,896 ед.);
- 2 – правовая защита (0,871 ед.);
- 3 – безопасность условий труда (0,868 ед.);
- 4 – график работы (0,852 ед.);
- 5 – качество бытовой инфраструктуры на рабочем месте (0,840 ед.).

На первый план, что характерно для всех работников, выходят те компоненты КТЖ,

которые обеспечивают материальное благополучие. В остальном можно наблюдать отличия, связанные именно с характером труда – для работников умственного труда важно психологическое благополучие (интерес к работе, климат в рабочем коллективе, личная автономия как способность самостоятельно принимать решения), а для работников, занятых физической деятельностью, наиболее значимы компоненты, определяющие их физическое благополучие.

На рис. 1, 2 представлено распределение компонент КТЖ в поле «важность – реальность».

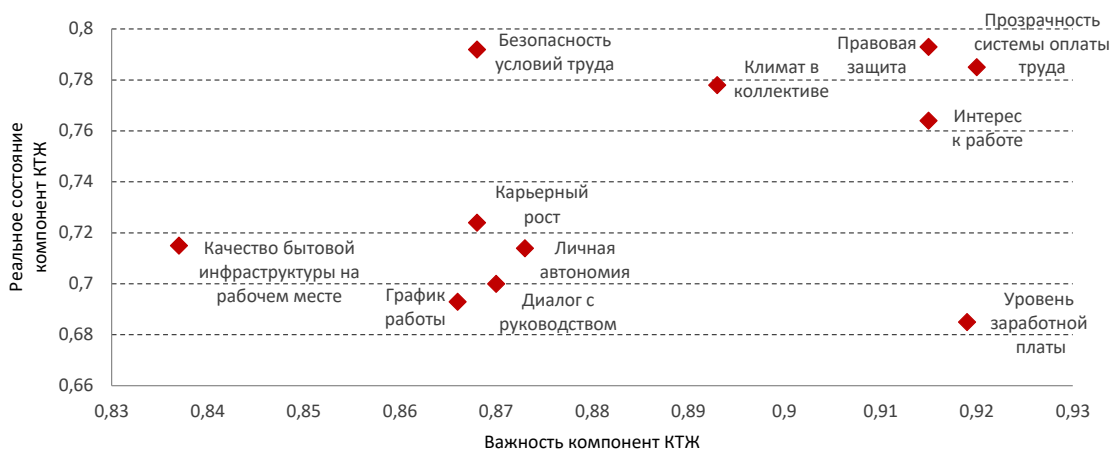


Рис. 1. Распределение компонент КТЖ

в поле «важность – реальность» для занятых умственным трудом

Рассчитано по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области.

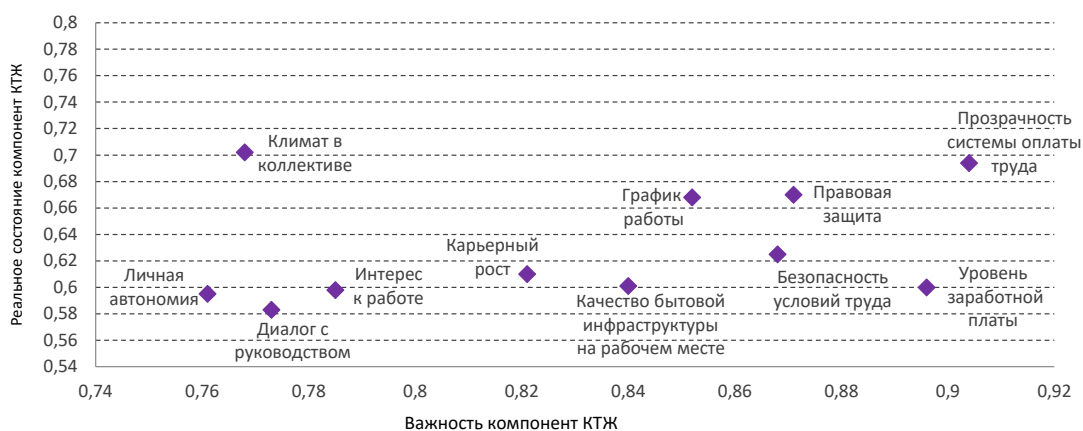


Рис. 2. Распределение компонент КТЖ

в поле «важность – реальность» для занятых физическим трудом

Рассчитано по: данные социологического опроса занятого населения Вологодской области.

Можно отметить, что вне зависимости от характера труда важным компонентом КТЖ для занятого населения выступает уровень заработной платы, но при этом реальное состояние данной составляющей отличается низким уровнем оценки.

Следует отметить, что проблема оплаты труда актуальна для нашей страны (по состоянию на 2018 год численность бедного⁵ населения достигла 18,4 млн человек). Согласно исследованиям ВЦИОМ, большинство россиян (68%) уверено, что даже если они будут работать больше или более качественно, их зарплата не увеличится. При этом молодежь в возрасте от 18 до 24 лет (63% от числа опрошенных соответствующего возраста) считает, что зарплата вырастет⁶.

Заключение

Применяемый для целей анализа социологический опрос позволил оценить качество трудовой жизни у мужчин и женщин, а также у работников умственного и физического труда. Установлено, что для респондентов индекс реального состояния всех анализируемых характеристик качества трудовой жизни ниже индекса важности компонент КТЖ, то есть реальное состояние КТЖ ниже, чем желаемое, важное. Представленный показатель субъективной оценки качества трудовой жизни позволяет сформировать единую интегральную оценку различных сторон трудовой жизни. Набор компонент КТЖ, принятый за основу в исследовании, является комплексным, затрагивает все важнейшие стороны трудовой жизни. Кроме того, принципиальным является разделение оценочных взглядов, которые заставляют человека не просто оценить состояние компонент КТЖ, но и учесть при этом важность каждой из них для самого человека, а соотношение реальной и желаемой составляющих позволяют получить оценку КТЖ с учетом индивидуальных притязаний работника. Практическая значимость исследова-

ния заключается в использовании полученных данных для принятия управленческих решений в социально-трудовой сфере, т. к. при растущем разнообразии форматов, условий занятости требуется реализация более детального, предметного подхода к разработке мер по улучшению условий труда занятого населения.

Удалось выявить ряд существенных различий в субъективной оценке компонент КТЖ по гендерному признаку и в разрезе характера труда. При оценке важности компонент КТЖ наибольшие различия между мужчинами и женщинами отмечаются по компоненту «климат в коллективе» (для мужчин индекс важности составил 0,798, для женщин – 0,881). В оценках реального состояния компонент КТЖ женщины более требовательны, чем мужчины. Исключение составляет лишь уровень заработной платы, который оценивается женщинами незначительно, но ниже, чем мужчинами (0,652 против 0,650). Наконец, оценен уровень несоответствия желаемого и реального состояния компонент КТЖ в гендерном разрезе. Как правило, при распределении компонент по уровням несоответствия идеального и реального состояния не выявляется серьезных различий в мнениях мужчин и женщин, однако оценки женщин демонстрируют наименьший разброс между «желаемым» и «реальным» уровнями в отношении параметра «безопасность условий труда» (для респондентов мужского пола значение индекса составляет -0,208, для женщин – -0,088). При этом низкий уровень несоответствия отмечен по компонентам «климат в коллективе», а высокий – «уровень заработной платы». Сходные оценки по уровню заработной платы объясняются значимостью данной критериальной составляющей КТЖ как для мужчин, так и для женщин. Вместе с тем респонденты независимо от пола низко оценивают фактический уровень материального вознаграждения за свой труд.

⁵ Население, имеющее доход ниже прожиточного минимума.

⁶ Работа – удовольствие или необходимость?: пресс-выпуск ВЦИОМ. 2019. 13 мая (№ 3951). URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9684> (дата обращения 29.01.2020).

Работники, занятые умственным трудом, в большей степени предъявляют требования к психологическому благополучию и выше оценивают такие компоненты КТЖ, как интерес к работе, климат в рабочем коллективе, личная автономия как способность самостоятельно принимать решения. Для работников, занятых физической деятельностью, наиболее значимыми выступают те компоненты, которые определяют их физическое благополучие.

В дальнейшем планируется провести анализ различий и по другим характеристикам труда (форма оплаты труда, уровень

образования и др.). При этом существует ряд проблем, касающихся интерпретации результатов полученных оценок. Мы планируем их решать в будущих исследованиях. Так, предстоит провести границу между оценками ситуации, которая говорит о тех или иных проблемах управления (например объективно низкий уровень заработной платы или безопасности на рабочих местах), и объективными различиями между сравниваемыми единицами оценки (безопасность условий труда будет заведомо ниже для работников, занятых физическим трудом, нежели занятых умственной деятельностью).

ЛИТЕРАТУРА

1. Ларина Т.Н. Эволюция концепций качества жизни населения в контексте развития макроэкономических теорий // Журн. экон. теории. 2016. № 3. С. 233–245.
2. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Ноосферное социальное качество: от теорий к проектированию // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2 (192). С. 7–21.
3. Якушева М.С. Эволюция понятия качества трудовой жизни // Вестн. Томск. гос. ун-та. Экономика. 2016. № 4 (36). С. 63–73. DOI: 10.17223/19988648/36/6
4. Белехова Г.В. Удовлетворенность компонентами трудовой жизни в разрезе социально-демографических характеристик // Социально-гуманитарные технологии. 2019. № 3 (11). С. 9–16.
5. Ашмаров И.А. «Работающие бедные» в современной России // Ист.-экон. иссл. 2018. № 4. С. 556–570.
6. Лечение профессиональной тугоухости / Н.А. Дайхес [и др.] // Медицина: целевые проекты. 2018. № 29. С. 20–21.
7. Леонидова Г.В., Панов А.М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // Проблемы развития территории. 2013. № 3 (65). С. 60–70.
8. Леонидова Г.В., Панов А.М., Попов А.В. Трудовой потенциал России: проблемы сбережения // Проблемы развития территории. 2013. № 4 (66). С. 49–57.
9. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilisation*. New York: Viking Press, 1960. 189 p.
10. Goode D.A. Quality of life, quality of work life. In: W.E. Kiernan., R.L. Schalock (eds.). *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead*. Baltimore, 1989, pp. 337–349.
11. Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А. Теоретико-методологические аспекты исследования категории «качество трудовой жизни» // Социальное пространство. 2017. № 3 (10).
12. Ивановская В.Ю., Ивановская А.Л. Качество трудовой жизни районов Вологодской области: анализ, оценка, региональные особенности // Молочнохозяйств. вестн. 2016. № 4 (24). С. 140–150.
13. Ивановская А.Л. Анализ и оценка качества трудовой жизни районов Вологодской области в 2017 году // Экономика и предпринимательство. 2019. № 4 (105). С. 552–557.
14. Чекмарева Е.А. Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения // Качество и жизнь. 2016. № 4 (12). С. 53–61.
15. Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) // Уч. зап. Казан. ун-та. 2012. Т. 154. Кн.6. С. 19–25.
16. Игнатенко М.Н. Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2010. 27 с.
17. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Барнаул, 2003. 24 с.

18. Жулина Е.Г., Кузнецова И.В. Управление развитием персонала в организациях: российская и зарубежная практика. Саратов: ИИРПК, 2018. 189 с.
19. Дамбовская А.А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Омск, 2012. 26 с.
20. Егорова Е.Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации жизни: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. СПб., 2008. 20 с.
21. Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) // Эко. 2011. № 10. С. 102–117.
22. Павленко А.Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2010. 30 с.
23. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2007. 49 с.
24. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: дис ... канд. экон. наук: 08.00.05. Томск, 2016. 233 с.
25. Качество трудовой жизни в регионе: вопросы теории и практики управления / О.А. Козлова [и др.]. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. 170 с.
26. Ильин В.А., Шабунова А.А. Социологическое измерение эффективности государственного управления // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 2 (32). С. 18–35.
27. Mirvis P.H., Lawler E.E. Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behaviour*, 1984, vol. 5, pp. 197–212.
28. Stephen A. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units. *Employers and Employees Perspectives*, 2012, vol. 28 (2), pp. 262–271.
29. Swamy D.R. Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 2013, vol. 7 (3), pp. 3–14.
30. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций // Ползунов. альм. 2009. № 1. С. 149–154.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алена Леонидовна Ивановская – младший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: lelia-iv@mail.ru

Ivanovskaya A.L.

THE “IDEAL” AND THE “REAL” QUALITY OF WORK LIFE AS ESTIMATED BY THE EMPLOYED POPULATION OF THE VOLOGDA OBLAST

The evolution of society is inextricably linked to the qualitative changes in people’s work life. Therefore, the problem of quality of work life (hereinafter QWL) of the employed population becomes urgent in socio-economic and human terms. When making management decisions in the socio-labor sphere and evaluating the interventions’ effectiveness it is necessary to consider the population’s opinion. The study objectives are the assessment of the quality component of the employed people’s working life in terms of perceptions of their importance (the ideal) and availability (the real) in the

workplace and defining the differences in these estimates by gender and taking into account the kind of the work. The article provides the results of the evaluation of the main components of quality of work life from the point of view of their ideal (important) and real (actual) state. The information base of the research was the author's online survey of the employed population of the Vologda Oblast (N=402). The index method was used when assessing the "ideal" and the "real" quality of work life. The "ideal" estimate was based on the respondents' answers about the importance of their working environment, and the "real" one on the degree of conformity of the expected to the real situation in the workplace. It is emphasized that the index of the real state of the analyzed characteristics pertaining to the quality of work life is below the index of importance of QWL component, that is the "ideal" working conditions. The novelty of the study is that the authors implement an integrated approach to the QWL assessment having laid the most comprehensive list of QWL components in the assessment methodology, including the new ones such as autonomy in the workplace; besides, in contrast to the existing approaches, they complement the QWL component assessment by the analysis of differences in the profile of the key population characteristics (socio-demographic, organizational and labor, etc.). The differences in the estimates of the "ideal" and the "real" quality of work life by men and women, and the workers of mental and physical labor are shown. Practical significance of the research is provided by obtaining information about the important components of quality of work life for the employees which will allow to taking this into account when making management decisions in the field of labor activity intensification.

Quality of work life, employed population, conditions of work, sociological survey.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Alena L. Ivanovskaya – Junior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: lelia-iv@mail.ru