

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/46/6

**О.В. Зонова, Е.В. Нехода**

### **МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗМЕРЕНИЮ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

*Статья посвящена разработке системы показателей для оценки качества трудовой жизни работников региона. В статье авторами систематизированы теоретические подходы к понятию «качество трудовой жизни» с точки зрения логической и хронологической преемственности. Проведен краткий анализ существующих методических подходов к оценке качества трудовой жизни на региональном уровне, выделены ограничения их применения. Авторами предложен принципиально новый методический подход, особенностью которого является проведение оценки качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования: качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности. Обоснована зависимость между этапами развития качества трудовой жизни и его измерением, что позволяет формировать и реализовывать эффективные стратегии сохранения и развития человеческого (в т.ч. трудового) потенциала на каждом из этапов, а также разработать методику измерения качества трудовой жизни, учитывающую три основных этапа жизнедеятельности человека и направленную на преодоление дефицита достойного труда. Предложенная авторами система показателей для оценки качества трудовой жизни работников включает, помимо объективных показателей качества трудовой жизни, представленных в статистической отчетности, и субъективные показатели оценок качества трудовой жизни населением региона, что позволяет как сформировать наиболее полное представление о текущем качестве трудовой жизни, так и разрабатывать мероприятия по выравниванию территориальных диспропорций достигнутого качества трудовой жизни в российских регионах.*

*Ключевые слова: качество трудовой жизни, трудовая жизнь, достойный труд, регион, работники, развитие, методика, МОТ, система показателей, диагностика.*

### **Введение**

До настоящего момента времени нет адекватного методического инструментария, позволяющего проводить измерение качества трудовой жизни работников на уровне региона. Измерение качества трудовой жизни на региональном уровне целесообразно проводить в силу значительной дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а

также делегированию значительных полномочий субъектам РФ в части решения задач в сфере занятости и социальной защиты.

Измерение качества трудовой жизни позволит выявлять даже незначительные негативные изменения и разрабатывать своевременные регулирующие и корректирующие мероприятия по их нейтрализации, направленные как на преодоление дефицита достойного труда, так и на выравнивание диспропорций территориального развития. Несмотря на всю значимость подобного инструментария, в настоящий момент он не работает.

### Обзор литературы

Категория «качество трудовой жизни» находится на «концептуальном» этапе эволюционного развития, характеризующемся взаимопроникновением различных концепций, в частности концепций экономического благосостояния, человеческих отношений и человеческого капитала, концепций качества жизни и достойного труда.

Теоретический анализ позволил выявить 7 основных подходов к интерпретации понятия «качество трудовой жизни»: 1) отождествление понятия качества трудовой жизни с деятельностью организации (С. Роббинсон (1972 г.) [1, с. 39]); 2) отождествление понятия качества трудовой жизни со степенью удовлетворения потребностей (Дж.Р. Хэкман, Дж.Л. Саттл (1977 г.) [2, с. 4]; Л. Биукема (1987 г.) [3, с. 15]); 3) толкование качества трудовой жизни через рабочее окружение (Дж.Р. Хэкман, Г.Р. Олдхэмс (1980 г.) [4]; Г. Ретинэм, М. Исмаил (2008 г.) [5, с. 68–69]); 4) отождествление качества трудовой жизни с совокупностью материальных и нематериальных благ (Ю. Деламотте, Ш. Такезава (1984 г.) [6, с. 2]); 5) интерпретация качества трудовой жизни как реакции работников на социально-технические аспекты труда (Д.С. Синк (1989 г.) [7, с. 312]; Дж.Л. Хеттскет и др. (1997 г.) [8]); 6) отождествление качества трудовой жизни с характеристиками условий и организации труда (Н.А. Горелов (1997 г.) [9, с. 126]; Е.Г. Жулина (2009 г.) [10, с. 57–59]); 7) интерпретация качества трудовой жизни как показателя эффективности социально-трудовых отношений (А.П. Егоршин (2001 г.) [11, с. 359]; А.Я. Кибанов (2003 г.) [12, с. 152]).

Надо отметить, что вышеперечисленные подходы скорее всего не противоречат себе, а дополняют друг друга. И общепринято под качеством трудовой жизни понимать совокупность условий труда, организации труда и охраны труда, поддержание которых на должном уровне собственником бизнеса приводит к развитию человеческого потенциала работников, который не может быть реализован в полной мере, если условия труда не отвечают требованиям производственной санитарии, гигиены труда, техники безопасности, создают угрозу сохранения, поддержания работоспособности и профессиональной активности.

Кроме того, необходимо учитывать происходящие изменения во времени, которые, несомненно, накладывают «отпечаток» и на качество трудовой жизни работников. Несмотря на придание концепции качества трудо-

вой жизни общепланетарного значения (МОТ), и неоднократные призывы Международной организации труда к обеспечению достойных условий трудовой деятельности, работники имеют до сих пор суженный спектр реализации человеческого потенциала, что проявляется в оттеснении работников от управленческих и содержательных функций организации процесса, как правило сосредоточенных в руках собственников и менеджеров, к монотонным, регулярно повторяющимся операциям, закрепленным за ними пожизненно [13, с. 3].

Помимо необходимости учета временного фактора, считаем, что для более глубокого понимания качества трудовой жизни необходимо рассмотреть и понятие «трудовая жизнь». В трудах зарубежных исследователей должного внимания содержанию данного понятия не уделялось. Отечественный исследователь О.А. Платонов отмечает, что трудовая жизнь – «процесс взаимодействия человека с природой, в условиях которого он, используя средства и предметы труда, вступает в определенные производственные отношения и реализуется как личность. Трудовая жизнь складывается, прежде всего, из индивидуальных и коллективных трудовых процессов, но не ограничивается ими, а включает в себя также все процессы, определяющие жизнедеятельность человека» [14, с. 5]. С подобным высказыванием трудно не согласиться, но только на первый взгляд. Ограниченность такого подхода заключается в том, что автор не указывает на временные отрезки начала и окончания трудовой жизни индивидов. И.В. Цыганкова выделяет в разрезе качества трудовой жизни качество до-трудовой жизни [15, с. 10]. Развивая эту мысль, логичным будет выделение качества трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности. В связи с чем целесообразно развить далее и уточнить дефиницию «трудовая жизнь».

Трудовая жизнь – форма профессиональной активности индивида, обусловленная технологическими средствами в определенный период времени, продолжительность которого ограничивается либо утратой трудоспособности, либо социальными стандартами экономической активности, связанная с производством материальных и духовных благ, обеспечивающая существование, воспроизводство, развитие человеческого потенциала.

Качество трудовой жизни на каждом из периодов (этапов) формирования трудовой жизни будет различным, что обусловлено вариативностью целей, к достижению которых стремится человек на разных этапах своей жизнедеятельности. В частности, на первых этапах вхождения в трудовую жизнь (от рождения до окончания обучения в общеобразовательном учреждении) индивид сталкивается прежде всего с необходимостью выбора направления профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) индивиду важны перспективы карьерного роста, возможность повышения квалификации, условия труда, заработная плата, участие в принятии управленческих решений и, как следствие, удовлетворенность трудом. В период после завершения трудовой деятельности доминирующим становится вопрос пенсионного обеспечения [16, с. 24–25].

Как мы уже отмечали, большинство исследователей качества трудовой жизни, определяя данное понятие, наделяя его смыслом, ограничиваются характеристиками активной трудовой деятельности, тогда как ее основы закладываются задолго до ее начала. Удовлетворенность трудом, мотивация целесообразной деятельности, стремление построить карьеру во многом определяются профессиональным образованием, навыками и общими знаниями, заложенными в школе, на начальных этапах жизни человека. В период после завершения трудовой деятельности жизнь не заканчивается, появляется «новое время баланса» между трудом и досугом – это время «поздней... зрелости, когда еще есть силы (а у кого-то еще много сил) и впереди еще целая жизнь... еще 40–50 лет»<sup>1</sup>. Современные медицинские технологии, высокий уровень жизни в развитых странах позволяют человеку, завершив свою трудовую деятельность, продолжать вести активный образ жизни, заниматься интересным делом, быть полезным обществу, т.е. саморазвитие и самосовершенствование возможно и в период после завершения трудовой деятельности; кроме того, у людей старшего возраста появляется возможность реализовать себя в том направлении, в котором не успели в молодости, так как ориентация на целесообразную и полезную деятельность остается.

Авторы, таким образом, считают важным обеспечение благополучия на разных этапах жизнедеятельности человека, включая активную трудовую деятельность, и благополучие в пожилом возрасте в связи с развитием концепций «непрерывного образования» (образования длиною в жизнь) и «непрерывного благополучия» (Well-being) [17, с. 98].

Качество трудовой жизни (КТЖ) на каждом из этапов формирования имеет свои особенности, в связи с чем измеримые параметры будут варьироваться (таблица).

С учетом изложенного выше можно сделать вывод, что качество трудовой жизни представляет собой сложную синтетическую категорию, аккумулирующую значимые для человека условия существования и жизнедеятельности, уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей. Анализируемая категория в ходе эволюционного развития приобретает новые черты, наполняется новыми смыслами и, соответственно, параметрами оценки.

По мнению авторов, качество трудовой жизни – совокупность организационных и социально-экономических условий, способствующих развитию человека и его потенциала на разных этапах жизнедеятельности, измерение которых возможно с помощью системы показателей, характеризующих степень реализации ценностных ориентаций работников, сформированных в период, предшествующий трудовой деятельности, а также уровень удовлетворения потребностей и обеспечения достойных условий как в период активной трудовой деятельности, так и в период после завершения трудовой деятельности.

---

<sup>1</sup> Друкер П. Мир геронтократов. URL: <http://1001.ru/articles/post/12077> (дата обращения: 25.09.2018).

### Качество трудовой жизни на различных этапах его формирования

Составляющие КТЖ	Содержание	Измеримые параметры
КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности	На начальном этапе при вхождении в трудовую жизнь индивид ищет пути реализации человеческого потенциала, определяемые направлением профессионального обучения. Следовательно, качество трудовой жизни на данном этапе будет характеризоваться эффективностью и масштабами проделанной работы по привитию «вкуса» к образованию, по формированию ценности труда и профориентации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доступность образования.</li> <li>2. Доступность здравоохранения.</li> <li>3. Прожиточный минимум для детей.</li> <li>4. Размер стипендии</li> </ol>
КТЖ в период активной трудовой деятельности	Качество трудовой жизни на данном этапе формирования характеризуется различными аспектами организации труда, условиями и охраной труда, удовлетворенностью трудом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-экономический контекст (физическое и социальное самочувствие трудоспособных граждан, уровень их грамотности; условия благоприятствования трудовой деятельности).</li> <li>2. Возможности занятости.</li> <li>3. Справедливое вознаграждение за труд.</li> <li>4. Продолжительность рабочего времени.</li> <li>5. Неприемлемые формы труда.</li> <li>6. Стабильность рабочих мест.</li> <li>7. Справедливость обращения на работе.</li> <li>8. Условия труда.</li> <li>9. Социальная защита.</li> <li>10. Социальный диалог.</li> <li>11. Соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью.</li> <li>12. Удовлетворенность трудом</li> </ol>
КТЖ в период после завершения трудовой деятельности	На данном этапе качество трудовой жизни характеризуется возможностью поддержания уровня жизни достигнутого в трудовые годы, и возможностью вести активную жизнь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коэффициент замещения.</li> <li>2. Размер пенсии.</li> <li>3. Прожиточный минимум пенсионера.</li> <li>4. Доступность новых форм занятости.</li> <li>5. Наличие инфраструктуры, дающей возможность дальнейшего развития.</li> <li>6. Доступность социальных услуг.</li> <li>7. Доступность досуга</li> </ol>

**Методика измерения.** Большинство исследователей, осуществляющих измерение качества трудовой жизни на уровне региона, используют индексный метод. Однако использование данного метода имеет ряд недо-

статков: во-первых, оценка в динамике интегрального показателя позволяет выявить лишь основной тренд и не дает информации о малейших изменениях качества трудовой жизни; во-вторых, для нормализации показателей, выраженных в разных физических единицах, используют метод линейного масштабирования, предполагающий присвоение региону, имеющему наихудшее значение показателя, значения, равного нулю, т.е. оценка изначально занижается. Помимо того, главной проблемой при нормировании показателей является то, что не учитывается эталонное значение нормируемых показателей. Так, возможна ситуация, что даже при ранжировании административно-территориальных единиц при наличии объективно неудовлетворительного значения показателя во всей исследуемой группе какой-то из регионов получит максимальную оценку, а какой-то минимальную, что не будет соответствовать реальной действительности [18, с. 212].

По мнению авторов, гораздо эффективнее будет сопоставление анализируемых показателей с общепринятыми нормативами. В связи с чем авторами была разработана алгоритмизированная методика измерения качества трудовой жизни, включающая в себя следующие этапы: 1) отбор показателей и формирование системы показателей для измерения КТЖ работников; 2) формирование (определение) минимальных стандартов КТЖ; 3) измерение и оценка КТЖ; 4) типологизация регионов по КТЖ; 5) разработка регулирующих и корректирующих мероприятий по повышению КТЖ.

**Основные результаты.** Большинство методических подходов к оценке качества трудовой жизни на региональном уровне имеет существенный недостаток: они ориентированы в основном на оценку КТЖ в период активной трудовой деятельности, тогда как предшествующий и последующий этапы оказались вне фокуса внимания исследований или вовсе не учитывались.

Авторы в ходе проводимого исследования пытаются обратить внимание научной общественности на важность исследования качества трудовой жизни именно в разрезе его составляющих, что позволит: 1) облегчить выбор пути оптимальной реализации человеческого потенциала (в период, предшествующий трудовой деятельности); 2) создать конкуренцию между работодателями по обеспечению достойных рабочих мест (в период активной трудовой деятельности); 3) обеспечить достойную жизнь после завершения трудовой деятельности.

Исходя из того, что достигнутый уровень развития концепции достойного труда в настоящее время можно признать пиком развития концепции качества трудовой жизни, считаем целесообразным в основу авторской методики заложить достижения МОТ в данном направлении. Предложенная система показателей для оценки прогресса/дефицита достойного труда Р. Анкером, И. Чернышевым, Ф. Эггером, Ф. Мехраном, Дж. Риттером<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Индикаторы достойного труда. URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms\\_192844.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf) (дата обращения: 25.02.2016).

является универсальной, так как она затрагивает практически все аспекты качества трудовой жизни, но общее представление о качестве трудовой жизни в разрезе его составляющих будет размытым, так как для оценки прогресса/дефицита достойного труда используются показатели, характеризующие КТЖ в разрезе его составляющих. На основе данной системы показателей нельзя однозначно охарактеризовать КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, и КТЖ в период после завершения трудовой деятельности, так как большинство из них все же отражает КТЖ в период активной трудовой деятельности.

Авторы попытались нивелировать все вышеперечисленные недостатки, разработав следующую систему показателей:

1. Экономический и социальный контекст достойного труда отражает определенный этап развития общества, а именно условия, в которых формируется представление о достойных условиях трудовой деятельности и качестве трудовой жизни в целом. Статистические показатели, входящие в эту группу, характеризуют условия благоприятствования трудовой деятельности, использование трудовых ресурсов, физическое и социальное самочувствие человека, уровень грамотности.

Для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, целесообразно использовать следующие показатели: 1) доля детей до 18 лет, проживающих в домохозяйствах со средними доходами ниже величины прожиточного минимума; 2) доля детей в возрасте до 18 лет, калорийность питания которых ниже минимально допустимого уровня; 3) удельный вес детей, имеющих хронические заболевания; 4) доступность дошкольного образования (численность детей, приходящихся на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях); 5) охват детей общим образованием (отношение численности обучающихся 1–11 классов общеобразовательных учреждений и обучающихся (студентов), осваивающих программы среднего (полного) общего образования в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, к численности детей в возрасте 7–17 лет); 6) удельный вес молодых людей, получивших образование на бюджетной основе; 7) дети, не посещающие школу, % от возрастной группы; 8) доля детей в возрасте до 18 лет, не получивших своевременно медицинской помощи; 9) индекс счастья данной возрастной группы.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности целесообразно использование следующих показателей: 1) доля населения 24–64 лет, имеющего доход менее 1 доллара в день; 2) доля населения 24–64 лет, калорийность питания которого ниже минимально допустимого уровня; 3) индекс развития человеческого потенциала; 4) индекс счастья данной возрастной группы (24–64 лет); 5) доля лиц с высшим образованием в трудоспособном возрасте; 6) доля лиц до 30 лет без высшего образования, проживающих в семьях, члены которых планируют продолжать свое образование, а также считают платные образовательные услуги доступными; 7) доля домохозяйств, в которых не было случаев отказа от необходимых

медицинских услуг (как в силу экономической, так и географической недоступности), а также случаев отказа от необходимых лекарств и медицинского оборудования; 8) доля домохозяйств, которые могут позволить себе либо активный отдых (туристические поездки, санаторно-курортное лечение и пр.), либо активный досуг (походы в театры, музеи, кинотеатры, концерты и пр.), либо и то, и другое.

Для оценки КТЖ в период после завершения трудовой деятельности рекомендуется использование следующих показателей: 1) доля населения старше трудоспособного возраста, имеющего доход менее 1 доллара в день; 2) доля населения старше трудоспособного возраста, калорийность питания которого ниже минимально допустимого уровня; 3) индекс счастья лиц старше трудоспособного возраста; 4) доля домохозяйств, в которых не было случаев отказа от необходимых медицинских услуг (как в силу экономической, так и географической недоступности), а также случаев отказа от необходимых лекарств и медицинского оборудования; 5) доля домохозяйств, которые могут позволить себе либо активный отдых (туристические поездки, санаторно-курортное лечение и пр.), либо активный досуг (походы в театры, музеи, кинотеатры, концерты и пр.), либо и то, и другое.

2. Возможности занятости. Большинство показателей данной группы свидетельствует не о возможностях, а о состоянии рынка труда на определенный момент времени, например, уровень занятости; молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15–24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; численность трудоспособного населения. Информативными для анализа с точки зрения необходимости корректировки государственной политики, реализуемой на рынке труда, могут быть нижеприведенные статистические показатели, соответствующие определенным составляющим КТЖ.

Так, для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, на взгляд авторов, целесообразно анализировать динамику следующих показателей: 1) молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15–24 лет<sup>1</sup>, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; 2) доля лиц в возрасте 15–24 лет, занятых в неформальном секторе; 3) уровень занятости от 15–24 лет; 4) уровень безработицы от 15–24 лет.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности, по мнению авторов, применимы следующие показатели<sup>2</sup>: 1) уровень занятости в гендерном разрезе: для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–60 лет<sup>3</sup>; 2) уровень безработицы в гендерном разрезе: для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–

---

<sup>1</sup> Индикатор достойного труда по методологии МОТ.

<sup>2</sup> Возрастная периодизация определена авторами на основе агрегирования информации: Жулина Е.Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни. URL: [http://www.iprmedia.ru/articles\\_studitem.php?id=57&page=0](http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0) (дата обращения: 11.02.2016).

<sup>3</sup> В соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 28.12.2013, с изм. от 04.06.2014).



60 лет; 3) численность зарегистрированных безработных на 1 вакансию также в гендерном разрезе: для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–60 лет; 4) средний срок поиска работы в гендерном разрезе: для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–60 лет; 5) доля занятых в неформальном секторе в гендерном разрезе: для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–60 лет; 6) недоиспользованная занятость (соотношение численности занятых и численности экономически активного населения).

3. Адекватный заработок и продуктивная занятость. Справедливое вознаграждение за труд является одним из ключевых аспектов концепции достойного труда и концепции качества трудовой жизни. Система показателей данной группы предполагает сопоставление их фактического значения с принятыми стандартами (МРОТ, прожиточный минимум и пр.). Одной из целей реализации концепции достойного труда является преодоление бедности. Для этих целей в контексте оценки достойного труда используют показатель, свидетельствующий о дефиците достойной оплаты труда, – работающие бедные, отражающий долю работающих, уровень оплаты которых не превышает размера прожиточного минимума. Положительная динамика данного показателя будет свидетельствовать о сокращении масштабов бедности.

Ограничением использования данного показателя для межрегиональных сопоставлений может быть тот факт, что цены на товары и услуги могут варьироваться. К тому же цены на товары и услуги могут не отражать набор реальных продуктов, потребляемых бедными слоями населения. С целью нивелирования указанных выше ограничений целесообразно использование показателей, основанных на определении различных соотношений для трех составляющих качества трудовой жизни.

Другим показателем оценки достойного труда является доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже  $2/3$  среднего почасового заработка). Данный показатель является достаточно информативным, так как нивелирует недостатки таких показателей, как средняя заработная плата или среднечасовой заработок (которые также в рамках оценки достойного труда анализируются в соответствии с методологией МОТ), однако не отражают уровень реальных доходов трудящихся из-за чрезмерной дифференциации в оплате труда рабочих и служащих.

Для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, целесообразно анализировать в динамике: во-первых, для учащихся профессиональных учебных заведений: соотношение стипендий учащихся профессиональных учебных заведений с величиной прожиточного минимума; во-вторых, для работающей молодежи: 1) долю занятых с низким уровнем заработной платы (ниже  $2/3$  среднего почасового заработка); 2) соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ, с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом; 3) долю работников, перед которыми имеется задолженность по оплате труда.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности на региональном уровне могут быть использованы следующие показатели: 1) рабо-

тающие бедные; 2) доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка); 3) индекс Кейтца; 4) соотношение прожиточного минимума трудоспособного работника с минимальным размером оплаты труда; 5) соотношение начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума; 6) соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ, с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом.

Для оценки КТЖ в период после завершения трудовой деятельности – соотношение среднего размера назначенной пенсии к величине прожиточного минимума; коэффициент замещения; средний размер начисленной заработной платы работающих пенсионеров.

4. Достойное рабочее время или рациональная продолжительность рабочего дня – один из важнейших аспектов достойного труда. С продолжительностью рабочего времени можно связать ряд аспектов достойного труда: большая продолжительность рабочего времени может привести к истощению человеческих ресурсов, с одной стороны, а с другой – привести к рассогласованию производственных и семейных обязанностей. Кроме того, чрезмерное рабочее время может свидетельствовать о низком уровне часовой оплаты труда, а сокращенное рабочее время – об ограничении возможности занятости [19, с. 49].

В рамках оценки достойного труда как отражения качества трудовой жизни по этой группе используется единственный показатель – «доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю)» с разбивкой по гендерному признаку. В качестве дополнительного показателя используется «уровень неполной занятости с точки зрения времени».

По мнению авторов, для оценки КТЖ на региональном уровне в разрезе всех его составляющих (КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности), помимо показателей, рекомендованных экспертами МОТ, целесообразным является применение следующего показателя в соответствующей возрастной группе – доля занятых, работающих на нескольких работах.

5. Труд, который должен быть упразднен. В рамках реализации концепции достойного труда речь идет о необходимости упразднения детского и принудительного труда.

В качестве показателей оценки по данной группе МОТ использует следующие: 1) доля занятых в возрастной группе 5–17 лет; 2) другие наихудшие формы детского труда (рабство, участие в военных конфликтах, опасный труд и др.). Также в качестве дополнительного показателя МОТ использует следующий – принудительный труд.

*Ограничениями подобных статистических показателей прежде всего является отсутствие достоверной информации о численности детей, работающих на семейных предприятиях.*

Согласно действующему национальному законодательству и международным нормам детский труд запрещен, но возможность его нелегального

существования остается в связи с тем, что он тесно связан с неформальным сектором экономики, что еще больше затрудняет сбор статистической информации.

Оценка КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, на региональном уровне целесообразна на основе показателей, предложенных экспертами МОТ.

Оценка КТЖ в период активной трудовой деятельности и в период после завершения трудовой деятельности проводится на основе данных о динамике следующего показателя в разрезе соответствующей возрастной группы – доля лиц, занятых принудительным трудом.

6. Стабильность и защищенность работы. Надежность рабочих мест – это степень уверенности в будущем, гарантия занятости. В связи с чем этот показатель довольно сложно оценить количественно. Основным показателем данной группы является уровень незащищенной занятости, отражающий численность работников, работающих на себя в качестве индивидуальных предпринимателей или выполняющих работу в рамках домохозяйств. Этот показатель не вызывает критики и является крайне важным в силу того, что он показывает, нарушены ли фундаментальные права в сфере труда.

Оценка КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, и период после завершения трудовой деятельности по данной группе показателей авторами не предусмотрена.

В качестве дополнительных показателей для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности целесообразно анализировать следующие показатели: 1) доля занятых, имеющих срочный трудовой контракт; 2) доля работников, заключивших коллективные трудовые договоры на неопределенный период; 3) доля коллективных договоров, в которых минимальная тарифная ставка установлена в размере не ниже МРОТ, в общем количестве заключенных договоров; 4) доля коллективных договоров, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению профессионального обучения работников.

7. Справедливое обращение на работе. Основными показателями для оценки прогресса достойного труда являются: профессиональная сегрегация по гендерному признаку и доля женщин, занятых в несельскохозяйственных отраслях на управленческих должностях высшего и среднего уровней. Ограничением использования только этих показателей является то, что они не учитывают расовую, национально-этническую дискриминацию и дискриминацию по возрасту.

Оценку же КТЖ в период активной трудовой деятельности на региональном уровне, помимо показателей, рекомендованных экспертами МОТ, следует дополнить следующими показателями: 1) доля женщин в общей численности экономически активного населения; 2) доля женщин в общем числе занятых в экономике; 3) доля женщин в общей численности безработных; 4) индекс структурных сдвигов в мужской и женской отраслевой занятости, показывающий, насколько изменения численности занятых (мужчин или женщин) в отдельных отраслях соответствуют изменению

численности занятых (мужчин или женщин) в экономике; 5) количество квотированных рабочих мест для инвалидов; 6) доля занятых, подвергшихся дискриминации в сфере труда.

Для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, и период после завершения трудовой деятельности целесообразно анализировать динамику доли занятых, подвергшихся дискриминации в сфере труда в разрезе соответствующей возрастной группы.

8. Безопасная рабочая среда. Оценка условий труда осуществляется на основе таких показателей как: 1) уровень производственного травматизма со смертельным исходом; 2) уровень производственного травматизма без фатального исхода; 3) время, потерянное в результате производственного травматизма; 4) количество трудовых инспекторов на 10 тыс. населения. Последние три показателя являются дополнительными, первый – основным показателем оценки достойного труда.

Количество трудовых инспекторов на 10 тыс. населения является крайне неинформативным показателем. В связи с чем для оценки КТЖ на региональном уровне в период активной трудовой деятельности предлагается показатель «количество трудовых инспекторов на 10 тыс. населения» заменить более информативными: 1) доля выявленных нарушений трудового законодательства в общем объеме проведенных проверок; 2) расходы работодателя на мероприятия по улучшению условий труда на 1 работника.

Оценка качества трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, и период после завершения трудовой деятельности осуществляется с помощью основных и дополнительных показателей, предложенных экспертами МОТ, но в соответствии с определенными авторами возрастными группами (для лиц в возрасте 15–24 лет; для женщин 24–55 лет, для мужчин 24–60 лет; для лиц старше трудоспособного возраста).

9. Социальная защита. Оценка дефицита/прогресса достойного труда осуществляется на основе следующих показателей: 1) доля населения, получающего пенсии; 2) государственные расходы на социальное обеспечение (% к ВВП); 3) расходы на медицинскую помощь, финансируемые не за счет частных домашних хозяйств; 4) доля населения, которому предоставляется базовая медицинская помощь; 5) доля экономически активного населения, вносящего взносы в пенсионную систему; 6) государственные расходы на поддержку доходов на основе потребностей (% к ВВП); 7) бенефициары финансовой поддержки доходов (% бедных); 8) отпуск по болезни. Последние четыре показателя находятся в дальнейшей разработке МОТ.

Оценку КТЖ на региональном уровне в период, предшествующий трудовой деятельности, целесообразно проводить на основе динамики среднего размера выплачиваемого пособия на ребенка.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности целесообразно осуществлять анализ в динамике: доли занятых, являющихся плательщиками пенсионных взносов, а также доли населения, получающего пенсии вследствие нетрудоспособности по инвалидности.

Показателями, пригодными для оценки качества трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности на региональном уровне, являются: 1) доля населения, получающего трудовые пенсии; 2) доля пенсионеров, получающих социальные доплаты к пенсии в целях доведения уровня материального обеспечения пенсионера до величины прожиточного минимума; 3) расходы консолидированного бюджета на социальное обеспечение (в % к ВРП).

10. Социальный диалог. Оценка осуществляется по следующим показателям: 1) уровень членства в профсоюзах; 2) доля предприятий, являющихся членами объединений работодателей; 3) уровень охвата коллективными договорами; 4) показатель для основополагающих принципов и прав в сфере труда (свобода объединения и ведения коллективных переговоров) (в разработке МОТ); 5) доля неотработанных дней по причине забастовок. Первые три показателя являются основными, последующие – дополнительными для оценки прогресса достойного труда.

Недостатки показателей данной группы является прежде всего то, что многие из них недоступны, следовательно, информация для анализа будет неполной, так, например, Росстат публикует лишь информацию о количестве забастовок.

Оценку КТЖ в разрезе всех его составляющих целесообразно проводить путем анализа основных показателей, рекомендуемых экспертами МОТ, в разрезе соответствующей возрастной группы.

11. Баланс между трудовой и нетрудовой жизнью. В настоящее время оценка по этой группе не осуществляется. Эксперты МОТ определили лишь основные направления работы: асоциальные часы и защита материнства. Так, общими показателями для оценки КТЖ в разрезе его составляющих являются: 1) уровень преступности лиц в соответствующей возрастной группе; 2) средняя продолжительность «маятниковых» поездок из дома на работу (в одну сторону).

Оценка КТЖ в период активной трудовой деятельности дополняется анализом следующих показателей: 1) соотношение размера пособия по уходу за ребенком с величиной прожиточного минимума; 2) доля занятых, находящихся в отпуске по уходу за ребенком или больным членом семьи; 3) доля занятых, организация труда которых позволяет работать на дому.

Оценка КТЖ в период после завершения трудовой деятельности также дополняется рядом показателей: 1) доля лиц старше трудоспособного возраста, имеющих устройства для выхода в Интернет; 2) доля лиц старше трудоспособного возраста, участвующих в деятельности каких-либо общественных организаций; 3) доля лиц старших возрастов, посещающих какие-либо образовательные и (или) спортивные мероприятия.

**Обсуждения.** Бесспорным достоинством предложенного авторами методического подхода к оценке качества трудовой жизни является формирование системы показателей на базе как объективных, так и субъективных показателей. Однако в ряде случаев можно получить парадоксальные результаты, например, в ситуации, когда объективные показатели качества

трудовой жизни имеют значения, превышающие нормативные, при одновременно полученной негативной оценке субъективных показателей и наоборот. Тем не менее, по мнению авторов, предложенный выше комплексный подход к оценке качества трудовой жизни позволяет получить новые эмпирические данные и сформировать обоснованное суждение о качестве трудовой жизни на каждом из этапов его формирования, осуществлять типологию регионов по качеству трудовой жизни и разрабатывать соответствующие мероприятия по его корректировке.

### Литература

1. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 39–43.
2. Hackman J.R., Suttle J.L. Improving Life at Work: Problems and Prospects// Improving Life at Work: Behavioral Science approaches to Organizational Change. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing, 1977. P. 1–29.
3. Beukema L. Quality of reduction of working hours / Suzanne E.J., Kerkstra A., Van Der Zee J., Abu Saad H. H. (eds.). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services // Scandinavian Journal of Caring Society. 2001. Vol. 15 (1). P. 12–24.
4. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation through the design of work // Work redesign. MA : Addison-Wesley Publishing Company, 1980. P. 71–99.
5. Rethinam G., Ismail M. Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals // European Journal of Social Sciences. 2008. Vol. 7 (1). P. 58–70.
6. Delamotte Y., Takezawa S. Quality of working life in international perspective. Geneva : International Labour Office, 1984. 89 p.
7. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М. : Прогресс, 1989. 522 с.
8. Heskett J.L., Jones T.O., Loveman G.W. (Eds.). Putting the Service-Profit Chain to Work // Harvard Business Review. 1994. Vol. 72 (2). P. 164–174.
9. Горелов Н.А., Тучков А.И. Энциклопедия труда. СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 1997. 239 с.
10. Жулина Е.Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни // Управление персоналом. 2009. № 14. С. 57–59.
11. Егоришин А.П. Управление персоналом : учеб. для вузов. Н. Новгород : НИМБ, 2001. 720 с.
12. Экономика и социология труда : учеб. / под ред. А.Я. Кибанов. М. : ИНФРА-М, 2003. 584 с.
13. Козлов Ю.Н. Изменение условий использования рабочей силы в российской экономике на основе совершенствования социально-трудовых отношений : автореф. дис. канд. экон. наук / Всероссийский центр уровня жизни. М., 2012. 24 с.
14. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 1992. 55 с.
15. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 56 с.
16. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23–45.
17. Нехода Е.В. Корпоративная социальная ответственность: проблемы измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Экономика». 2014. № 4. С. 93–103.

18. Спиридонов С.П. Индикаторы качества жизни и методология их формирования // Вопросы современной науки и практики. 2010. № 10-12 (31). С. 208–223.

19. Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация принципов концепции достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа : АН РБ: Гилем, 2012. 216 с.

### **Methodological Approaches to Measuring the Quality of Employees' Working Life at a Regional Level**

*Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 2019. 46. pp. 92–107.

DOI: 10.17223/19988648/46/6

**Olga V. Zonova**, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: zonova\_kustu@mail.ru

**Evgeniya V. Nekhoda**, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: sheyna@sibmail.com

**Keywords:** quality of working life, working life, decent work, region, employees, development, methods of assessment, ILO, system of indicators, diagnostics

The article is devoted to the development of a system of indicators to evaluate the quality of employees' working life at a regional level. In the article, the authors systematized theoretical approaches to the concept of "quality of working life". The related concept of "working life" is also considered to justify the authors' position. A brief analysis of existing approaches to the evaluation of working life quality at a regional level is carried out; limitations of their application are specified. The authors propose a fundamentally new methodological approach, the feature of which is the evaluation of working life quality at each stage of its formation: the quality of pre-working life, the quality of working life in the period of active employment; the quality of post-working life. The dependence between the stages of working life quality development and its measurement is established, which allows to create and implement effective strategies for the development of human potential at each stage, as well as to develop a methodology for measuring the quality of working life taking into account the three main stages of human life. The system of indicators for the evaluation of quality of employees' working life the authors propose, in addition to objective indicators of working life quality presented in statistical reports, includes the subjective performance evaluation of the working life quality of the population of a region, which allows to develop measures to level the territorial imbalances of working life quality in the regions.

### **References**

1. Tret'yak, S. (2005) Kachestvo trudovoy zhizni: kak ego izmerit' i obespechit' v sfere uslug? [Quality of life at work: how to measure and ensure it in the service sector?]. *Biznes-konsalting*. 3. pp. 39–43.
2. Hackman, J.R. & Suttle, J.L. (1977) *Improving Life at Work: Behavioral Science approaches to Organizational Change*. Santa Monica, CA.: Goodyear Publishing. pp. 1–29.
3. Beukema, L. (2001) Quality of reduction of working hours. *Scandinavian Journal of Caring Society*. 15 (1). pp. 12–24.
4. Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980) *Work redesign*. MA : Addison-Wesley Publishing Company. pp. 71–99.
5. Rethinam, G. & Ismail, M. (2008) Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. 7 (1). pp. 58–70.
6. Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984) *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

7. Sink, D.S. (1989) *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie i otsenka, kontrol' i povyshenie* [Productivity Management: Planning, Evaluation, Control, and Improvement]. Translated from English. Moscow: Progress.
8. Heskett, J.L., Jones, T.O. & Loveman, G.W. (eds) (1994) Putting the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*. 72 (2). pp. 164–174.
9. Gorelov, N.A. & Tuchkov, A.I. (1997) *Entsiklopediya truda* [Encyclopedia of Labor]. St. Petersburg: St. Petersburg State University.
10. Zhulina, E.G. (2009) Deyatel'nostnyy podkhod k upravleniyu kachestvom trudovoy zhizni [An active approach to managing the quality of working life]. *Upravlenie personalom*. 14. pp. 57–59.
11. Egorshin, A.P. (2001) *Upravlenie personalom* [Personnel management]. N. Novgorod: NIMB.
12. Kibanov, A.Ya. (ed.) (2003) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of labor]. Moscow: INFRA-M.
13. Kozlov, Yu.N. (2012) *Izmenenie usloviy ispol'zovaniya rabochey sily v rossiyskoy ekonomike na osnove sovershenstvovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy* [Changing the conditions for the use of labor in the Russian economy on the basis of improving social and labor relations]. Abstract of Economics Cand. Diss. Moscow.
14. Platonov, O.A. (1992) *Povyshenie kachestva trudovoy zhizni* [Improving the quality of working life]. Abstract of Economics Dr. Diss. Moscow.
15. Tsygankova, I.V. (2008) *Kachestvo trudovoy zhizni molodezhi Rossii – kontseptual'nye osnovy formirovaniya* [The quality of working life of the youth of Russia: the conceptual foundations of formation]. Abstract of Economics Dr. Diss. Moscow.
16. Nekhoda, E.V. (2008) Sotsial'noe razvitie cheloveka i izmenenie predstavleniy o sub'ekte truda v sisteme trudovykh otnosheniy [Social development of a person and change of ideas about the subject of labor in the system of labor relations]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 3 (4). pp. 23–45.
17. Nekhoda, E.V. (2014) Corporate social responsibility: measuring problems. *Vestnik Rossiyskogo universiteta družby narodov. Seriya "Ekonomika" – RUDN Journal of Economics*. 4. pp. 93–103. (In Russian).
18. Spiridonov, S.P. (2010) Life Quality Indicators and Methodology of their Development. *Voprosy sovremennoy nauki i praktiki – Problems of Contemporary Science and Practice. Vernadsky University*. 10-12 (31). pp. 208–223. (In Russian).
19. Baymurzina, G.R., Valiakhmetov, R.M. & Kolosova, R.P. (2012) *Realizatsiya printsipov kontseptsii dostoy'nogo truda v Rossii: regional'nyy aspekt (na primere Respubliki Bashkortostan)* [Implementation of the principles of the concept of decent work in Russia: a regional aspect (on the example of the Republic of Bashkortostan)]. Ufa: AN RB: Gilem.