

МОНИТОРИНГ ПЕРЕМЕН

DOI: 10.15838/sa.2022.1.33.9

УДК 316.4; 331.1 | ББК 60.561.23

© **Белехова Г.В.**

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В ДОПАНДЕМИЙНЫЙ И ПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)



ГАЛИНА ВАДИМОВНА БЕЛЕХОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: belekh-galina@yandex.ru

ORCID: [0000-0002-6373-9043](https://orcid.org/0000-0002-6373-9043); ResearcherID: [I-8182-2016](https://orcid.org/I-8182-2016)

Изменения социально-трудовых отношений, связанные с беспрецедентным воздействием пандемии коронавирусной инфекции на рынок труда, не только проявляются в виде негативных социально-экономических эффектов (рост безработицы, рост задолженности по заработной плате, проблемы адаптации, сокращение рабочего времени и пр.), но и сказываются на самоощущении работников, их восприятии качества трудовой жизни. В силу дефицита исследований, посвященных особенностям развития данного процесса в период пандемии, целью работы стала оценка произошедших за время пандемии коронавирусной инфекции изменений в качестве трудовой жизни с точки зрения субъективного восприятия работниками (на примере Вологодской области). Информационную базу составили данные опросов занятого населения Вологодской области, проведенных весной 2018 года и осенью 2020 года. Установлено, что во время пандемии удовлетворенность многими аспектами качества трудовой жизни (в частности полной социальной пакетом, содержанием выполняемой работы, санитарно-гигиенической обстановкой, психологическим климатом) не изменилась. Вместе с тем отмечен рост доли респондентов, удовлетворенных возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности, общественной значимостью труда. До и во время пандемии преобладали оценки удовлетворенности социально-психологическими составляющими труда и характеристиками рабочего процесса, а такие показатели, как размер зарплаты и социальный пакет, имели низкие оценки удовлетворенности. Результаты исследования свидетельствуют, что негативное воздействие пандемии проявилось в снижении уверенности населения в устойчивости занятости. Основное ограничение проведенного исследования связано с использованием усредненных данных по выборке, что исключает

влияние дифференцирующих факторов, но позволяет в целом понять направленность происходящих во время пандемии изменений. Практическая значимость работы состоит в определении проблемных аспектов качества трудовой жизни работающего населения, которым следует уделять повышенное внимание при регулировании социально-трудовых отношений.

Удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни, пандемия, социологический опрос, заработная плата.

Введение

Работа – неотъемлемая часть жизни большинства людей, основной источник дохода и важнейшее поле личностной самореализации. Положение в сфере труда и занятости определяет социальный статус человека, общую удовлетворенность жизнью. На протяжении последних десятилетий сфера труда переживает «процессы качественных динамических изменений», «на смену стабильности и защищенности приходит «многоликая «гибкость», которая проявляется в изменении режимов занятости и процессов труда, а также в способности людей приспосабливаться к изменившимся требованиям рабочей среды»¹.

Новым вызовом для сферы труда стала вспышка пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 в 2020 году, которая повлекла принятие целого ряда беспрецедентных мер. Среди них закрытие государственных границ, введение обязательного карантина, ограничение свободы передвижения, запрет проведения массовых мероприятий, изоляция городов, ограничения экономической деятельности предприятий различных отраслей.

Последствия воздействия пандемии на рынок труда и сферу занятости масштабны, имеют долгосрочный характер, затрагивают количественные и качественные параметры трудового потенциала населения. В 2020 году с началом пандемии повсеместно сокращалось рабочее время в большинстве отраслей, работники уходили в вынужденные отпуска и отпуска без содержания, закрывались предприятия, падали трудовые доходы значительной части занятых, ухудшалось положение уязвимых групп работников (ра-

ботающих женщин, трудовых мигрантов, молодежи), наблюдались адаптационные проблемы перехода к дистанционной занятости, а также резкий рост рабочей нагрузки и продолжительности рабочего времени в социально значимых сферах экономической деятельности (здравоохранение, аварийно-спасательные службы, охрана правопорядка, волонтеры). Дестабилизирующее воздействие пандемии привело к «снижению экономической активности населения, росту безработицы и неполной занятости, сокращению заработных плат, ухудшению демографических показателей, состояния здоровья и работоспособности населения, снижению профессиональной, социальной и территориальной мобильности рабочей силы» (Гневашева, Топилин, 2021, с. 116).

В Российской Федерации «в 2020 году из-за пандемии коронавирусной инфекции ситуация на рынке труда резко ухудшилась. Вынужденные простои, банкротство малых и средних предприятий привели к падению ВВП за январь – июль 2020 года на 3,7%. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, по данным обследования в августе 2020 года, составила 70,5 млн человек, сократившись по сравнению с августом 2019 года на 2,0 млн, или на 2,8%. Возросла безработица, достигнув в августе 2020 года 4,8 млн человек против 3,3 млн год назад. Уровень безработицы увеличился с 4,3 до 6,4%» (Гневашева, Топилин, 2021, с. 119). Наиболее пострадавшими отраслями в отечественной экономике стали автотранспорт, воздушный, водный и железнодорожный транспорт, туризм, выставочная деятельность, бытовые и сервисные услуги, культура и спорт, т. е. в основном те виды деятельности, которые

¹ Козина И.М. (2020). Человек на работе: мир труда в оценках россиян // Социодиггер ВЦИОМ. Т. 1. Вып. 1: Труд и занятость. URL: <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2020vol1-1> (дата обращения 20.09.2021).

обеспечивают функционирование экономики и жизнедеятельность населения.

Поскольку эпидемиологическая обстановка до сих пор остается напряженной и борьба с коронавирусной инфекцией продолжается, пока невозможно полноценно оценить причиненный ею экономический и социальный ущерб. Между тем, в отечественной и зарубежной научной литературе появляются многочисленные исследования, где рассматриваются новые тенденции на рынке труда, в социально-трудовых взаимоотношениях работодателей и работников (Беляков и др., 2020; Мизинцева, Сардарян, 2021; Carli, 2020). При этом исследований, в рамках которых затрагиваются вопросы, связанные с самооощущением работников, восприятием ими происходящих перемен в организации работы, отношением работников к складывающемуся в условиях пандемии качеству трудовой жизни, немного. Изучение состояния трудовой жизни со стороны ее непосредственных участников через систему социологических индикаторов позволит расширить представление о текущей ситуации на рынке труда и оценить неулавливаемые статистикой явления (удовлетворенность трудом, установки и ориентации работников и пр.). Это и послужило идейной основой исследования, раскрывающего особенности восприятия работниками качества трудовой жизни в допандемийный и пандемийный период. Таким образом, цель исследования состоит в расширении представлений о динамике удовлетворенности людей трудом и качеством трудовой жизни в целом в условиях пандемии коронавируса. В соответствии с поставленной целью в статье рассмотрены теоретико-методологические основания социологической оценки качества трудовой жизни населения, проанализированы современные работы о влиянии пандемии COVID-19 на рынок труда и положение работников, обозначен авторский подход к оценке удовлетворенности занятого населения качеством трудовой жизни, представлены результаты оценки, полученные на данных опроса занятого населения Вологодской области за 2018 и 2020 гг., сделаны обобщающие выводы.

Обзор литературы

Концепция качества трудовой жизни (далее – КТЖ) нацелена на создание «счастливого производительного работника» (Staw, 1986, с. 41) и предполагает обеспечение условий, способствующих повышению удовлетворенности персонала своим трудом и его вовлеченности в результаты деятельности организации (Басова, Белехова, 2020). Анализ научных публикаций показал, что, как и в отношении многих сложносоставных синтетических категорий, отсутствует единый подход к пониманию сущности КТЖ, структуры и механизма его оценки. Концепция качества трудовой жизни предполагает комплексный анализ как объективных характеристик труда на уровне индивидуальных работников, так и субъективно ощущаемого благополучия. Объективная оценка КТЖ на основе официальной статистики или отчетности организаций осложняется отсутствием данных о некоторых составляющих КТЖ (характер и качество рабочих отношений, баланс между работой и личной жизнью, индивидуально-психологическое состояние и пр.). Измерение КТЖ с помощью субъективных оценок работников, несмотря на трудоемкость получения исходных данных, большие временные и материальные затраты по организации опросов, трудности межтерриториальных сравнений, позволяет получить более развернутое и содержательное представление о трудовой жизни персонала. Следует отметить работы, содержащие инструментарий социологической оценки качества трудовой жизни и результаты его апробации (Корель, Комбаров, 2011; Перфильева, 2010; Миляева, 2009; Миляева, Дамбовская, 2010; Апенько, Желновач, 2014; Рябов, 2018).

Изучение изменений, происходящих на рынке труда под воздействием пандемии COVID-19, только набирает обороты. В зарубежной и отечественной литературе встречаются работы, посвященные исследованию трансформаций рынка труда на общенациональном уровне, раскрытию их последствий для уровня жизни людей и экономики в целом, а также оценке действенности принимаемых правительствами стран

мер по выходу из сложившейся ситуации² (Беляков и др., 2020; Мизинцева, Сардарян, 2021; Горелов и др., 2020). Представлены исследования деятельности Международной организации труда (МОТ) и Организации объединенных наций (ООН), в которых освещаются социально-экономические последствия введения ограничительных мер и возможные способы восстановления³ (Подвойский, 2021).

Среди зарубежных работ широко распространены гендерные исследования воздействия COVID-19 на рынок труда и качество трудовой жизни (Carli, 2020; Feng, Savani, 2020). В большинстве своем они показывают, что занятость женщин подверглась более значительному отрицательному воздействию. Это проявилось в росте рабочей нагрузки, ухудшении психологического состояния и снижении удовлетворенности работой в целом. Исследования российских ученых в основном построены на изучении динамики показателей, характеризующих региональные рынки труда: Иркутская область (Былков, 2021), Калининградская область (Емельянова, Лялина, 2020), Республика Башкортостан (Янгиров и др., 2021), и выявлении наиболее типичных социально-экономических последствий пандемии для рынка труда: рост безработицы, повышение задолженности по заработной плате, снижение количества вакансий и т. д. (Мизинцева, Сардарян, 2021). Встречаются предметные исследования, например оценка новых вызовов рынка труда и форм адаптации к ним с позиций предпринимательского сообщества (Чекмарев и др., 2021), анализ уровня удовлетворенности работой среди сотрудников малых и средних предприятий (Nyanga, Chindanya, 2020).

Таким образом, очевиден дефицит исследований, посвященных оценке произошедших за время пандемии изменений в КТЖ с точки зрения субъективного восприятия работниками.

Методика и информационная база

Оценка субъективного восприятия КТЖ предполагает измерение уровня удовлетворенности работников различными сторонами трудовой жизни, а именно оплатой и условиями труда, использованием человеческого потенциала, устойчивостью занятости, психологическим климатом в трудовом коллективе, взаимодействием с общим жизненным пространством.

В качестве информационной базы исследования использованы результаты социологических опросов населения «Качество трудового потенциала Вологодской области», проведенных весной 2018 года и осенью 2020 года, что позволило сравнить допандемийный и пандемийный периоды. Объем выборок составил 1500 человек. Опросы прошли в городах Вологде и Череповце, городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3%. Обработка данных проведена в программах SPSS Statistics и MS Excel.

Методологической особенностью стало включению в выборку для анализа только работающих респондентов: работающих на основной работе; имеющих основную и дополнительную работу; сочетающих основную работу со случайными приработками (1083 чел. в 2018 году, 1130 чел. в 2020 году).

Результаты и обсуждение

Для российских работников наиболее важными критериями выбора работы традиционно выступают размер заработной платы (63% в 2015 году, 51% в 2020 году), социальные гарантии (20 и 30% соответственно), возмож-

² Berman Y. The Distributional Short-Term Impact of the COVID-19 Crisis on Wages in the United States. MPRA Paper No. 100466. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/100466> (дата обращения 20.09.2021).

³ Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19 // ООН. 2020, июнь. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf (дата обращения 20.09.2021); Труд во времена COVID. Доклад Генерального директора // Международная конференция труда, 109-я сессия, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_795023.pdf (дата обращения 20.09.2021).

ности профессиональной самореализации (18 и 25%), удобный график и режим работы (25 и 27%)⁴. Пандемия внесла свои коррективы, повысив значимость таких аспектов, как дополнительный «социальный пакет» со стороны работодателя (с 14% в 2015 году до 21% в 2020 году) и возможность установления хороших отношений с коллективом, начальством (с 7 до 24% соответственно). При этом данные общенациональных опросов показывают, что уровень удовлетворенности работой достаточно высокий как до пандемии (80% в 2018 году), так и в период коронакризиса (84% в 2020 году).

В ходе исследования, проведенного в Вологодской области, выявлено, что во время «второй волны» коронавируса большая часть работающих сохранила прежний формат работы (то же место и график работы, 69%), каждый пятый (18%) полностью либо частично перешел на дистанционную занятость. Небольшая часть работников была отправлена в оплачиваемый (6%) и неоплачиваемый (6%) отпуск. В меньшей степени пандемия изменила формат работы в сельском и лесном хозяйстве (осенью 2020 года 79% занятых в данном виде экономической деятельности работали, как и прежде), обрабатывающих производствах (83%), производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (79%), здравоохранении (73%), оптовой и розничной торговле (70%), в сферах транспорта и связи (76%) и обеспечения военной безопасности (76%). Однако в таких сферах, как образование и гостиничный и ресторанный бизнес, прежний формат работы сохранился у менее половины занятых (47 и 37% соответственно). Формат «удаленки» в большей степени затронул финансовую деятельность (42% работников полностью либо частично переходили на дистанционную занятость), операции с недвижимым имуществом (41%) и образование (40%). Работники образования, по сравнению с занятыми в других видах экономической деятельности, также чаще отмечали, что были вынуждены уйти в оплачиваемый (11,5%)

и неоплачиваемый (8%) отпуск. Такие же меры применялись в отношении работников гостиничного и ресторанного бизнеса (7% отправлены в оплачиваемый и 30% – в неоплачиваемый отпуск), строительства (5 и 9% соответственно), транспорта и связи (6 и 9%), сферы предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (13 и 8%).

Сотрудники, переведенные на удаленный режим работы, нейтрально оценивают данный опыт: 39% отмечают, что им понравился такой формат, 44% – не понравился (еще 17% затруднились ответить). Во время пандемии на 5 п. п. снизилась доля работающих по бессрочному (постоянному) трудовому договору (с 72% в 2018 году до 67% в 2020 году), на 4 п. п. – по договору подряда (с 10 до 6% соответственно). Отвечая на вопрос об изменении заработка в период пандемии, большая часть работников (53%) указала на то, что его размер остался прежним, каждый третий (31%) – уменьшился.

Удовлетворенность многими аспектами качества трудовой жизни во время пандемии не изменилась (табл. 1). Так, доли удовлетворенных полнотой социального пакета, содержанием выполняемой работы, санитарно-гигиенической обстановкой и психологическим климатом остались примерно на том же уровне, что и до пандемии (во время замера в 2018 году). Причем, если в 2018 году удовлетворенность данными аспектами трудовой жизни была выше у женщин, то в 2020 году оценки сравнялись (за исключением санитарно-гигиенической обстановки, которой удовлетворено 58% женщин и 49% мужчин). Значения показателей «удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности» и «удовлетворенность значимостью труда» имеют положительную динамику. Позитивные сдвиги наблюдаются и в уровне удовлетворенности размером оплаты труда, который вырос с 39% в 2018 году до 45% в 2020 году (скорее всего респонденты исходили не из повышения размера заработной платы, а оценили

⁴ Расширенная подборка данных ВЦИОМ к тематическому выпуску Социодиггер «Труд и занятость» (№ 1). 2021. URL: https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/rasshirennaya_podborka_dannyh_wciom.pdf

Таблица 1. Удовлетворенность качеством трудовой жизни*, % от числа тех, кто работает

Аспект качества трудовой жизни	Удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2018 год	2020 год	2018 год	2020 год	2018 год	2020 год
Взаимоотношения в трудовом коллективе (психологический климат)	60,4	61,4	10,7	9,6	28,9	29,0
Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	47,9	58,1	16,4	12,1	35,6	29,8
Содержание выполняемой работы	55,5	56,5	14,4	12,7	30,1	30,8
Отношения с руководством организации	59,0	54,6	11,4	12,3	29,5	33,1
Общественная полезность и значимость труда	48,8	54,5	14,8	12,6	36,5	32,9
Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	51,2	53,3	17,5	18,5	31,2	28,2
Техническая оснащенность рабочего места	55,8	52,3	15,2	15,8	29,0	31,9
Размер заработной платы	38,6	44,8	29,5	29,3	31,9	25,9
Полнота социального пакета (предоставление базовых и дополнительных социальных гарантий)	43,9	43,2	22,8	24,3	33,3	32,5
Работа профсоюзной либо иной рабочей организации	32,2	32,7	27,1	25,2	40,7	42,0

* Формулировка вопроса «Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни...?».
Источник: данные опросов «Качество трудового потенциала Вологодской области».

его устойчивость в период экономической нестабильности).

Отрицательную динамику демонстрирует только один показатель: на 4 п. п. снизилась удовлетворенность отношениями с руководством. Можно предположить, что в период пандемии возросло давление на сотрудников со стороны руководителей (усиленный контроль, новые формы отчетности и пр.), но, поскольку возможности поиска нового места работы существенно ограничены, работники вынуждены приспосабливаться к повышенным требованиям.

Больше всего работники удовлетворены социально-психологическими составляющими качества трудовой жизни (психологическим климатом, балансом труда и личной жизни, общественной полезностью и значимостью труда). Также высокий уровень удовлетворенности наблюдается по непосредственным характеристикам рабочего процесса (содержание работы, санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда, техническая оснащенность рабочего места).

Как до, так и во время пандемии заметно ниже удовлетворенность такими важными

для работника аспектами КТЖ, как размер заработной платы и полнота социального пакета. Однако в некоторых видах экономической деятельности отмечается рост уровня удовлетворенности по этим показателям, в частности в здравоохранении (доля удовлетворенных размером зарплаты выросла с 29% в 2018 году до 49% в 2020 году, социальным пакетом – с 33 до 44%), гостиничном и ресторанном бизнесе (с 41 до 63% и с 30 до 40% соответственно), оптовой и розничной торговле (с 37 до 45% и с 33 до 45% соответственно), а также в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности (доля удовлетворенных размером зарплаты увеличилась с 40 до 55%). Стоит отметить, что во время пандемии значительно ухудшились самооценки покупателей возможностей работников: на 7,5 п. п. выросла доля малообеспеченных, которым денег хватает только на продукты питания (с 28% в 2018 году до 35,5% в 2020 году), на 7,5 п. п. снизилась доля среднеобеспеченных, которым денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды (с 60% в 2018 году до 52,5% в 2020 году).

Таблица 2. Ситуации на работе за последние 12 месяцев*, % от числа тех, кто работает

Вариант ответа	2018 год	2020 год
Вы были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки, дополнительные выплаты		
Да	15,1	21,2
Нет	71,9	72,7
Затрудняюсь ответить	12,9	6,2
Вам пришлось перейти на сокращенное рабочее время		
Да	8,2	18,0
Нет	79,5	72,9
Затрудняюсь ответить	12,3	9,1
Вы были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск		
Да	6,8	14,8
Нет	81,7	76,5
Затрудняюсь ответить	11,4	8,7
Вы испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу		
Да	10,9	22,2
Нет	74,4	67,3
Затрудняюсь ответить	14,7	10,5
* Формулировка вопроса «Случались ли с Вами за последние 12 месяцев следующие события по основному месту работы?».		
Источник: данные опросов «Качество трудового потенциала Вологодской области».		

Самой низкой является удовлетворенность работой профсоюзной или иной рабочей организации (32–33%). Последний тренд весьма показателен, поскольку в условиях дефицита эффективных механизмов взаимодействия с администрацией именно профсоюзы представляют собой форму адекватной институционализации представительства интересов и прав работников в переговорах с руководством предприятий.

Основные негативные изменения КТЖ работников Вологодской области во время пандемии 2020 года связаны с устойчивостью занятости (табл. 2). Увеличились доли трудящихся, вынужденных согласиться на уменьшение заработка (на 6 п. п.), перейти на сокращенное рабочее время (на 10 п. п.) или уйти в неоплачиваемый отпуск (на 8 п. п.). Также заметно возросла доля испытывающих беспокойство из-за угрозы потерять работу (на 11 п. п.). Чаще на это указывали работники оптовой и розничной торговли, гостиниц и ресторанов, транспорта и связи, обрабатывающих производств.

В то же время пандемия и последовавшее расширение формата дистанционной заня-

тости оказали положительное воздействие на возможности совмещения профессиональной деятельности и семейных обязанностей. В частности, заметно выросла доля трудящихся, которые отмечают, что работа не влияет на досуг и хобби (с 44% в 2018 году до 53% в 2020 году), поддержание здоровья (с 40 до 46% соответственно), общение с друзьями и родственниками (с 46 до 53%), личные отношения (с 43 до 48%).

Выводы

Распространение коронавирусной инфекции COVID-19 привело к масштабным изменениям в привычном порядке жизни и экономической деятельности, сформировало новые вызовы для эффективного функционирования рынка труда. В данном контексте исследовательский интерес представляет оценка, какие изменения происходят в восприятии работниками качества трудовой жизни в условиях пандемии.

По итогам исследования на выборке работающего населения Вологодской области установлено, что во время пандемии удовлетворенность большинством аспектов КТЖ

осталась на прежнем уровне (в частности, удовлетворенность полнотой социального пакета, содержанием выполняемой работы, санитарно-гигиенической обстановкой, психологическим климатом). Выросла доля удовлетворенных возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности, общественной значимостью труда, размером оплаты труда. Снизилась доля удовлетворенных отношениями с руководством. Как до пандемии, так и во время нее выше удовлетворенность социально-психологическими составляющими КТЖ и характеристиками рабочего процесса, а удовлетворенность размером заработной платы и полнотой социального пакета ниже. Негативное воздействие пандемии привело к ухудшению субъективного восприятия аспектов качества трудовой жизни, связанных с устойчивостью

занятости: выросли доли трудящихся, которые перешли на сокращенное рабочее время и ушли в неоплачиваемый отпуск.

Отметим, что полученные выводы представляют усредненные данные по выборке, нивелируя влияние различных видов экономической деятельности, форм занятости, форм собственности предприятий, демографических, социальных и поведенческих характеристик самих работников. Однако они позволяют отследить общее направление происходящих изменений в субъективном восприятии работников, выявить проблемные (с точки зрения самооценок работников) аспекты трудовой жизни, требующие повышенного внимания при регулировании социально-трудовых отношений, в том числе в контексте преодоления негативных последствий эпидемиологической ситуации 2020 года.

ЛИТЕРАТУРА

- Апенько С.Н., Желновач М.В. (2014). Мониторинг качества трудовой жизни преподавателей вузов на основе консалтинговых проектов // Вестн. Омск. ун-та. Сер.: Экономика. № 1. С. 66–70.
- Басова Е.А., Белехова Г.В. (2020). Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. Т. 8. № 2. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4
- Беляков С.А., Степина И.О., Эйрих В.Е. (2020). Влияние пандемии COVID-19 на рынок труда: социально-экономические изменения, цифровизация // Казан. соц.-гуманит. вестн. № 5. С. 4–8. DOI: 10.24153/2079-5912-2020-11-5-4-8
- Былков В.Г. (2021). Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 // Изв. Байкал. гос. ун-та. Т. 31. № 1. С. 43–51. DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51
- Гневашева В.А., Топилин В.А. (2021). Трансформация рынка труда в условиях пандемии COVID-19 // Пандемия COVID-19: вызовы, последствия, противодействие: монография / под ред. А.В. Торкунова, С.В. Рязанцева, В.К. Левашова. М.: Аспект Пресс. С. 111–123.
- Горелов Н.А., Кораблева О.Н., Никитина В.В. (2020). Проблемы жизнедеятельности работников в условиях пандемии и чрезвычайных ситуаций: социально-трудовой контекст // Экономика труда. Т. 7. № 7. С. 565–576. DOI: 10.18334/et.7.7.110699
- Емельянова Л.Л., Лялина А.В. (2020). Рынок труда эксклавной Калининградской области в условиях пандемии COVID-19 // Балтийский регион. Т. 12. № 4. С. 61–82. DOI: 10.5922/2079-8555-2020-4-4
- Корель Л.В., Комбаров В.Ю. (2011). Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) // ЭКО. № 10. С. 102–117.
- Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. (2021). Трансформация российского рынка труда в условиях пандемии: основные проблемы и тенденции // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. Экономика. Т. 23. № 1. С. 102–109. DOI: 10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8
- Миляева Л.Г. (2009). Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // Ползуновский альманах. № 1. С. 149–155.
- Миляева Л.Г., Дамбовская А.А. (2010). Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя // Изв. ИГЭА. № 4 (72). С. 157–160.
- Перфильева М.Б. (2010). Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журн. социологии и соц. антропологии. № 2. С. 116–124.

- Подвойский Г.Л. (2021). Сфера труда в условиях пандемии COVID-19: анализ, оценки и рекомендации МОТ // Мир новой экономики. № 15 (1). С. 28–39. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-1-28-39
- Рябов В.Б. (2018). Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. Т. 3. № 2. С. 79–95.
- Чекмарев О.П., Лукичев П.М., Конев П.А. (2021). Факторы изменений рынка труда России под влиянием пандемии COVID-19 и стратегии адаптации работодателей // Экономика труда. Т. 8. № 4. С. 329–340. DOI: 10.18334/et.8.4.111966
- Янгиров А.В., Мамлеева Э.Р., Трофимова Н.В., Сазыкина М.Ю. (2021). Рынок труда в Республике Башкортостан в период пандемии // Экономика и управление: науч.-практ. журн. № 2. С. 173–179. DOI: 10.34773/EU.2021.2.32
- Carli L.L. (2020). Women gender equality and COVID-19. *Gender in Management*, 35 (7), 647–655. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0236
- Feng Z., Savani K. (2020). COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35 (7), 719–736. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0202
- Nyanga T., Chindanya A. (2020). COVID-19 pandemic shifting the job satisfaction landscape among employees. *Business Excellence and Management*, 10 (5), 168–176.
- Staw B.M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, 28 (4), 40–53.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Вадимовна Белехова – научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belek-galina@yandex.ru)

Belekhova G.V.

QUALITY OF WORKING LIFE OF THE EMPLOYED POPULATION IN THE PRE-PANDEMIC AND PANDEMIC PERIOD (REGIONAL ASPECT)

Changes in social and labor relations, associated with the unprecedented impact of the coronavirus pandemic on the labor market, are not only manifested in the form of negative socio-economic effects (increased unemployment, wage arrears, adaptation problems, reduced working hours, etc.), but also affect the workers' self-awareness, their perception of the quality of working life. Due to the lack of research, devoted to the development features of this process during the pandemic, the purpose of the work is to assess the changes in the quality of working life that occurred during the coronavirus pandemic from the point of view of subjective perception by employees (in the case of the Vologda Oblast). The information base is the data from the surveys of the Vologda Oblast employed population, conducted in spring 2018 and autumn 2020. We have found that during the pandemic, satisfaction with many aspects of the quality of working life (in particular, completeness of the social package, job content, sanitary-hygiene environment, and psychological climate) does not change. At the same time, there is an increase in the share of respondents satisfied with the ability to combine work and family responsibilities, and social significance of work. Before and during the pandemic, satisfaction ratings with the socio-psychological components of work and characteristics of the work process prevailed, and indicators such as salary and social package had

low satisfaction ratings. The research results indicate that the negative impact of the pandemic has been manifested in a decrease in the public confidence in the employment sustainability. The main limitation of the study is related to the use of averaged data on the sample, which excludes the influence of differentiating factors, but allows generally understanding the direction of changes in the pandemic. The practical significance of the work consists in identifying problematic aspects of the quality of working life of the employed population, which should be given increased attention when regulating social and labor relations.

Job satisfaction, quality of working life, pandemic, sociological survey, salary.

REFERENCES

- Apenko C.N., Zhelnovach M.V. (2014). Monitoring of the quality of working life of university teachers on the basis of consulting projects. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika=Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 1, 66–70 (in Russian).
- Basova E.A., Belekhova G.V. (2020). Quality of work life as estimated by men and women (case study of the sociological survey in the Vologda Oblast). *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issues*, 8, 2. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4 (in Russian).
- Belyakov S.A., Stepina I.O., Eirikh V.E. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on the labor market: Socio-economic changes, digitalization. *Kazanskii sotsial'no-gumanitarnyi vestnik=The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin*, 5, 4–8. DOI: 10.24153/2079-5912-2020-11-5-4-8 (in Russian).
- Bylkov V.G. (2021). Functioning of the regional labor market in the context of the Covid-19 pandemic. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta=Bulletin of Baikal State University*, 31, 1, 43–51. DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51 (in Russian).
- Gnevasheva V.A., Topilin V.A. (2021). Labor market transformation in the context of the COVID-19 pandemic. In: Torkunov A.V., Ryazantsev S.V., Levashov V.K. (Eds.). *Pandemiya COVID-19: vyzovy, posledstviya, protivodeistvie: monografiya* [COVID-19 Pandemic: Challenges, Consequences, Counteraction: Monograph]. Moscow: Aspect Press, 111–123 (in Russian).
- Gorelov N.A., Korableva O.N., Nikitina V.V. (2020). The problems of employees' livelihoods in a pandemic and emergency situation: Socio-labour context. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 7, 7, 565–576. DOI: 10.18334/et.7.7.110699 (in Russian).
- Yemelyanova L.L., Lyalina A.V. (2020). The labour market of Russia's Kaliningrad exclave amid Covid-19. *Baltiiskii region=The Baltic Region*, 12, 4, 61–82. DOI: 10.5922/2079-8555-2020-4-4 (in Russian).
- Korel L.V., Kombarov V.Yu. (2011). Quality of working life at a modern industrial enterprise (results of a sociological survey of engineering personal). *EKO= ECO Journal*, 10, 102–117 (in Russian).
- Mizintseva M.F., Sardarian A.R. (2021). Transformation of the Russian labor market in the context of the pandemic: Key issues and trends. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika=Journal of Volgograd State University*, 23, 1, 102–109. DOI: 10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8 (in Russian).
- Milyaeva L.G. (2009). Methodological approaches to assessing the working life quality of the organization's personnel. *Polzunovskii al'manakh=Polzunovsky Almanac*, 1, 149–155 (in Russian).
- Milyaeva L.G., Dambovskaya A.A. (2010). High quality of industrious life is the pledge of effective interaction between employee and employer. *Izvestiya IGEA=Bulletin of Irkutsk State Economic Academy*, 4 (72), 157–160 (in Russian).
- Perfil'eva M.B. (2010). Prerequisites for managing the quality of working life. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii=The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2, 116–124 (in Russian).
- Podvoisky G.L. (2021). The world of work in the context of the Covid-19 pandemic: Analysis, assessments and ILO recommendations. *Mir novoi ekonomiki=The World of New Economy*, 15 (1) 28–39. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-1-28-39 (in Russian).
- Ryabov V.B. (2018). The quality of working life and occupational well-being. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda=Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 3, 2, 79–95 (in Russian).
- Chekmarev O.P., Lukichev P.M., Konev P.A. (2021). Factors of changes in the Russian labour market under the influence of the Covid-19 pandemic and employer adaptation strategies. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 8, 4, 329–340. DOI: 10.18334/et.8.4.111966 (in Russian).

- Yangirov A.V., Mamleeva E.R., Trofimova N.V., Sazykina M.Yu. (2021). Labor market in the Republic of Bashkortostan in the pandemic. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskii zhurnal=Economics and Management: Scientific and Practical Journal*, 2, 173–179. DOI: 10.34773/EU.2021.2.32 (in Russian).
- Carli L.L. (2020). Women gender equality and COVID-19. *Gender in Management*, 35 (7), 647–655. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0236
- Feng Z., Savani K. (2020). COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35 (7), 719–736. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0202
- Nyanga T., Chindanya A. (2020). COVID-19 pandemic shifting the job satisfaction landscape among employees. *Business Excellence and Management*, 10 (5), 168–176.
- Staw B.M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, 28 (4), 40–53.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Belekova – Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: belek-galina@yandex.ru)