

Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни



**Галина Валентиновна
ЛЕОНИДОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация
e-mail: galinaleonidova@mail.ru
ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016

Аннотация. Исследование социально-трудовой сферы с позиций тенденций и рисков для формирования качества трудовой жизни связано с поиском детерминант, обуславливающих его низкие оценки. Актуальность обращения к вопросам качества трудовой жизни вызвана тем, что качество жизни в целом становится сегодня основным критерием социального прогресса, свидетельствующим о повороте экономики к нуждам человека и ее гуманизации. В статье проанализированы тенденции в социально-трудовой сфере (в области занятости, безработицы, условий труда). Показаны изменения, происходящие внутри социально-демографических групп занятого населения (повышение образовательного уровня, рост числа высокообразованного населения в составе безработных и т. д.). Отмечены причины экономических потерь, связанные с неудовлетворительным состоянием рабочих мест, сохранением высокой доли работающих на производствах с вредными и опасными условиями труда, травматизмом на производстве. Приведены индексные оценки качества трудовой жизни занятого населения, дана оценка низкой удовлетворенности работников условиями труда. Информационная база представлена данными социологического опроса трудоспособного населения региона, проведенного Вологодским научным центром РАН в 2018 и 2020 гг. В статье использован метод субъективной оценки качества трудовой жизни по показателям, характеризующим оценку населением заработной платы, условий труда, организационно-экономических аспектов, социально-психологических условий. Научная новизна исследования состоит в обосновании влияния социально-трудовой сферы на

Для цитирования: Леонидова Г.В. (2022). Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 6. С. 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11

For citation: Leonidova G.V. (2022). Social and labor sphere in the Russian Federation: Trends and risks in the formation of the quality of working life. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(6), 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11

формирование качества трудовой жизни работающего населения. Практическая значимость заключается в разработке предложений по повышению качества трудовой жизни, позволяющих получить положительные результаты в части повышения эффективности трудовой деятельности. Таким инструментом могут выступить различные социальные инновации (организационные, экологические, эстетические и т. д.) на рабочих местах, которые влияют на эффективность труда работников (например, внедрение на предприятиях и организациях программ здоровьесбережения, что позволит снизить потери от нетрудоспособности). Также следует включать в специальную оценку условий труда опрос работников об удовлетворенности качеством трудовой жизни.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера, качество трудовой жизни, трудовой потенциал, занятость, рабочее место.

Актуальность

В настоящее время в условиях формирования геополитических, экономических и гуманитарных угроз экономика России поставлена перед необходимостью поиска новых источников роста. Наиболее результативным и скорее всего единственным вариантом в этом случае являются технологические сдвиги¹. Для их осуществления необходим человеческий капитал, качество которого отвечает стоящим перед страной вызовам. Решить задачу, связанную с воспроизводством такого человеческого капитала, невозможно без определения всех его параметров, факторов и индикаторов, с помощью которых можно управлять процессом его формирования и использования. Таким обширным и важным параметром является качество трудовой жизни населения, формирующееся в социально-трудовой сфере.

Актуальность изучения качества трудовой жизни (КТЖ) обусловлена рядом значимых обстоятельств. Среди них в первую очередь нужно отметить необходимость существенного повышения качества жизни в современной России, в том числе качества трудовой жизни. Эти категории сегодня становятся основными критериями социального прогресса, свидетельствующими о повороте экономики к нуждам человека и ее гуманизации. Важность

обеспечения достойного труда отмечена в числе приоритетных национальных целей РФ до 2030 года² и внесена в перечень задач национальных проектов³, реализующихся в России в настоящее время. В числе задач находится и установка на повышение производительности труда – одна из самых актуальных проблем в социально-трудовой сфере России. Высокие показатели производственного травматизма, несмотря на положительную динамику показателя численности пострадавших на производстве работников, также актуализируют внимание к проблеме качества трудовой жизни и факторам, его детерминирующим.

Целью исследования является анализ тенденций и рисков социально-трудовой сферы, влияющих на формирование качества трудовой жизни занятого населения. Достичь цели предполагается путем решения следующих задач: теоретическое осмысление категории «социально-трудовая сфера» и ее взаимосвязи с формированием качества трудовой жизни; анализ тенденций социально-трудовой сферы и выделение наиболее проблемных точек, оказывающих негативное влияние на КТЖ; характеристика индексных оценок удовлетворенности КТЖ со стороны занятого населения региона.

¹ Проблемы согласования экономической политики на федеральном и региональном уровнях: публичная лекция д. э. н., чл.-корр. РАН, директора ИНП РАН А.А. Широва в рамках Международного экологического форума «Экология и общество: баланс интересов». 22.04.2022, г. Вологда. URL: <http://www.vssc.ac.ru/activity/view?id=7670>

² О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 21.07.2020. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения 15.06.2022).

³ Национальные проекты. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/> (дата обращения 15.06.2022).

Социально-трудовая сфера как среда формирования качества трудовой жизни

Трансформация форм занятости, изменения в характере взаимодействия работника и работодателя, средствах труда (цифровизация, автоматизация), системе государственных гарантий в сфере труда, безусловная важность сглаживания противоречий, возникающих в социально-трудовой сфере, обуславливают внимание исследователей к ее анализу (Карпушкина, Балдина, 2013; Исайкина, Липатова, 2019; Соболева, Соболев, 2021).

Теоретические аспекты социально-трудовой сферы наиболее полно отражены в работах отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда. Среди трудов отечественных авторов особый интерес в рамках нашего исследования представляют работы В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, В.А. Каменецкого, Ю.Г. Одегова, И.В. Соболевой. В числе зарубежных ученых-неоинституционалистов, рассматривающих нормы, правила, механизмы, регулирующие отношения работников и работодателей, можно выделить Д. Нортона (North, 1990), Т. Веблена (Veblen, 1919).

Социально-трудовая сфера является многоуровневой интегральной категорией, отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение (Экономика труда..., 2003; Юсов, 2009). Стержнем и каркасом трудовой сферы выступает труд, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность, куда входят составные части трудовой сферы и производные труда как процесса (Волгин, 2017). Социально-трудовая сфера состоит из таких компонентов, как рынок труда, занятость и безработица, мотивация производительного труда (мотивы, интересы, стимулы, заработная плата); социальное партнерство; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование (Каменецкий, 2001). Ряд исследователей полагает, что социально-трудовая сфера — это область действия различных отношений по поводу совместного трудового (производственного) процесса; занятости; распределения и потребления произведенного национального дохода (Колмакова, 2011; Экономика труда..., 2003, с. 249), прежде всего социально-трудовых отношений.

В исследовании воспроизводственных и других процессов трудовых ресурсов активная роль принадлежит социально-трудовым отношениям как «системе взаимосвязей и взаимодействий, которые складываются по поводу включения, участия и “выключения” человека из трудовой деятельности» (Янченко, 2010). Важной составляющей социально-трудовых отношений является механизм их развития и регулирования. Он включает экономическую и социальную политику государства, предприятий, социальное партнерство, социальную ответственность бизнеса (Фаузер и др., 2010, с. 16). Содержание социально-трудовых отношений под влиянием научно-технического прогресса наполняется новыми элементами, связанными, к примеру, с дистанционными формами труда, инновационностью рабочих мест, неустойчивостью занятости и т. д. (Леонидова, 2020).

Системными элементами трудовой сферы являются организация труда, которая «непосредственно и осязаемо влияет на состояние и перспективные параметры нормирования, производительности, оплаты труда, конечные результаты работы коллективов» (Волгин, 2021, с. 5), а также другие «элементы рабочей ситуации» (Социология Ядова ..., 2019, с. 141): *социально-психологические* (удовлетворение трудом, его условиями, заработком, мотивация, климат в рабочем коллективе), *экономические* (уровень заработной платы, устойчивость занятости, качество рабочего места, безработица), *социокультурные* (профессиональное призвание, творческая активность, социальные притязания) (Леонидова, 2020). Все перечисленные элементы социально-трудовой сферы так или иначе оказывают воздействие на формирование качества трудовой жизни работника.

Качество трудовой жизни

В рамках социально-трудовой сферы формируется отношение работников к условиям и организации труда, т. е. той совокупности форм организации процесса производства, охраны и условий труда, которые обеспечивают полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциала наемных работников и удовлетворение интересов собственника. Всего того, что можно назвать емким понятием «качество трудовой жизни».

Необходимо отметить, что сам термин достаточно молодой, поэтому его содержательное наполнение, структура и методы оценки активно обсуждаются на страницах научных публикаций и конференциях различного уровня. Теория КТЖ динамично развивается.

Обращаясь же к истокам концепции КТЖ, отметим, что она формировалась в рамках господствовавших социально-экономических отношений. Можно условно выделить ряд подходов, в рамках которых складывались контуры концепции: политэкономический, технократический, гуманистический, мотивационный. Так, уже в теории факторов производства мы можем увидеть один из аспектов будущих теоретических оснований качества трудовой жизни.

Согласно теории стоимости А. Смита (Смит, 2009), эффективность труда зависит от ряда условий, в числе которых, например, механизация труда, необходимость постоянного обучения. То есть классики экономической мысли предвидели важную роль отдельных факторов, относящихся в соответствии с современными представлениями к качеству трудовой жизни.

Представители технократического подхода (классический этап развития теории КТЖ с 90-х гг. XIX в.) рассматривали человека как часть организации, без которой он не может функционировать. Проблемам и потребностям работника в организации не уделялось должного внимания, предполагалось, что он «только экономически заинтересован в труде» (Сафина и др., 2019).

Гуманистический подход (постклассический период – с 20–30-х гг. XX в.) характеризовался взглядами на человека как на личность, имеющую широкий диапазон потребностей и способную творчески развиваться. При этом методы управления в основном остаются экономическими («школа человеческих отношений» (Э. Мэйо), модель (теория) рабочих характеристик (Дж. Хакман; Р. Олдхам), доктрина «производственной демократии» (Дж. Коул, П. Друкер), школа научного менеджмента (Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Гантт), концепция социально-трудовой основы управления производством, научной организации труда – НОТ (Н.А. Витке) и т. д. (Бурганова, Савкина, 2007; Друкер, 2004; Коул, 2004; Лаптева, Остроумова, 2020; Hackman, Oldham, 1975).

Интерес исследователей к различным параметрам социально-трудовых отношений вызвал появление мотивационных теорий, содержательная сущность которых базировалась на исследовании и объяснении того, что стимулирует работника и каковы мотивы его трудовых действий. В теориях мотивации А. Маслоу, Д. Макклелланда, двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, теории справедливости Дж. С. Адамса, теории постановки целей Э. Лока главенствующая роль отводилась потребностям, определяющим поведение человека, направленное на достижение целей.

В настоящее время реализуется концепция достойного труда, которая первоначально была представлена четырьмя параметрами: «гендерное равенство», «свободный труд», «социальное обеспечение» и «социальная защита», в дальнейшем расширена новыми характеристиками: «производительный труд»; «безопасный труд»; «труд, при котором уважаются права человека»; «труд, при котором наемному работнику обеспечивается возможность участвовать в принятии решений»; «адекватный заработок»; «баланс между трудовой и нетрудовой жизнью»⁴.

Категория «качество трудовой жизни» рассматривается исследователями с двух сторон: объективной (с использованием статистических показателей) и субъективной, основанной на оценках населения (социологические данные). В зарубежных исследованиях категория КТЖ в общем виде связывается с благосостоянием персонала и включает в себя удовлетворенность работника физическими и психологическими факторами в сфере работы и повседневной жизни (Almarshad, 2015). Другими словами, КТЖ определяется как субъективная категория, т. е. «качество отношений между работником и общей рабочей средой», связанное с общим климатом на работе и влиянием его как на рабочий процесс и людей, так и на эффективность организации⁵.

⁴ Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labor Office. Geneva: ILO, 2013. 257 p.

⁵ Overview of quality of work life (a cross Developed Nations and India). URL: http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/17421/9/09_chapter%203.pdf (дата обращения 15.04.2022).

Примером объективного оценивания КТЖ является концепция качества жизни (Бобков, Бобков, 2014), в рамках которой данный конструкт характеризуется показателями качества труда (характер занятости, уровень квалификации работников, производительность труда и т. д.) и качества трудовой среды (тип труда (физический или умственный), возможности проявления в процессе труда элементов творчества и самостоятельности, смены видов деятельности и продвижения по службе, соблюдение интересов работников, безопасность и охрана труда)). Как мы можем заметить, в концепции отсутствует оценочная позиция выделенных компонентов со стороны работников. Еще одним примером выделения КТЖ в рамках другой, более общей, концепции является модель циркулярного потребления, рассматриваемая в работах ученых Института экономики УрО РАН (Белкин и др., 2021).

Результаты анализа теоретических источников свидетельствуют, что КТЖ связано с условиями, характером и содержанием труда, качеством взаимоотношений между работником и его окружением на рабочем месте (Буткалюк, 2010), уровнем оплаты труда, удовлетворенностью трудом, балансом рабочего времени и личной жизни (Белехова, Ивановская, 2022) и другими факторами. На основании сказанного можно сделать вывод о том, что данную категорию невозможно оценить с помощью какого-либо одного индикатора. Это многомерный конструкт, включающий большое количество формирующих его компонент. Поэтому качество трудовой жизни зависит от состояния и тенденций развития социально-трудовой сферы, значимость которой для его формирования рассмотрена выше.

Информационная база и методы анализа

В качестве информационной базы для анализа тенденций социально-трудовой сферы использованы материалы государственной статистики Российской Федерации и территориального органа (Вологдастат), открытые данные обследований Росстата по социально-демографическим проблемам и качеству жизни населения российских регионов.

В исследовании применены общенаучные методы: анализа, сравнения, обобщения, абстрагирования. В ходе обработки и анализа

накопленных данных использовались статистические и социологические методы с применением табличных и графических приемов визуализации результатов.

Оценка КТЖ по субъективным показателям осуществлялась с учетом результатов социологических опросов, проведенных Вологодским научным центром РАН в Вологодской области (мониторинг трудового потенциала). Опросы проходят в городах Вологда, Череповец и 8 районах: Бабаевский, Великоустюгский, Вожегодский, Грязовецкий, Кирилловский, Никольский, Тарногский, Шекснинский. Отбор респондентов ведется по заданным квотам по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек. Величина ошибки выборки не превышает 3% при доверительном интервале 4–5%.

КТЖ оценивалось на основе анализа ответов на вопрос об удовлетворенности работающего населения различными аспектами трудовой жизни («Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни ...?») при помощи шкалы с нечетным числом ответов: «не удовлетворен», «скорее не удовлетворен», «не могу сказать, удовлетворен или нет», «скорее удовлетворен», «удовлетворен» (Белехова, Ивановская, 2022). При анализе крайние варианты ответов объединялись.

Таким образом, вычисление индексов удовлетворенности КТЖ основано на агрегировании показателей субъективной оценки удовлетворенности аспектами трудовой жизни (табл. 1).

В результате индексной интегральной оценки КТЖ выделяют 3 уровня. Средний уровень – нейтральный, выражается ответом «затрудняюсь ответить», т. е. респондент не может однозначно определить, удовлетворен он или нет; присваивается нулевое значение. Наибольшая удовлетворенность (ответ «удовлетворен») имеет оценку +2 балла, а наименьшая (ответ «не удовлетворен») – -2 балла. На основе вышеприведенных индикаторов определяются частные индексы (среднеарифметическая величина), которые соответствуют различным аспектам КТЖ.

Все расчеты выполнены в программном пакете SPSS.

Таблица 1. Субъективные показатели оценки КТЖ

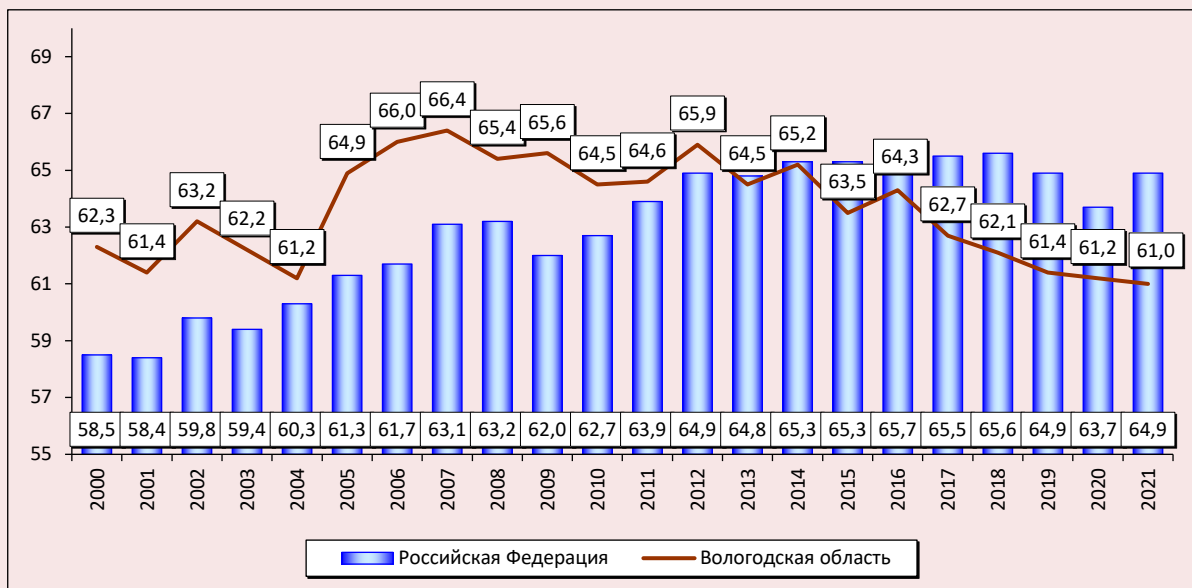
Блок показателей	Удовлетворенность ...
Материальное благополучие	Размер заработной платы
	Система материального стимулирования работников
	Полнота социального пакета (предоставление базовых и дополнительных социальных гарантий)
Экономическое самочувствие работника	Устойчивость положения организации на рынке
	Значимость организации для территории
	Надежность Вашего положения в организации
Условия и безопасность труда	Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда
	Техническая оснащенность рабочего места
	Работа профсоюзной либо иной рабочей организации
	Соблюдение трудового законодательства в организации
	Условия труда в целом
Реализация и развитие трудового потенциала	Возможность обучения, повышения квалификации
	Признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование)
	Соответствие квалификации, знаний и умений выполняемой работе
	Возможности для карьерного роста
Социальное самочувствие работника	Отношения с руководством организации (доверие, открытость)
	Взаимоотношения в трудовом коллективе (с коллегами по работе)
	Возможность участия в принятии управленческих решений
	Возможность сочетать трудовые и семейные/личные обязанности

Тенденции социально-трудовой сферы

Количественной и одновременно качественной характеристикой социально-трудовой сферы служат показатели *занятости* населения. В целом по России в 2000–2021 гг.

занятость населения сохранялась на достаточно высоком уровне (от 60 до 65%; *рис. 1*). В Вологодской области значения показателя за последнее десятилетие изменялись в пределах среднероссийских значений (от 62 до 66%).

Рис. 1. Уровень занятости населения в возрасте 15–72 года, %



Источник: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

Таблица 2. Уровень занятости населения в территориальном разрезе* %

Регион	Год						Ранг по 2021 г.
	2000	2005	2010	2015	2020	2021	
Чукотский автономный округ	68,2	75,5	77,7	78,5	76,9	77,4	1
Ямало-Ненецкий автономный округ	73,6	70,8	73,0	72,6	72,9	74,5	2
Магаданская область	65,6	65,9	73,8	74,3	72,4	74,5	3
г. Санкт-Петербург	61,5	68,0	70,3	72,2	72,5	73,9	4
г. Москва	63,9	68,0	69,0	73,4	73,4	73,8	5
Вологодская область	62,3	64,9	64,5	63,5	61,2	61,0	63
Карачаево-Черкесская Республика	46,5	54,3	58,8	53,5	50,1	53,4	81
Республика Северная Осетия – Алания	47,3	56,8	64,3	58,4	47,4	53,4	82
Республика Дагестан	43,8	50,3	53,2	55,0	48,6	51,5	83
Республика Ингушетия	32,7	22,5	32,2	50,2	52,1	51,1	84
Республика Тыва	43,2	48,8	46,3	49,2	50,6	50,4	85

* Приведены данные по 5 регионам с наилучшими и 5 наихудшими значениями, а также Вологодской области.
Источники: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries; Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сборник. 2022.

В числе наиболее проблемных регионов по занятости населения отмечены республики Ингушетия и Тыва (табл. 2). Максимальный уровень занятости – в Чукотском автономном округе (77%)⁶.

Сегодня в составе занятых преобладает население с высшим (35%; для справки: в 1992 г. – 17,6%) и средним профессиональным (25%) образованием. Удельный вес занятых со средним общим и основным общим образованием (20%), работа которых зачастую характеризуется тяжелыми условиями труда, воздействием вредных факторов производственной среды и сопряжена с опасностями, постепенно сокращается (в 1992 году – 47,9%). Труд становится более квалифицированным, сложным и всё меньше связан с травмоопасными видами работ и оборудования.

⁶ Важнейшим направлением совершенствования пространственной структуры экономики Чукотского автономного округа стало выделение и развитие зон опережающего развития – двух «точек роста», обладающих потенциалом ускоренного развития относительно окружающей территории. Так как Чукотка обладает значительным минерально-сырьевым потенциалом, акцент был сделан на его эффективном использовании. В Чукотском АО ведущую роль играет золотодобывающая отрасль, ее доля в объеме промышленного производства региона составляет около 44%, соответственно, на предприятиях этой отрасли сосредоточено значительное количество трудовых ресурсов.

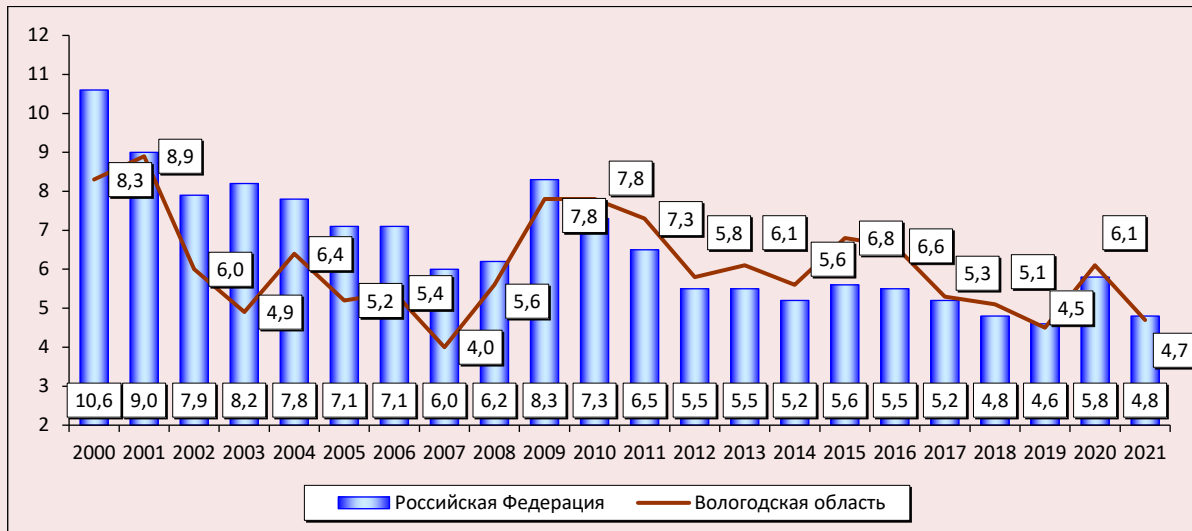
Сегодня почти каждый третий работник (около 27%) старше 50 лет (20,7% – в 1992 году). Социально-трудовая сфера сталкивается с необходимостью учитывать физиологические особенности более старшего поколения занятых. Особенно актуальной такая ситуация стала в свете повышения в 2019 году пенсионного возраста.

Статистическим измерителем благополучия в трудовой сфере является *уровень безработицы*. По данным Росстата, пики значений этого показателя приходились на кризисные годы или следующие за ними. В последнее время наибольший его подъем отмечался в 2020 году (6,1%). В Вологодской области тренды общей безработицы практически не отличались от среднероссийских (рис. 2).

Наряду с низким уровнем занятости республики Ингушетия и Тыва испытывают проблемы с высоким уровнем безработицы. А лидерами с наилучшими показателями, т. е. с минимальными значениями безработицы, являются город Санкт-Петербург и ЯНАО⁷ (табл. 3).

⁷ И низкий уровень безработицы, и высокая востребованность рабочих мест связаны со структурой экономики ЯНАО: регион является ресурсодобывающим, в перспективе развиваться он будет по двум направлениям: инфраструктурные проекты и энергетические проекты.

Рис. 2. Уровень общей безработицы населения в возрасте 15–72 года, %



Источник: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

Таблица 3. Уровень общей безработицы населения в территориальном разрезе*, %

Территория	Год						Ранг по 2021 г.
	2000	2005	2010	2015	2020	2021	
г. Санкт-Петербург	6,2	2,2	2,6	2,1	2,9	2,0	1
Ямало-Ненецкий автон. округ	8,6	7,2	4,3	3,6	2,4	2,1	2
г. Москва	3,9	0,8	1,8	1,8	2,6	2,6	3
Республика Татарстан	8,4	6,7	6,2	4,0	3,6	2,6	4
Чукотский автономный округ	10,3	4,2	4,5	4,0	4,4	2,6	5
...							
Вологодская область	8,3	5,2	7,8	6,8	6,1	4,7	43
...							
Респ. Северная Осетия – Алания	28,5	8,8	9,7	9,3	15,5	13,5	82
Чеченская Республика	43,3	17,1	18,5	14,5	83
Республика Дагестан	26,5	22,1	14,8	10,8	15,7	15,1	84
Республика Тыва	23,6	21,9	21,7	18,6	18,0	15,1	85
Республика Ингушетия	30,3	63,1	49,7	30,5	30,0	31,1	86

* Приведены данные по 5 регионам с наилучшими и 5 наихудшими значениями, а также Вологодской области.

Источники: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries; Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сборник. 2022.

В течение 30 лет категорию безработных составляли в основном люди молодого возраста от 20 до 34 лет (в 2020 году – 47,4%; в 1992 году – 44,2%), однако образовательный уровень этой группы населения претерпел некоторые изменения. Среди безработного населения, как и ранее, также преобладают люди со

средним общим и основным общим образованием, но их удельный вес снизился в полтора раза (38,2%; в 1992 году – 56,7%). Существенно уменьшилось в этой категории представительство людей со средним профессиональным образованием (27,3% против 40% в 1992 году). Обладателей дипломов

о высшем образовании стало вдвое больше (20,6% против 10% в 1992 году). Это свидетельствует, с одной стороны, о росте занятого населения с высшим профессиональным образованием, с другой стороны, о дефиците высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ). Говоря о ВПРМ, необходимо учитывать три их составляющие: технико-технологическую, которую можно рассматривать как потенциал, определяющий производительность оборудования; трудовую, связанную с качеством человеческого капитала работника, и организационную, определяющую условия производства (как правило, более комфортные).

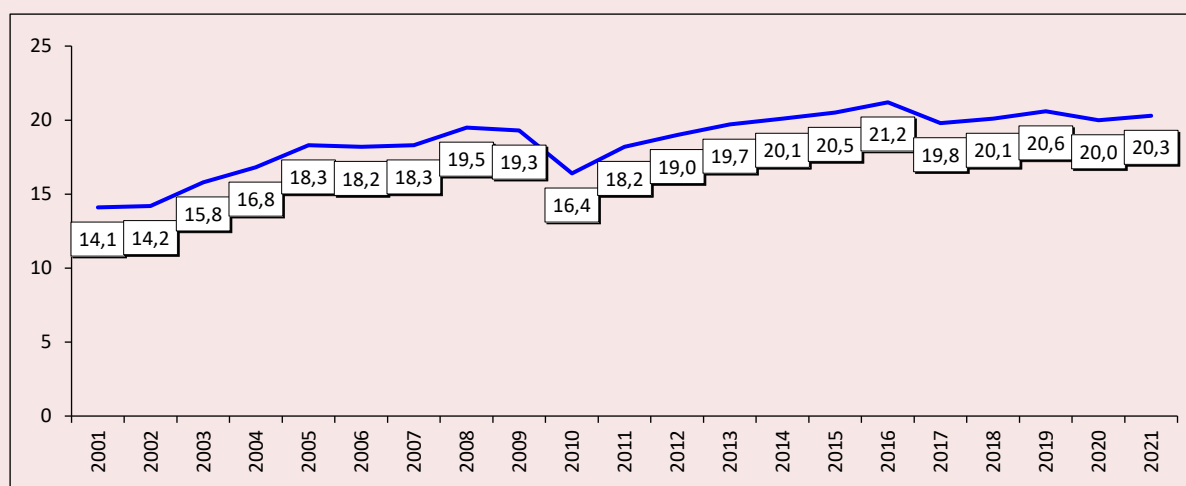
Анализ соотношения предложения труда и спроса на труд показывает, что как в целом на национальном, так и на большинстве региональных и местных рынков труда даже при наличии безработицы потребность предприятий в работниках не обеспечивается полностью. Это вызвано тем, что многих незанятых граждан по разным причинам не привлекают свободные рабочие места, а работодателей, в свою очередь, далеко не всегда устраивают профессионально-квалификационные характеристики и личностные качества ищущих работу

(Ахапкин и др., 2018). Так, в 2021 году при наличии в стране 3,6 млн безработных (4,8% от численности рабочей силы) потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих составляет 3,7% (1,02 млн чел.).

Статистическим показателем, характеризующим качество занятости в России, является «занятость в неформальном секторе»⁸. С 2001 по 2021 год ее уровень возрос с 14 до 20% (с 14 до 22% у мужчин и с 14 до 18% у женщин; рис. 3).

Условия неформального труда («серая» зарплата, отсутствие социальных гарантий, неустойчивость занятости и т. д.) могут наносить ущерб человеческому развитию, что выражается в ухудшении здоровья, социальной незащищенности, снижении материального благополучия, ограничении доступа к образованию (Бобков и др., 2019; Попов, 2019) и т. п. Результаты наших исследований подтверждают такую ситуацию: расчеты показывают, что чем больше у работника признаков неустойчивой занятости, тем ниже его производственные показатели, качество его трудовой жизни и материальное положение (Леонидова и др., 2018).

Рис. 3. Доля неформального сектора в общей занятости, %



Источник: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

⁸ Неформально занятые – это прежде всего мелкие хозяйственные единицы (без образования юридического лица).

Вопросы недоиспользования имеющихся ресурсов труда актуальны для всех стран. В 2015 году в России была утверждена новая официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, которое понимается как «несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее, приводящее к возникновению неудовлетворенной потребности в рабочих местах»⁹. К составляющим недоиспользования рабочей силы относятся неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени, безработица. Оперирование показателями безработицы и неполной занятости не позволяет оценить качественную сторону вопроса. Согласно исследованиям Вологодского научного центра РАН и разработанной методике¹⁰ оценен уровень реализации качественных характеристик трудового потенциала. Получается, что вкуче с недоиспользованием рабочего времени, неполной занятостью и т. д. происходит неполная реализация качества трудового потенциала. К примеру, в 2011 году (начало измерений данного показателя) доля нереализованных творческих способностей составляла 51%, а установки на достижение успеха были не реализованы на 49%. Этот показатель к настоящему времени повысился (табл. 4). По всем восьми рассматриваемым качественным характеристикам населения трудоспособного возраста наблюдается увеличение доли работников, использую-

щих свой потенциал в полной мере, на пределе своих возможностей, при одновременном сокращении доли тех, кто отметил, что применяет свои качества и умения «более-менее полно» или «частично». То есть фиксируется постепенная интенсификация использования трудового потенциала (Чекмарева, 2018).

Следует отметить, что рост уровня реализации потенциала физического здоровья вызывает тревожные опасения, т. к. этот ресурс исчерпаем. В то же время повышение уровня реализации в области когнитивных и творческих усилий, а также в части социальных притязаний свидетельствует о росте творческой и знаниевой составляющей в экономике России.

Одна из самых актуальных проблем социально-трудовой сферы – производительность труда. Как показывают данные статистики за 2019 год, производительность труда в России заметно уступает уровню многих развитых стран (26,7 долл. на один час отработанного времени в ценах 2015 г. по ППС против 54,4 долл. в Европейском союзе и 63,2 долл. в странах «Большой семерки»)¹¹.

Максимальное значение индекса производительности труда, согласно данным Росстата, в 2020 году зафиксировано в Забайкальском крае (110%) и Пензенской области (108,7%), минимальное – в ХМАО – Югра (93,7%) и Республике Саха (Якутия) – 92,4%¹². К числу факторов региональной дифференциации индекса производительности труда относятся

Таблица 4. Динамика уровня нереализованного качества трудового потенциала работающего населения Вологодской области, %

Год	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
2011	28,4	30,7	31,9	51,0	26,4	31,4	29,8	49,3
2020	16,4	19,2	25,7	36,9	20,1	23,1	22,4	35,1

Источник: результаты мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, 2011–2020 гг.

⁹ Пономарева С.А. Опыт Вологодской области по легализации «теневой» экономики на региональном и местном уровнях // Аналитический центр при Правительстве РФ. URL: <http://ac.gov.ru/files/content/16438/opyt-vologodskoj-oblasti-po-legalizacii-tenevoj-ekonomiki-na-regionalnom-i-mestnom-urovnyah-pdf.pdf> (дата обращения 15.05.2022).

¹⁰ Данная методика позволяет нам оценить и тот объем качества трудового потенциала, который в данный момент не используется работником в трудовой деятельности, так называемый нереализованный потенциал.

¹¹ Level of GDP per capita and productivity. OECD.Stat. URL: <https://stats.oecd.org/>

¹² Индекс производительности труда по Российской Федерации, по субъектам Российской Федерации в 2008–2020 гг. (в % к предыдущему году). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (дата обращения 07.11.2022).

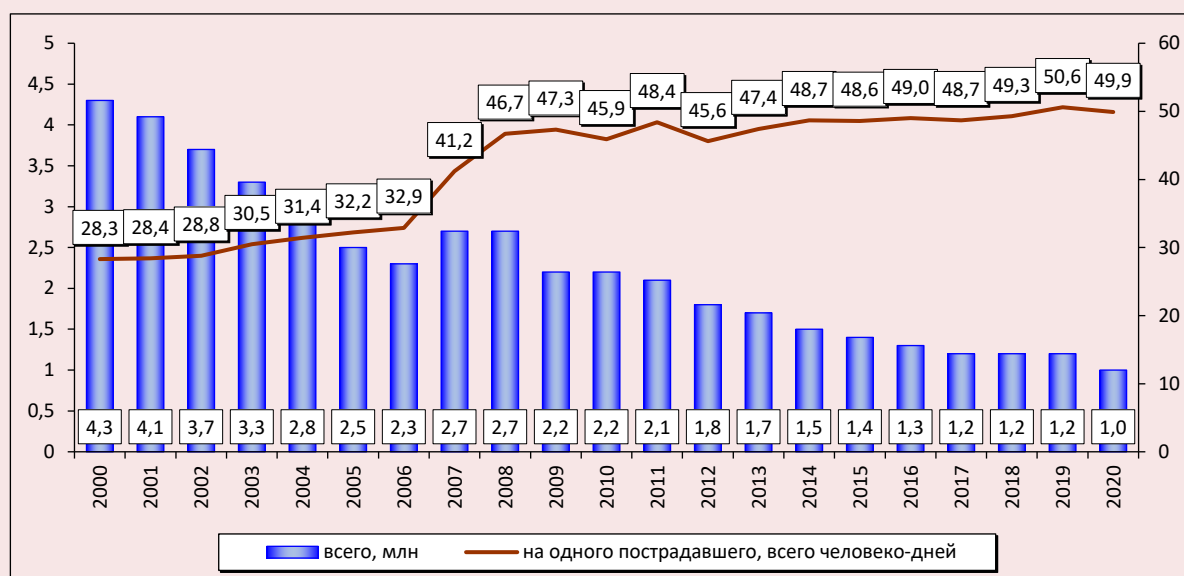
отраслевая структура экономик субъектов Российской Федерации, состояние материально-технической базы отраслей (сегодня на российских предприятиях достаточно высокий износ основных фондов, порядка 40%), наличие рабочей силы требуемой квалификации и т. д. Повышение производительности труда объявлено основной задачей обеспечения устойчивого роста реального сектора экономики¹³. При этом ставится цель «увеличить производительность труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе»¹⁴.

Задача роста производительности труда тесно связана с таким показателем социально-трудовой сферы, как производственный травматизм, поскольку он вносит существенный вклад в потери ВРП. Треть (30,2%) работников травмируется по причинам неудовлетворительной организации производства (несоблюдение порядка допуска к проведению работ и ненад-

лежащий контроль, т. е. ненадежность процессов управления охраной труда). Порядка 7% несчастных случаев с тяжелыми последствиями происходит из-за техногенных факторов¹⁵.

Как показывают данные статистики, наибольшую травмоопасность имеют мужские виды экономической деятельности. В начале 2000-х гг. число мужчин, пострадавших на производстве, превышало соответствующий показатель среди женщин более чем в 3 раза. Необходимо заметить, что динамика показателя численности пострадавших на производстве работников имеет положительный тренд. К 2020 году число мужских травм сократилось в 10 раз (до 14,4 тыс. чел.), женских – в 6 раз (до 6 тыс. чел.). Более чем в 4 раза снизилось с 2000 года общее число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве. Однако этот показатель в расчете на 1 пострадавшего вырос почти в 1,7 раза (рис. 4).

Рис. 4. Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве в РФ



Источник: данные Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

¹³ Стратегия экономической безопасности РФ на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 13.05.2017. № 208. URL: <http://government.ru/docs/all/111512/> (дата обращения 15.06.2022).

¹⁴ Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию РФ от 1 марта 2018 г.

¹⁵ Доклад о результатах мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году. М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2021. URL: vcot.info/uploads/researches_file/...pdf (дата обращения 20.05.2022).

Воспроизводство трудовых ресурсов в России сопряжено с негативными демографическими процессами, по причине которых трансформируется возрастная структура населения в сторону снижения численности граждан трудоспособного возраста (за период 2000–2021 гг. на 7 млн человек, или на 8%). Кроме того, вкуче с общими демографическими тенденциями происходит старение рабочей силы: в 2000 году средний возраст равнялся 38,7 года, в 2020 – 41 год.

Одним из показателей качественной занятости, возможно, самым основным, является заработная плата. Для 96,6% населения работа – это прежде всего способ прокормить семью, то есть она является источником средств к существованию. Однако, как справедливо отмечают исследователи, сказанное не означает, что именно в этом и состоит смысл и ценность труда. По мнению ученых, это просто наиболее «точное описание жизненной ситуации респондентов» (Козина, 2020). Основным источником доходов работающего населения выступает заработная плата по основному месту работы, в связи с чем ресурсные возможности семей ограничены и зачастую имеют дефицитный характер. Более того, ежегодный прирост начисленной заработной платы нивелируется ростом индекса потребительских цен. Несмотря на происходящие с начала 2000-х гг. позитивные трансформации в социально-экономической жизни российского общества, для него по-прежнему характерно избыточное монетарное неравенство: с 2003 года коэффициент фондов не опускался ниже 15 раз, индекс Джини – ниже отметки 0,400, а уровень бедности относительно стабилен с 2008 года (в пределах 11–13%). Стабилизация показателей неравенства, фиксируемая официальной статистикой в последние годы, обеспечивается за счёт снижения доходов наиболее обеспеченных групп населения при одновременном обогащении «элитных и субэлитных слоёв». При этом материальное положение наименее обеспеченных групп населения значительно не улучшается (Леонидова, Басова, 2020).

Данные официальной статистики свидетельствуют, что рост заработной платы в Вологодской области значительно ограничивается инфляционными процессами в экономике.

Ежегодный прирост начисленной заработной платы в регионе с 2000 года составлял 7–12%, однако с учетом индекса потребительских цен динамика заработной платы в некоторые годы имела отрицательный характер. Недостаточный уровень заработной платы, ограничивая покупательную способность населения, приводит к самовоспроизводству бедности, снижает уровень трудовой мотивации занятых (Леонидова и др., 2021).

Согласно результатам федерального статистического наблюдения за 2018 год, в России в целом только 39% занятых в экономике вполне удовлетворены своей заработной платой. При этом в подавляющем числе регионов (51 субъект) значение данного показателя ниже среднероссийского уровня. Вологодская область по удовлетворенности заработком в рейтинге российских регионов находилась на 78 месте. Крайне малый процент опрошенных (25%) высказали удовлетворенность оплатой труда.

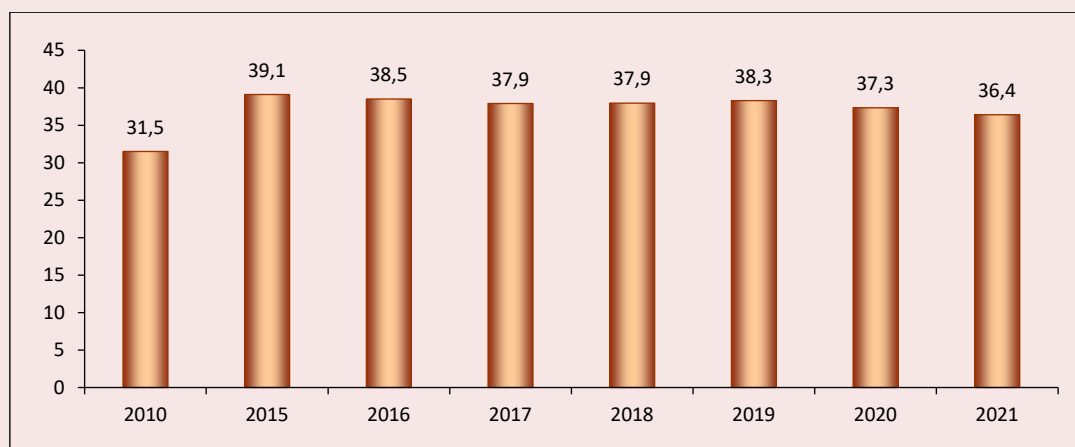
Условия работы, как показывают результаты европейских исследований, оказывают влияние на трудоспособность одной трети занятых. Согласно исследованию Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (European Foundation for the Development of Living and Working Conditions), в 2009 году каждый четвертый работник в Европе отсутствовал на работе из-за проблем со здоровьем; каждый десятый подвергся несчастному случаю на рабочем месте¹⁶.

Согласно исследованиям Helloworkplace – Mieux-lemag – Исследование Малакофф-2019¹⁷, 70% работников жалуются на психологическое утомление на работе, 53% – на физическое утомление, стресс касается каждого второго работника, профессиональное выгорание – каждого восьмого, а скелетно-мышечные боли, составляя 80% всех профессиональных заболеваний, являются главной причиной отсутствия на работе.

¹⁶ Nasman O., Ahonen G. (2007). The DRUVAN-project: A major increase in Occupational Health Service based on the Metal Age method in a Finnish municipality improved the work ability and gave significant financial return. The Centre for Occupational Safety and The Finnish Work Environment Fund. PunaMusta, Iisalmi, 7 p.

¹⁷ URL: <https://ru.hrmaps.eu.com/category/%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d0%b8%d1%81%d1%82%d0%b8%d0%ba%d0%b0/>

Рис. 5. Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях (на конец года), %



Источник: Доклад о результатах мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году. М.: Министерство труда и социальной защиты РФ, 2021. URL: vcot.info/uploads/researches_file/....pdf (дата обращения 20.05.2022).

Сохраняется высокая доля работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (рис. 5). В 2021 году 36,4% работников были заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в целом по видам экономической деятельности. Наибольшая доля таких рабочих мест характерна для видов экономической деятельности «добыча полезных ископаемых» (54,4%), «добыча угля» (79,1%), «производство кокса и нефтепродуктов» (54,4%).

В контексте отмеченных обстоятельств правомерно подчеркнуть, что параметры социально-трудовой сферы (условия труда, качество рабочих мест, их соответствие требованиям здоровьесбережения, материального благополучия, возможностям развития и роста) должны находиться в фокусе постоянного внимания хозяйствующих субъектов и государства в целом.

Качество трудовой жизни в условиях существующих тенденций социально-трудовой сферы

Анализ результатов расчета частных и интегральных индексов КТЖ показал, что значения индексов положительные (табл. 5). Тем не менее, они достаточно низкие (при максимуме на шкале, равном +2 ед., значение, к примеру, интегрального (обобщающего) индекса составляет 0,390, т. е. меньше 1).

В 2020 году произошел рост интегрального показателя. Понижательный тренд наметился только в отношении устойчивости занятости (с 0,927 до 0,901 ед.), что обусловлено реалиями первого пандемийного года, связанными с ростом безработицы, увольнениями, сокращениями и т. д. Наибольшие значения имеют частные индексы удовлетворенности устойчивостью занятости (0,927 в 2018 году, 0,901 в 2020 году) и психологическим климатом в организации (0,424 в 2018 году, 0,577 в 2020 году); наименьшие — частные индексы удовлетворенности возможностями для карьерного роста (0,129 в 2018 году, 0,190 в 2020 году), оплатой труда (0,111 в 2018 году, 0,205 в 2020 году), условиями и организацией труда (0,176 в 2018 году, 0,296 в 2020 году).

Чаще положительно воспринимает качественные характеристики трудовой жизни население со следующими социально-демографическими характеристиками: средний рабочий возраст (25–49 лет), наличие официальных семейных отношений и детей.

Нужно отметить, что если при самоидентификации население относит себя к категории бедных («денег не хватает даже на приобретение продуктов питания»), то оценка удовлетворенности качеством трудовой жизни имеет

Таблица 5. Значения частных индексов и индивидуальных индикаторов КТЖ занятого населения Вологодской области (2018–2020 гг.), балл

Компоненты ИКТЖ	Вологда		Череповец		Районы		Область	
	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.
Частные индексы удовлетворенности КТЖ								
Индекс оплаты труда	0,212	0,139	0,084	0,031	0,067	0,359	0,111	0,205
Индекс условий и организации труда	0,198	0,332	0,139	0,223	0,187	0,316	0,176	0,296
Индекс использования и развития человеческого потенциала	0,256	0,400	0,262	0,433	0,210	0,307	0,238	0,369
Индекс возможностей карьерного роста	0,135	0,166	0,144	0,173	0,115	0,218	0,129	0,190
Индекс устойчивости занятости	0,938	0,822	0,941	0,784	0,910	1,029	0,927	0,901
Индекс психологического климата в трудовом коллективе	0,541	0,716	0,482	0,694	0,314	0,405	0,424	0,577
Индекс взаимодействия с общим жизненным пространством	0,364	0,703	0,207	0,628	0,240	0,409	0,263	0,557
Индекс социальной значимости труда	0,357	0,741	0,342	0,698	0,205	0,278	0,286	0,530
Интегральный (сводный) индекс удовлетворенности КТЖ								
Индекс удовлетворенности качеством трудовой жизни	0,311	0,425	0,252	0,372	0,220	0,375	0,254	0,390

Источник: данные социологических опросов «Качество трудового потенциала», ВолНЦ РАН, 2018–2020 гг.

очень низкую границу – в 2018 году она отрицательна (-0,213 ед.), а в 2020 году – самая низкая из всех индексов (0,100 ед.).

Неудовлетворенность трудом, как правило, становится фактором, повышающим недовольство работников своим социальным положением. Напротив, удовлетворенность, согласно исследованиям российских социологов¹⁸, имеет «тесную взаимосвязь с заинтересованностью людей в продуктивной эффективной деятельности, что порождает благоприятные установки по отношению ко всей совокупности общественных ценностей». Это подтверждают экономические эффекты работы тех, кто удовлетворен качеством трудовой жизни, которые выражаются в более высоком уровне заработной платы и реализации качественных свойств трудового потенциала. Качество трудового потенциала у таких работников существенно выше.

¹⁸ Динамика социально-экономического положения населения современной России и проблемы адаптации к измененным условиям труда и занятости (по материалам «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения 1992–2008 гг.»): инф.-аналит. бюллетень (ИНАБ), № 4. М.: Институт социологии РАН, 2009. 96 с.

Именно в этом ключе, через призму качества трудовой жизни, как показывают результаты исследования, необходимо оценивать динамику параметров социально-трудовой сферы.

Заключение

Учитывая значимость качества трудовой жизни для экономики в целом, считаем, что в условиях новых экономических реалий эффективным способом его повышения будет являться создание высокопроизводительных рабочих мест. Опираясь на определение высокопроизводительных рабочих мест, можно утверждать, что их сущность тесно связана с КТЖ. Во-первых, такое рабочее место должно быть обеспечено высокой оплатой труда. Во-вторых, оно должно быть высокотехнологичным, автоматизированным, инновационным, цифровым и т. д.

Рассмотрение КТЖ как инструмента управления позволяет получить положительные результаты от внедрения различных социальных практик, отвечающих потребностям работников. Это могут быть различные социальные инновации (организационные, экологические, эстетические и т. д.), существенно влияющие на производительность труда; например, внедрение на предприятиях и организациях

программ здоровьесбережения. Такие корпоративные практики позволяют снизить потери от нетрудоспособности от ряда причин почти на 30%¹⁹.

Повышению качества трудовой жизни будет способствовать рост ответственности работодателей в данном вопросе. Этому могут

помочь внедрение и использование субъективной оценки КТЖ в качестве одного из индикаторов специальной оценки условий труда (СОУТ) и соответствующий мониторинг показателя удовлетворенности условиями труда как индикатора эффективности деятельности работодателей.

Литература

- Смит А. (2009). Антология экономической мысли. Исследование о природе и причинах богатства народов: [пер. с англ.]. Москва: Эксмо. 956 с.
- Ахапкин Н.Ю., Волкова Н.Н., Иванов А.Е. (2018). Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда // Вестник ИЭ РАН. № 5. С. 51–65.
- Белехова Г.В., Ивановская А.Л. (2022). Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 1. С. 209–222. DOI: 10.15838/esc.2022.1.79.11
- Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. (2021). Циркулярная модель потребления и качество жизни населения // Журнал экономической теории. Т. 18. № 2. С. 239–253. DOI: <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2021.18-2.6>
- Бобков В.Н., Бобков Н.В. (2014). Ноосферное социальное качество: от теорий к проектированию // Уровень жизни населения регионов России. № 2 (192). С. 7–21.
- Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. (2007). «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента // Вестник экономики, права и социологии. Социология. № 3. С. 91–103.
- Буткалюк В.А. (2010). Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни // Социология: теория, методы, маркетинг. № 4. С. 138–151.
- Волгин Н.А. (2017). Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? // Охрана и экономика труда. № 1 (26). С. 4–7.
- Волгин Н.А. (2021). Организация труда в структуре трудовой сферы: содержание, взаимосвязь и взаимовлияние ее элементов // Социально-трудовые исследования. № 2. С. 5.
- Друкер П.Ф. (2004). Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. Москва: Вильямс. 272 с.
- Исайкина Т.Ф., Липатова Л.Н. (2019). Инновации в социально-трудовой сфере: опыт российских регионов // Научное обозрение. № 2.
- Каменецкий В.А. (2001). Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России. Москва. 319 с.
- Карпушкина, А.В., Балдина, Ю.А. (2013). Социально-трудовая сфера как объект институционального анализа // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». Т. 7. № 2. С. 177–179.
- Козина И.М. (2020). Человек на работе: мир труда в оценках россиян // Социодиггер: ежегодник ВЦИОМ. Т. 1. С. 82–97.
- Колмакова Е.М. (2011). Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике // Вестник Челябинского государственного университета. № 31. С. 40–43.
- Коул Дж. (2004). Управление персоналом в современных организациях / пер. с англ. Н. Г. Владимирова; под ред. В.И. Ярных, А.Г. Старовик. Москва: Вершина. 351 с.
- Лаптева Е.В., Остроумов В.В. (2020). Н.А. Витке и «Школа человеческих отношений». Управленческие науки // Management Sciences in Russia. № 10 (3). С. 78–85. DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-78-85
- Леонидова Г.В. (2020). Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере российских регионов // Мир экономики и управления. Т. 20. № 3. С. 184–200. DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-3-184-200

¹⁹ В Минздраве считают, что корпоративные программы могут сократить до 30% трудовые потери. URL: <https://tass.ru/nacionalnye-proekty/6778718> (дата обращения 07.11.2022).

- Леонидова Г.В., Басова Е.А. (2020). Социальная политика региона и проблемы «работающих бедных» в контексте качества трудовой жизни // Проблемы развития территории. № 3 (107). С. 7–26. DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1
- Леонидова Г.В., Басова Е.А., Белехова Г.В. (2021). Исследование качества трудовой жизни работающего населения (на примере Вологодской области) // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. № 4. С. 36–45. DOI: 10.18323/2221-5689-2021-4-36-45
- Леонидова Г.В., Попов А.В., Россошанская Е.А. (2018). Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований. Вологда: ВолНЦ РАН, 192 с.
- Бобков В.Н. [и др.] (2019). Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / колл. авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. Москва: КНОРУС. 342 с.
- Попов А.В. (2019). Влияние прекаризации занятости на положение наемных работников: социологический аспект // Вопросы территориального развития. № 5 (50). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28382>. DOI: 10.15838/tidi.2019.5.50.8
- Сафина Л.М., Валеев Э.Р., Карасик Е.А. (2019). Институт занятости в развитии качества трудовой жизни // Экономические науки. № 12. С. 306–309. DOI: 10.14451/1.18130
- Соболева И.В., Соболев Э.Н. (2021). Открытая и латентная безработица в условиях пандемии // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 14. № 5. С. 186–201. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.11
- Социология Ядова: методологический разговор. [Избранные труды В.А. Ядова] (2019) / ФНИСЦ РАН; ред.-сост., авторы предисл.: Е.Н. Данилова, Л.А. Козлова, П.М. Козырева, О.Ф. Оберемко. Москва: Новый хронограф. 944 с.
- Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер В.В. (2010). Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / под ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар; Ухта. 102 с.
- Чекмарева Е.А. (2018). Динамика и современные особенности уровня реализации качества трудового потенциала // Социальное пространство. № 3 (15). DOI: 10.15838/sa.20
- Экономика труда (социально-трудовые отношения) (2003) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. Москва: Экзамен.
- Юсов А.Б. (2009). Социально-трудовая сфера: тенденции развития и методы мониторинга и прогнозирования. М.: РАГС. 160 с.
- Янченко Е.В. (2010). Социально-трудовые отношения в системе воспроизводства трудовых ресурсов на этапе становления экономики знаний // Экономика и управление. № 11 (72). С. 124–127.
- Almarshad S.O. (2015). A measurement scale for evaluating quality of work life: Conceptualization and empirical validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10(3), 145.
- Hackman J.R., Oldham G.R. (1975). Development and the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- North D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. St Louis: Washington University.
- Veblen T. (1919). *The Place of Science in Modern Civilisation and Other Essays*. New York.

Сведения об авторе

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Leonidova G.V.

Social and Labor Sphere in the Russian Federation: Trends and Risks in the Formation of the Quality of Working Life

Abstract. The relevance of studying the social and labor sphere from the position of its tendencies and risks for the formation of the quality of working life is due to the search of determinants causing its low estimates. It is important to address the issues concerning the quality of working life because the quality of life in general becomes today the main criterion of social progress, indicating the turn of the economy toward human needs and its humanization. The article analyzes trends in the social and labor sphere (employment, unemployment, working conditions). It shows changes taking place inside the socio-demographic groups of the employed population (growth of educational level, growth of highly educated population in the composition of the unemployed, etc.). We highlight the causes of economic losses related to the unsatisfactory condition of workplaces, the maintenance of a high share of workers in industries with harmful and hazardous working conditions, and workplace injuries. We provide index assessments of the quality of working life of the employed population and assess workers' low satisfaction with working conditions. The information base is represented by the data of a sociological survey of employable population of the region, conducted by RAS Vologda Research Center in 2018 and 2020. The article uses the method of subjective evaluation of quality of working life by the indicators that characterize people's assessment of wages, working conditions, organizational and economic characteristics, and socio-psychological conditions. Scientific novelty of the research consists in substantiating the influence of social and labor sphere on the formation of the quality of working life of the working population. Practical significance lies in the development of proposals to improve the quality of working life, which helps to obtain positive results in terms of improving the efficiency of working activity. Various social innovations (organizational, environmental, aesthetic, etc.) in the workplace that influence employees' work efficiency (for example, the introduction of health saving programs at enterprises and organizations, which will reduce losses from disability) can be such tools. They can also include surveys of employees about their satisfaction with the quality of working life in a special assessment of working conditions.

Key words: social and labor sphere, quality of working life, working potential, employment, workplace.

Information about the Author

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, head of laboratory, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Статья поступила 30.06.2022.