

ОТ РЕДАКЦИИ

DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1

УДК 331.41 | ББК 65.240

© Леонидова Г.В., Басова Е.А.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА И ПРОБЛЕМЫ «РАБОТАЮЩИХ БЕДНЫХ» В КОНТЕКСТЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ



ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

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

E-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016



ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА БАСОВА

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

E-mail: elbas@yandex.ru

ORCID: 0000-0003-2817-5454

В целях повышения устойчивости развития территорий особую актуальность приобретают вопросы государственного регулирования социально-трудовой сферы. Ограниченный срез исследований по вопросам региональной социальной политики в контексте качества трудовой жизни (КТЖ) подтвердил исследовательский интерес к заявленной проблематике. Целью проведенного исследования является анализ субъективных оценок работающего населения относительно их качества трудовой жизни и оценка пробелов в социальной политике региона применительно к состоянию и качеству рабочих мест. В статье представлены результаты исследования КТЖ населения Вологодской области с использованием многомерных методов статистического анализа. Источником информации выступили результаты опроса, проведенного ФГБУН ВолНЦ РАН в 2018 году. Применение компонентного анализа позволило выявить ключевые факторы формирования КТЖ, условно названные «оплата труда», «внутренняя среда» и «призвание». Реализация многомерного иерархического подхода с использованием критериев, характеризующих КТЖ, позволила провести типологию работающего населения Вологодской области. Выявлен социокультурный портрет наиболее бедствующей группы в контексте качества трудовой дея-

Для цитирования: Леонидова Г.В., Басова Е.А. Социальная политика региона и проблемы «работающих бедных» в контексте качества трудовой жизни // Проблемы развития территории. 2020. № 3 (107). С. 7–26. DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1

For citation: Leonidova G.V., Basova E.A. The region's social policy and the "working poor's" problems in the context of the working life quality. *Problems of Territory's Development*, 2020, no. 3 (107), pp. 7–26. DOI: 10.15838/ptd.2020.3.107.1

тельности. Проведен расчет сводного (общего) и частных (индивидуальных) индикаторов КТЖ в разрезе трех социальных групп на основе индексной системы оценки. Сделан вывод о негативном влиянии низкого заработка на степень удовлетворенности различными аспектами КТЖ. На основе детального анализа программ регионального развития Вологодской области на средне- и долгосрочную перспективу сделан вывод об опосредованном включении в них компонентов КТЖ. Констатируется необходимость реализации политики качественного экономического роста в целях повышения оплаты труда как базового индикатора КТЖ. Обоснованы практические рекомендации по повышению жизненных стандартов работающего населения в рамках региональной социальной политики. Показано, что в перспективе с использованием данных проведенного исследования можно разработать комплексную методику оценки КТЖ населения региона (наряду с официальными материалами статистики) и практические меры по повышению жизненных стандартов работающего населения.

Региональная социальная политика, качество трудовой жизни, заработная плата, работающие бедные, компонентный анализ, кластерный анализ.

Введение

Повышение качества жизни населения – ключевая задача устойчивого развития территорий. Достижение основ социально-экономической стабильности, обеспечение условий для финансового благополучия и социальной самореализации граждан являются базисом устойчивого развития [1, с. 67]. Важным индикатором эффективности функционирования социально-трудовой сферы выступает качество трудовой жизни (КТЖ) работающего населения, представляющее собой характеристики труда, обеспечивающие наиболее эффективное использование и развитие трудового потенциала индивида. Повышение качества труда помогает наиболее эффективно и в полной мере использовать интеллектуальные, творческие, организаторские способности сотрудников. Достижение высокого уровня удовлетворенности трудом оказывает мультипликативный положительный эффект на различные стороны жизнедеятельности индивида и его семьи. В конечном итоге расширение масштабов благополучия и удовлетворенности трудовой деятельностью как результат эффективного управления может стать движущей силой в достижении целей устойчивого развития и экономического роста. Для повышения жизненных стандартов работающего населения особое значение приобретает оценка роли и возможностей региональ-

ной социальной политики в формировании и развитии КТЖ в разрезе отдельных социальных групп.

Роль современных институтов в гармонизации КТЖ претерпевала значительные изменения в разные периоды экономического развития общества. Современные модели функционирования экономик многих стран – это, прежде всего, различные варианты смешанной экономики, начиная с неолиберальных и до эгалитарных способов управления [2, с. 218]. Неолиберальный подход связывает развитие КТЖ с ослаблением роли государственного вмешательства на социальное развитие общества, в связи с чем работник самостоятельно формирует качество трудовой деятельности, активно используя и развивая собственный человеческий потенциал и неся ответственность за результативность своего труда. В отличие от неолиберальных взглядов эгалитарная политика предполагает активное воздействие государства на процессы социально-экономического развития в обществе. Активное использование положений кейнсианской бюджетной политики и «экономики благосостояния» способствовало наделению государства ролью гаранта в справедливом распределении национального богатства и появлению в связи с этим роли основной движущей силы государственных органов в функционировании и развитии КТЖ.

Современный подход, по мнению Л.М. Сафиной [2, с. 219], включает административные и экономические методы государственного регулирования КТЖ. Сочетание данных методов с точки зрения принятия соответствующего законодательства и прямого контроля (административный ресурс), а также косвенного или прямого экономического воздействия как способов влияния на субъекты в рамках функционирования и развития КТЖ происходит в мировой практике с различной эффективностью. Проблема заключается в том, что КТЖ является «результатирующим показателем», в связи с чем его уровень не может характеризоваться величиной бюджетных ассигнований, выделенных на поддержку и развитие КТЖ, или количеством государственных органов, ответственных за реализацию контрольных и надзорных функций. С экономической точки зрения необходимо оценивать величину государственных и частных расходов [3, с. 44], рассчитанную на единицу занятого населения. Социальная составляющая предполагает оценку доступности «блага для удовлетворения базовыми параметрами КТЖ» [2, с. 221].

Процессы реформирования и ориентация на устойчивое развитие территорий требуют разработки качественно новых подходов в оценке функционирования сферы труда. Социальные характеристики труда, направленные на гуманизацию трудовой деятельности и КТЖ, нуждаются в корректировке со стороны государственных органов управления и профсоюзов [4]. В условиях неполного использования трудового потенциала, что является характерной особенностью российского общества, КТЖ работающего населения снижается [5, с. 119].

Изучение публикаций по исследуемой проблематике показывает, что большинство из них ограничено анализом социальной политики на национальном и региональном уровнях и в меньшей степени увязано с повышением КТЖ работающего населения. Более того, в экономической литературе не акцентируется внимание на положении наиболее бедственной социальной группы,

низкий уровень КТЖ которой не только снижает эффективное использование трудового потенциала в масштабах региона и страны в целом, но и усиливает и без того чрезмерное социально-экономическое расслоение в обществе по качеству жизни. В связи с этим возникают закономерные вопросы: кто находится на низшей ступени иерархии (удовлетворенности) по качеству трудовой жизни среди занятого населения региона и каков социокультурный портрет данной когорты? Какие факторы оказывают решающее значение на удовлетворенность КТЖ? Каковы значимые проблемы наиболее бедственной группы в контексте КТЖ и находится ли решение этих проблем в плоскости региональной социальной политики? Для получения ответов на указанные вопросы проведен детальный анализ субъективных оценок работающего населения относительно КТЖ с использованием экономико-статистических методов.

Региональная социальная политика в контексте КТЖ: теоретические аспекты

Исследованию теоретических аспектов региональной социальной политики уделяется большое внимание в отечественной и зарубежной литературе. Изучению вопросов развития социальной сферы во взаимосвязи с качеством жизни, в т. ч. с социальной защитой работающего населения, посвящены труды В.В. Радаева, Е.М. Авраамовой, В.Н. Бобкова, Е.Ш. Гонтмахера, Л.Г. Зубовой, Т.Н. Заславской, Л.С. Ржаницыной, А.Ю. Шевякова, В.А. Литвинова и др.

Значительный интерес к вопросам социальной политики объясняется, с одной стороны, необходимостью поиска способов формирования и новых целей в достижении основ социального государства. С другой стороны, всегда существуют специфические, прогнозируемые социальные проблемы, которые нуждаются в постоянном мониторинге и разработке практических решений по их устранению. Так, «результаты» социально-экономической политики постперестроечного времени ощущаются и треть века спустя. Проводимая в 90-е гг. в

России спонтанная и бессистемная социальная политика зачастую противоречила сути экономических реформ, ориентировалась на нейтрализацию социальной напряженности, характеризовалась постоянным отставанием от тенденций общественного развития и не была направлена на формирование концепции согласованного развития государства, общества и экономики. Дефицит научных разработок при множестве политических просчетов в социальной политике последних десятилетий явился сильным дестабилизирующим фактором развития российского общества. Особенно очевидным данное обстоятельство оказывается при рассмотрении социальной защиты как основы обеспечения прав и свобод человека на конституционном и законодательном уровне [3, с. 33–35].

По мнению В.Д. Роика, «социальная защита – это система экономических, социальных, правовых, организационных, медицинских и технических мер по защите работников от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения с помощью создания на предприятиях, в регионах и государстве специальных механизмов, фондов, включая страховые, и институтов социальной защиты, в случаях и на условиях, установленных законодательством и трудовыми соглашениями» [6, с. 25]. При таком подходе социальная политика оказывается тесно связанной с концепцией КТЖ.

Основная цель социальной региональной политики на современном этапе развития российского общества заключается «в обеспечении социального развития субъекта РФ с учетом современных тенденций функционирования экономики и социальной сферы и его специфики для достижения высокого уровня здоровья, качества жизни и благополучия населения» [7, с. 18]. Осуществление

социальной политики в регионе происходит посредством реализации государственных программ социального обеспечения и системы социальных услуг. В качестве основных направлений региональной социальной политики следует назвать:

1) в сфере доходов: «качественное и эффективное оказание социальных услуг населению с учетом критериев нуждаемости; повышение уровня социальной защищенности недееспособных граждан, обеспечение защиты их прав и законных интересов»¹;

2) в сфере здравоохранения [8, с. 161]: охрана здоровья населения, создание эффективной системы медицинской помощи и повышение ее доступности;

3) в сфере образования [9, с. 113]: развитие системы подготовки и переподготовки кадров, создание системы непрерывного образования, обеспечение доступности образовательных услуг;

4) в сфере культуры [7, с. 19]: поддержка и развитие национально-культурных интересов народов;

5) в сфере занятости [7, с. 19]: организация системы подготовки и переподготовки кадров, эффективная поддержка потерявших работу, защита трудовых прав работников.

Низкий уровень жизненных стандартов некоторой части работающего населения актуализирует необходимость пересмотра социально-трудовой политики и стратегии экономического развития на национальном, региональном и локальном уровнях в целях повышения различных аспектов КТЖ. «Концепция КТЖ определяет основной вектор трансформации социально-трудовых отношений, позволяющих повысить реализацию человеческого потенциала» [10, с. 19].

Первоначально концепция КТЖ разрабатывалась в США и странах Западной Европы, основные ее положения сформировались в 60–70 годы XX века. Теоретико-методологические подходы к исследованию различных аспектов КТЖ заложены в трудах зарубежных ученых: А. Маслоу, Э. Лоулера,

¹ О государственной программе «Социальная поддержка граждан в Вологодской области на 2014–2020 годы»: Постановление Правительства Вологодской области № 1098 от 28 октября 2013 г. URL: https://socium.gov35.ru/dokumenty-strategicheskogo-planirovaniya/index.php?ELEMENT_ID=13038 (дата обращения 20.04.2020).

Д. Макгрегора, Дж. Гэлбрейта, К. Адельфера. Современные проблемы развития трудового потенциала и КТЖ стали предметом исследования отечественных ученых: В.Ф. Потуданской, В.А. Цыганкова, И.В. Цыганковой, Д.В. Окунева, Ю.Э. Чернышовой, С.Э. Майкова, А.Г. Махмутовой, Ю.Г. Одегова, О.А. Платонова и др. Отдельным индикаторам КТЖ в рамках регионального и отраслевого уровней посвящены работы прикладного характера [11–15]. Изучение вопросов оплаты и условий труда как базовых компонентов КТЖ представлено в трудах О.А. Воронина, Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, Н.Е. Тихоновой, С.Ю. Рощина, И.Б. Тюрина, Г. Беккер.

Несмотря на постепенное осознание важной роли развития трудового потенциала, системного включения компонентов КТЖ в нормативно-правовую базу на региональном уровне не наблюдается. Детальный анализ программ регионального развития Вологодской области на средне- и долгосрочную перспективу показал наличие в них различных аспектов КТЖ в опосредованном виде. Так, «Стратегия социально-экономического развития Вологодской области на период до 2030 года»² содержит мероприятия в части формирования системы непрерывного образования для трудоспособного населения, создания системы профилактики профессиональных заболеваний и безопасных условий труда, обеспечения условий для закрепления молодых кадров на территории области, а также условий для роста производительности труда и высокопроизводительных рабочих мест.

Программа «Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Вологодской области на 2014–2020 годы»³ включает целевой индикатор в виде удельной численности пострадавших от несчастных случаев на производстве на 1000

работающих. В числе целей реализации программы указаны следующие: мониторинг своевременной и полной выплаты заработной платы, анализ причин задолженности по выдаче средств на оплату труда и разработка мер по сокращению невыплат, организация мероприятий по снижению неформальной занятости, подготовка проекта закона о прожиточном минимуме, ежемесячный мониторинг производственного травматизма.

По мнению И.В. Цыганковой [16, с. 140], в России отсутствует уточненная классификация факторов КТЖ, нет понимания и единства мнений относительно индикаторов оценки КТЖ, не разработана единая система оценки различных аспектов КТЖ, не проведен анализ особенностей КТЖ работающего населения в разрезе социальных групп. Отсутствие единого подхода к содержательному наполнению дефиниции «качество трудовой жизни» тормозит масштабное использование данной категории. Причина кроется в специфической среде формирования КТЖ [2, с. 222]. Недостаточная регламентация государством системы правового регулирования социально-трудовых отношений между субъектами (работником и работодателем) на основе законодательного взаимодействия усложняет классификацию и систематизацию нормативно-правовой базы. Классификация факторов КТЖ не по субъектно-объектному признаку, а по источнику формирования позволит не только упорядочить и активизировать процесс введения КТЖ в нормативно-правовые акты, но и упростить оценку КТЖ.

Шесть уровней факторов КТЖ по признаку возникновения предлагает Е.Г. Жулина [17, с. 17]. Каждый из них характеризуется различными составляющими:

1) мегауровень – уровень мирового сообщества (международные трудовые соглашения, ратифицированные РФ);

² О Стратегии социально-экономического развития Вологодской области на период до 2030 года: Постановление Правительства Вологодской области от 17 октября 2016 г. № 920. URL: http://vologdaoblast.ru/strategiya2030/dokumenty_strategicheskogo_planirovaniya/strategiya_sotsialno_ekonomicheskogo_razvitiya_vologodskoy_oblasti_utverzhennaya_normativnym_pravov/index.php?ELEMENT_ID=1075143

³ Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Вологодской области на 2014–2020 годы: Постановление Правительства Вологодской области от 28 октября 2013 г. № 1101. URL: https://depzan.gov35.ru/dokumenty-strategicheskogoplanirovaniya/index.php?ELEMENT_ID=70330

2) макроуровень – уровень государства (Конституция РФ, кодексы РФ, федеральные и отраслевые нормативно-правовые акты);

3) мезоуровень – уровень субъектов государства (нормативно-правовая база на региональном и отраслевом уровне социально-трудовой сферы);

4) микроуровень – уровень работодателя (внутренние нормативные документы предприятий и организаций);

5) миниуровень – уровень подразделений (внутренние документы структурных подразделений предприятия);

6) наноуровень – уровень наемного работника (договорные отношения между работником и работодателем).

К числу факторов, оказывающих влияние на совокупную оценку качества трудовой деятельности индивидом, Р. Уолтон [18, с. 144] относит: адекватную и справедливую компенсацию, безопасные и здоровые условия труда, возможность развития человеческого потенциала и карьерного роста, социальное взаимодействие, социальную значимость, баланс между трудом и личной жизнью. Основной перечень влияющих факторов представлен такими компонентами, как: содержание работы, трудовые экономические факторы, трудовые социальные факторы, баланс между работой и жизнью [19, с. 64].

В рамках данного исследования оценка КТЖ работающего населения проводится по направлениям: оплата труда, условия труда, использование и развитие человеческого потенциала, возможности для карьерного роста, устойчивость занятости, психологический климат в трудовом коллективе, взаимодействие с общим жизненным пространством, социальная значимость труда [20, с. 11].

Среди вышеназванных аспектов в качестве ключевого фактора и одновременно наиболее проблемной зоны в оценке удовлетворенности КТЖ многие исследователи (как отечественные, так и зарубежные) выделяют низкий размер оплаты труда [18; 21–23]. Тема бедности работающих граждан является чрезвычайно актуальной в последние годы. Интерпретация данной проблематики проводится в рамках понятия

«экономической бедности», трактуемой как уровень оплаты труда, который не обеспечивает достойный уровень жизни [24, с. 65]. В составе общей численности бедных доля семей работающих составляет 50–60% [25, с. 444]. Бедственное положение этой группы обусловлено воздействием ряда ключевых факторов на микро- и макроуровне. На микроуровне: во-первых, значительностью в составе семей доли сотрудников с оплатой труда ниже прожиточного минимума; во-вторых, отсутствием занятости у трудоспособных членов семьи. На макроуровне факторы российской экономической бедности – результат небольшого заработка как следствие низкого уровня развития экономики. Сложившийся в России тип экономической бедности заключается в том, что «наличие работы у трудоактивного населения не может служить гарантией защиты от бедности» [26, с. 64].

Региональный характер причин бедности работающего населения обусловлен уровнем экономического развития субъектов РФ. Существующие негативные тенденции в экономическом развитии регионов усугубляют масштабы бедности работающего населения. В качестве причин бедности Н.Н. Горюнова [26, с. 65] выделяет низкий уровень заработной платы, сложившийся исторически; неконкурентоспособность отдельных отраслей и производств; депрессивность и неэффективное функционирование узкого круга отраслей промышленности, отсутствие возможностей эффективной занятости вследствие недостаточного уровня развития производительного сектора экономики; ограничение физического доступа к местам занятости и социальное отчуждение работников из-за деградации физической инфраструктуры; несоответствие образования, квалификации работников современным потребностям общества и экономики; низкую производительность труда, а также преобладающее число рабочих мест, требующих неквалифицированного труда и низкооплачиваемых работников.

Бедность работающего населения имеет масштабные «долгоиграющие» последствия

для индивида и экономики в целом. В частности, Л.А. Подузов [27, с. 102] в качестве последствий для самого работника (индивида) выделяет следующие: негативное отношение к правительству, органам власти и высокообеспеченным слоям населения, возникновение ряда психологических проблем (неуверенность в завтрашнем дне, чувство невостребованности, разочарование в работе и т. д.), отсутствие возможностей и мотивов (стимулов) для повышения собственной квалификации и образования. Индивиды, находящиеся на нижней ступени иерархической лестницы, имеют худшее состояние здоровья и более низкий уровень продолжительности жизни, чем представители более высокого социального статуса [28, с. 314]. Изменения на уровне общества проявляются в отрицательном общественном резонансе, деградации, сокращении рождаемости, возникновении такого феномена, как воспроизводство нищеты. Конечным этапом этих деструктивных процессов становятся негативные изменения на уровне государства, способствующие формированию политически и экономически неактивного населения, снижению квалификационного уровня рабочей силы, качества производимой продукции, уменьшению масштабов образованности и качества образования.

Материалы и методы

Информационной базой исследования являются официальные статистические данные по уровню жизни населения регионов и РФ, а также информация федерального статистического наблюдения по условиям жизни населения⁴. В целях анализа КТЖ работающего населения использованы результаты социологического опроса «Качество трудового потенциала Вологодской области», проведенного ФГБУН ВолНЦ РАН в 2018 году. Объем выборки составил 1500 человек. Опрос осуществлялся в городах Вологде и Череповце, в городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского,

Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекнинского районов. Использован метод выборки на основе районирования с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка квотная (по полу и возрасту). Для сбора эмпирических данных применялось индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3%. Обработка данных проведена с помощью SPSS Statistics и MS Excel.

Методологической особенностью анализа в данном исследовании является принудительное исключение анкет неработающих респондентов посредством использования ответа «Не работаю» на вопрос: «Охарактеризуйте свою трудовую занятость». Таким образом, численность работающих респондентов составила 1162 человека.

Закономерности между явлениями изучались с применением корреляционно-регрессионного анализа, цель которого – определить зависимость переменных от влияющих факторов. В целях стратификационного анализа работающего населения Вологодской области в контексте КТЖ использованы компонентный и кластерный анализы, направленные на выявление типологических групп. Сочетание указанных методов анализа на основе эмпирического подхода позволило сформировать агрегированные показатели и, определив самые значимые и результативные из них, отобрать наиболее информативные, образующие основные типы факторов.

Результаты и обсуждение

Одним из основных индикаторов эффективности региональной социальной политики является доля населения с доходами ниже прожиточного минимума (ПМ). Согласно данным официальной статистики (рис. 1), значительное число граждан Вологодской области имеет низкий уровень доходов по сравнению с величиной ПМ. Доля лиц с доходами ниже установленной границы ПМ в

⁴ Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году / Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

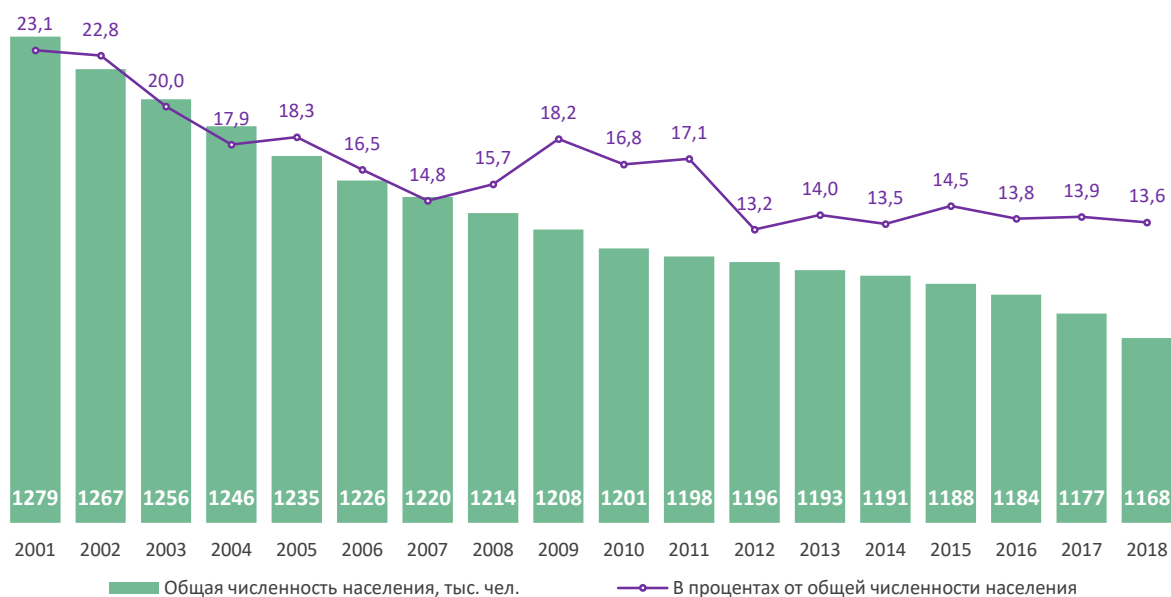


Рис. 1. Динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в Вологодской области за период 2001–2018 гг.

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: стат. сб. / Росстат. М., 2012. 990 с.; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: стат. сб. / Росстат. М., 2019. 1204 с.

Вологодской области в 2018 году составляла около 160 тыс. чел. (или 13,6% к общей численности жителей региона). Постепенное снижение с начала 2000-х гг. удельного веса низкодоходной группы среди численности населения сменилось ростом показателя в кризисные 2008–2009 гг. Данный индикатор с 2007 по 2009 год увеличился на 3,4% (или 39,3 тыс. чел.).

Несмотря на относительно устойчивый тренд численности населения с доходами ниже ПМ с 2012 года, констатировать стабильную позитивную динамику в уровне жизни граждан не представляется возможным, т. к. оценка численности населения с низкими доходами выглядит сомнительной на фоне практически неизменной величины ПМ за последние пять лет (табл. 1). По состоянию на первый квартал величина ПМ с 2015 по 2019 год увеличилась примерно на 800 руб., на четвертый квартал – немного больше (на 1000 руб.).

Основным источником доходов работающего населения выступает заработная плата по основному месту работы [29, с. 7], 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. В послекризисный период 2008–2009 гг. уровень начисленной номинальной заработной платы в регионе ежегодно увеличивался на 7–12% за исключением 2015 года, когда был отмечен минимальный прирост данного показателя (2,6%). Однако с учетом инфляции данная тенденция имела еще более скромный характер. При этом ежегодный прирост реальной заработной платы зачастую был отрицательным. Максимальное падение заработной платы с учетом ИПЦ отмечено в 2009 и 2015 гг. (93 и 89% к предыдущему периоду соответственно).

Низкий уровень доходов, а именно заработной платы, является фактором самовоспроизводства бедности, приводит к ограничению воспроизводства трудовых ресурсов и представляет собой мощный антистимул трудовой мотивации и роста покупательной способности населения. «Феноменом российской действительности» называет Н.Н. Горюнова [26, с. 63] сложившуюся ситу-

Таблица 1. Динамика прожиточного минимума, установленного в Вологодской области, за 2015–2019 гг., руб.

Период	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
I квартал	10149	10241	10356	10507	10978
II квартал	10312	10506	11015	10995	11391
III квартал	9902	10269	10718	10980	11091
IV квартал	9678	9980	10234	10698	10691

Составлено по: Сведения о величине прожиточного минимума и потребительской корзине в Вологодской области. URL: <https://vologdastat.gks.ru/storage/mediabank/основная.htm>

Таблица 2. Удовлетворенность заработком, 2018 год, % от лиц в возрасте 15 лет и старше, занятых в экономике

Регион*	Вполне удовлетворены	Не вполне удовлетворены	Совсем не удовлетворены	Затруднились ответить	Ранг
г. Севастополь	60,7	37,3	2,0	0,0	1
Чеченская Республика	58,9	39,0	2,1	0,0	2
Республика Калмыкия	56,8	39,3	3,9	0,0	3
Калининградская область	56,0	36,2	7,8	0,0	4
г. Санкт-Петербург	54,8	39,7	5,5	0,0	5
...
Вологодская область	24,8	58,1	17,0	0,0	78
Республика Марий Эл	23,7	64,0	12,4	0,0	79
Республика Северная Осетия – Алания	23,3	57,1	19,6	0,0	80
Ивановская область	22,9	58,1	19,1	0,0	81
Республика Адыгея	19,5	63,6	17,0	0,0	82
Справочно: Российская Федерация	38,9	49,6	11,3	0,1	–

* Приведены данные по 5 регионам с наилучшими и наихудшими значениями показателя. Ранжировано по варианту «вполне удовлетворены».
 Источник: Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Т. 8. № 2. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4. URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524> (дата обращения 29.04.2020).

ацию с низким материальным положением трудящихся, «в мировой практике эффективная система распределения доходов исключает абсолютную бедность человека труда».

По причине неоднозначности официальных статистических данных характеристика достаточности уровня оплаты труда без мнения работающего населения не только не создает полную картину исследуемого явления, но и может дезориентировать. В связи с этим особенно важно использовать

субъективистский подход при изучении показателей удовлетворенности работающего населения различными аспектами трудовой деятельности. Судя по результатам федерального статистического наблюдения в 2018 году, субъективные оценки работающего населения Вологодской области подтверждают тезис о достаточно высоком уровне региональной бедности (табл. 2).

Показательным является тот факт, что Вологодская область по удовлетворенности заработком в рейтинге среди регионов РФ на-

ходится на 78 месте. Крайне малый процент опрошенных (24,8%) высказали удовлетворенность оплатой труда и около 75% работающего населения области выражают недовольство существующим уровнем заработка.

Низкий уровень удовлетворенности работающего населения региона отмечен и по ряду других направлений трудовой деятельности (табл. 3), где Вологодская область занимает худшие позиции. По удовлетворенности режимом работы и расстоянием до работы область находится практически на последних строчках в представленных рейтингах. Несколько лучше ситуация обстоит с показателем «моральное удовлетворение» (6-е и 47-е места в рейтинге среди субъектов СЗФО и РФ соответственно).

Основываясь на данных социологического опроса, представим результаты компонентного анализа по выявлению ключевых факторов формирования КТЖ и разработанную на этой основе типологию работающего населения Вологодской области, а также проведем анализ характеристик социокультурного портрета наиболее бедствующей когорты лиц в контексте КТЖ.

Дизайн опроса населения, проведенного ФГБУН ВолНИЦ РАН в 2018 году и посвященного изучению трудового потенциала, включает в себя достаточно широкий набор переменных по 40 вопросам [30, с. 33–35]. Значительный блок занимают вопросы об

удовлетворенности различными сторонами трудовой жизни. Критерии по данному спектру вопросов представлены в виде пятиуровневой шкалы (от ответов «Вполне удовлетворены» до «Совсем не удовлетворены», а также «Затрудняюсь ответить»).

Как свидетельствуют результаты корреляционно-регрессионного анализа, ожидаемо сильной оказалась взаимосвязь между такими показателями, как удовлетворенность размером оплаты труда и справедливость начисления заработной платы ($r = 0,732$); удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда и техническая оснащенность рабочего места ($r = 0,812$). Самой высокой стала корреляционная связь между призванием и способностями в имеющейся профессии ($r = 0,832$), а также между карьерным ростом и отношениями с руководством ($r = 0,825$).

Первоначально при проведении компонентного анализа, заключающегося в укрупнении и снижении таким образом числа влияющих факторов, в расчеты были включены все переменные, характеризующие КТЖ работающего населения. В результате использования эмпирического подхода количество переменных уменьшено и выделено три фактора, имеющих значение больше единицы и объяснительную способность на уровне 69,9%. Первый фактор объясняет 49,8% суммарной дисперсии, второй фак-

Таблица 3. Рейтинг Вологодской области по различным аспектам удовлетворенности работой в 2018 году*, % от числа лиц в возрасте от 15 лет и старше, занятых в экономике

Показатель	Рейтинг среди регионов СЗФО	Рейтинг среди регионов РФ
Удовлетворенность зарплатой	11	78
Удовлетворенность надежностью работы	10	62
Удовлетворенность выполняемыми обязанностями	10	64
Удовлетворенность режимом работы	11	78
Удовлетворенность условиями работы	11	69
Удовлетворенность расстоянием до работы	11	75
Профессиональная удовлетворенность	8	60
Моральное удовлетворение от работы	6	47

*Ранжировано по варианту «вполне удовлетворены».

Составлено по: Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году / Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

тор – 11,7% и третий – 8,4%. Первый фактор представлен переменными, отражающими материально-карьерные устремления индивидов. Максимальный вес в его формировании имеет «удовлетворенность оплатой труда», имеющая значение факторной нагрузки на уровне 0,855. Менее весомыми оказались индикаторы «удовлетворенность возможностями карьерного роста» и «удовлетворенность возможностью участия в принятии управленческих решений» (факторная нагрузка 0,643 и 0,696 соответственно). Наличие положительных коэффициентов корреляции используемых переменных позволяет определить в качестве метки для данного фактора «оплата труда». По мере возрастания величины фактора индивид более удовлетворен своей трудовой деятельностью. Во второй факторной переменной максимальное значение нагрузки имеют показатели, характеризующие удовлетворенность технической оснащенностью рабочего места и психологической обстановкой в коллективе (0,808 и 0,761 соответственно), а также индикатор «удовлетворенность содержанием работы» (0,756). Меткой для данного фактора выбрана «внутренняя среда». Большое положительное значение фактора свидетельствует о значимости внутреннего наполнения трудовых обязанностей и характеристик рабочего коллектива для индивида. Третий фактор объединил переменные, характеризующие способности (склонности) и призвание к имеющейся профессии (величина факторной нагрузки составляет 0,937 и 0,935 соответственно). Данный фактор условно обозначен как «призвание». Большое положительное значение фактора позволяет сделать вывод о том, что индивид высоко оценивает возможность реализации внутреннего призвания и имеющихся способностей в выбранной профессии.

Используя полученные факторы как основу для проведения кластерного анализа, мы выявили типологию работающего населения Вологодской области в контексте КТЖ. Кластерный анализ заключается в разбиении совокупности переменных на группы по определенным признакам (факторам).

В целях иерархического объединения в кластер выбраны метод Уорда и внутригрупповая сумма квадратов расстояний – в качестве целевой функции. Кластерный анализ позволил разделить респондентов на три группы (табл. 4). Самым малочисленным кластером является третий, объединивший около 25% респондентов. У его представителей отмечен максимальный уровень среднемесячной заработной платы (27899 рублей). Эта группа, условно названная как «Высокообеспеченные», представлена в большей мере респондентами с высшим и средним образованием. Подавляющую часть кластера составляют лица, зарегистрированные в браке (72% от числа опрошенных) с двумя детьми (35%). Группа с промежуточным положением по размеру заработка (21626 руб. в месяц), насчитывающая в своем составе около 43% респондентов, условно названа как «Среднеобеспеченные». Около 32% опрошенных вошли в состав третьего кластера с минимальным уровнем среднемесячной заработной платы (17878 руб.). Наименьший уровень заработка, а также ряд других обстоятельств⁵, характеризующих бедственное положение представителей данной группы в рамках КТЖ, позволили условно назвать ее «Бедные».

Социокультурный портрет «Бедных» резко и в негативную сторону отличается от характеристик двух других выделенных страт. Во-первых, уровень заработка в данной группе составляет наименьшую величину из трех выделенных. Во-вторых, данный кластер объединил респондентов с невысоким уровнем образования. Около 15% респондентов имеют высшее образование против 28 и 38% во второй и третьей группах соответственно. Данное обстоятельство подтверждает общеизвестный факт, заключающийся в том, что образовательная подготовка – важнейший фактор трудоустройства и величины заработной платы [31, с. 11]. В-третьих, и это, скорее всего, связано с ограниченными финансовыми возможностями, представители группы «Бедные» имеют чаще только одного ребенка (33% от числа

⁵ Далее по тексту.

Таблица 4. Характеристика групп (кластеров) работающего населения Вологодской области

Переменная*	1 кластер Бедные	2 кластер Среднеобеспеченные	3 кластер Высокообеспеченные
Численность кластера, %	32	43	25
Пол			
Мужской	60	49	56
Женский	40	51	44
Средний возраст, лет	39	39	40
Место проживания			
Город	82	79	81
Сельская местность	18	21	19
Среднемесячная заработная плата индивида, руб.			
Среднее значение	17878	21626	27899
Среднемесячный душевой доход, руб. на 1 члена семьи			
Среднее значение	13162	16080	20058
Образование			
Неполное среднее	11	7	3
Средняя школа, в т. ч. ПТУ со средним образованием	36	28	15
Среднее специальное образование (техникум и др.)	36	34	40
Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	2	3	3
Высшее	15	28	38
Семейное положение			
Состоят в зарегистрированном браке	56	62	72
Совместное проживание без регистрации брака	10	9	7
Не состоят в зарегистрированном браке	34	28	21
Количество детей			
Нет детей	25	22	23
1 ребенок	33	32	29
2 детей	31	38	35
3 детей	9	8	10
Свыше трех детей	2	1	3
* Переменные рассчитаны в % от числа трудоспособного работающего населения Вологодской области за исключением показателей «средний возраст» и «среднемесячная заработная плата». Источник: Социологический опрос ТП-2018 / ВолНЦ РАН, 2018.			

опрошенных в кластере). В-четвертых, если в группе «Высокообеспеченные» каждый третий респондент трудится в финансовой сфере, в отраслях обрабатывающего производства, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, а также транспорта и связи, то большая часть (78%) представителей «Бедных» занята в низкодоход-

ных сферах экономики (сельское хозяйство, предоставление коммунальных и социальных услуг, образование, здравоохранение и прочие).

Дальнейшее исследование данных социологического опроса выявило глубоко негативные оценки представителей группы «Бедные» относительно КТЖ, рассчитан-

Таблица 5. Сводный и частные индексы удовлетворенности КТЖ работающего населения Вологодской области по трем группам

	Частные индексы удовлетворенности КТЖ								Сводный индекс КТЖ
	оплата труда	условия и организация труда	использование человеческого потенциала	карьерный рост	устойчивость занятости	психологический климат	жизненное пространство	социальная значимость	
Работающее население, всего	0,143	0,227	0,307	0,166	1,196	0,548	0,340	0,369	0,327
Бедные	-0,743	-0,499	-0,482	-0,483	0,767	-0,220	-0,332	-0,201	-0,346
Среднеобеспеченные	0,085	0,309	0,402	0,123	1,392	0,881	0,321	0,332	0,317
Высокообеспеченные	1,091	0,887	1,011	0,851	1,413	0,963	1,039	0,997	1,019

Источник: Социологический опрос ТП-2018 / ВолНЦ РАН, 2018.

ного по индексной системе показателей⁶. Результаты детального анализа говорят о том, что по всем индексам удовлетворенности трудовой жизнью представители «Бедных» демонстрируют самые низкие оценки (табл. 5).

Закономерной проблемой представителей данной когорты является недовольство оплатой труда, представляющей собой, как показал факторный анализ, один из базовых индикаторов в системе оценки КТЖ работающего населения. Индекс удовлетворенности оплатой труда в группе «Бедные» имеет ярко выраженные отрицательные характеристики (рис. 2). Для представителей группы «работа – это, прежде всего, способ прокормить семью». С этим утверждением согласны 97% опрошенных. Интересно, что при ответе на вопрос «К какой категории вы себя относите?» около 49% опрошенных причислили себя к бедным, 15% – к нищим, 33% – к людям среднего достатка и около 3% – к богатым. Соответственно, значительное число респондентов группы (около 36%) не счи-

тают свое положение бедственным. Данное обстоятельство связано с тем, что индивид сравнивает собственное материальное положение с уровнем жизни своего круга общения. По сравнению с материальным достатком знакомых, коллег собственный уровень обеспеченности выглядит, как правило, несколько лучше.

Небольшие значения частных индексов удовлетворенности у наименее обеспеченной группы в совокупности сформировали крайне низкий уровень сводного индекса КТЖ по сравнению с другими кластерами, что еще больше оправдывает условное название представителей группы («Бедные»). Если общий индекс удовлетворенности КТЖ для представителей группы «Высокообеспеченные» составляет 1,019, для группы «Среднеобеспеченные» находится на уровне 0,317, то «Бедные» показали ярко выраженную неудовлетворенность своей трудовой деятельностью в целом, в связи с чем сводный индекс имеет отрицательное значение (-0,346).

⁶ Индексная система оценки КТЖ, разработанная научным сотрудником ФГБУН ВолНЦ РАН Г.В. Белеховой, включает в себя частные индексы по восьми аспектам КТЖ и сводный (итоговый) индекс КТЖ (см. табл. 5, 6). Удовлетворенность респондента различными аспектами трудовой жизни оценивается нечетным числом ответов (пятью). Нейтральному (среднему) ответу, представленному характеристикой «Не могу сказать, удовлетворен или нет», присваивается нулевое значение. Наибольшая удовлетворенность, представленная ответом «Удовлетворен», оценивается как +2 балла и наименьшая («Не удовлетворен») на уровне -2 балла. Промежуточные значения +1 и -1 балл присвоены ответам «Скорее удовлетворен» и «Скорее не удовлетворен» соответственно. Расчет частных индексов производится на основе среднеарифметической величины, сводного индекса – как среднеарифметической индивидуальных индексов.

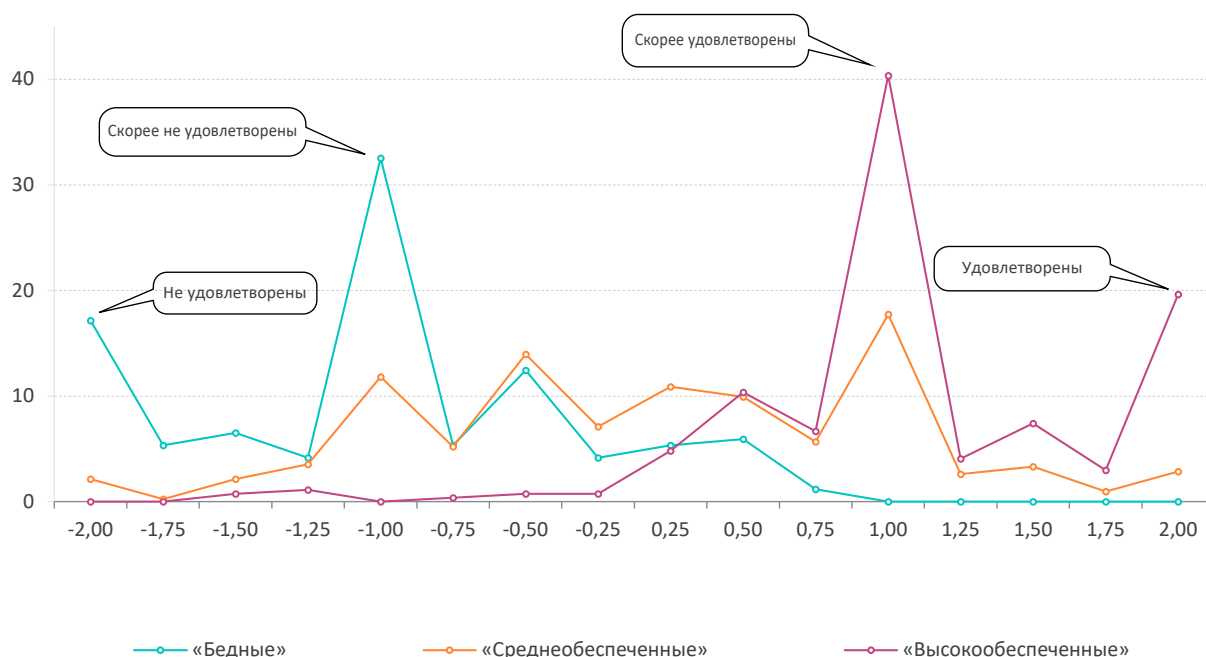


Рис. 2. Индекс удовлетворенности оплатой труда в оценках кластерных групп*, % к числу ответивших

* Представлены результаты без ответа «Не могу сказать, удовлетворен или нет». Источник: Социологический опрос ТП-2018 / ВолНЦ РАН, 2018.

В тройке антилидеров в разрезе индивидуальных индикаторов отмечены такие аспекты КТЖ, как система стимулирования, размер оплаты труда и полнота социального пакета (табл. 6). По данным направлениям зафиксировано наибольшее число неудовлетворительных оценок опрошенных из группы «Бедные». Проблема низкой оплаты труда не является единственно значимой в контексте КТЖ для «работающих бедных». Преобладание в этой группе оценок удовлетворенности в минусовом секторе происходит по всем направлениям трудовой деятельности за исключением частного индекса «устойчивость занятости»⁷, который оценивает такую характеристику трудовой деятельности, как надежность работы. Отметим, что высокое значение указанного индекса характерно для представителей всех выделенных страт и объясняется отсутствием потенциальной угрозы потерять рабочее место. Помимо недовольства

заработной платой представители наименее обеспеченной группы проявили крайне низкую удовлетворенность и в отношении условий и организации труда. Расчетный индекс по данному направлению составил не более $-0,499$.

Наибольшую удовлетворенность представители группы «Бедные» проявляют в отношении социальной значимости труда (индекс составил минимальное значение $-0,201$) и психологического климата в коллективе ($-0,220$).

Показателен факт, что респонденты в группе «Бедные» проявляют меньшую заинтересованность не только в профессиональной самореализации (41,6% отметили важность данного мотива против 83,7% в группе наиболее обеспеченных работников), но и в желании добиться успеха и признания в работе (45,7% против 80,9 соответственно). Меньше половины «работающих бедных» заинтересованы в результа-

⁷ «Устойчивость занятости» измеряется вопросом «Случались ли с Вами за последние 12 месяцев следующие события – Ваша работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место?». При ответе «Да» присваивалось -2 балла, при ответе «Нет» присваивалось $+2$ балла, при ответе «Затрудняюсь ответить» присваивалось 0 баллов.

Таблица 6. Индексы удовлетворенности КТЖ в оценках представителей группы «Бедные»

Частный индекс		Индивидуальные индикаторы	
Индекс оплаты труда	-0,743	1. Справедливость начисления зарплаты	-0,536
		2. Размер оплаты труда	-0,842
		3. Полнота социального пакета	-0,712
		4. Система стимулирования	-0,882
Индекс условий и организации труда	-0,499	1. Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	-0,539
		2. Техническая оснащенность	-0,534
		3. Возможность участия в управленческих решениях	-0,439
		4. Работа профсоюза	-0,485
Индекс использования и развития человеческого потенциала	-0,482	1. Возможности повышения квалификации	-0,555
		2. Содержание своей работы	-0,429
		3. Творческий характер труда	-0,461
Индекс возможностей для карьерного роста	-0,483	1. Возможности карьерного роста	-0,483
Индекс устойчивости занятости	0,767	1. Надежность работы	0,767
Индекс психологического климата в коллективе	-0,220	1. Психологическая обстановка в коллективе	-0,229
		2. Отношения с руководством	-0,211
Индекс взаимодействия с общим жизненным пространством	-0,332	1. Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	-0,322
Индекс социальной значимости труда	-0,201	1. Возможность принести своим трудом пользу обществу	-0,201
Источник: Социологический опрос ТП-2018 / ВолНЦ РАН, 2018. Методика расчета показателей по: Белехова Г.В. Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 6 (42). С. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19			

тах своего труда (47,4% опрошенных), в то время как респонденты с более высоким заработком, напротив, демонстрируют очень высокий уровень интереса к работе и заинтересованности в результатах деятельности (80,6%). Среди представителей кластера «Высокообеспеченные» значительна доля респондентов, имеющих более выраженную внутреннюю заинтересованность в творческом подходе и возможностях профессионального роста (78,8 и 82% ответивших соответственно).

Очевидным является то, что удовлетворенность качеством трудовой жизни не может не оказывать влияние на показатель удовлетворенности жизнью в целом. Из представителей «работающих бедных» только 13% опрошенных удовлетворены своей жизнью, более половины (64%) затруднились дать ответ.

Заключение

В результате проведенного исследования удалось выяснить, какие факторы влияют на качество трудовой деятельности и в плоскости управленческих решений субъектов какого уровня экономической системы находится механизм повышения удовлетворенности трудом наиболее неблагополучной группы работающего населения региона. Среди значимых результатов следует выделить следующие.

1. Отсутствие на региональном уровне системного подхода в повышении качества трудовой деятельности населения, в т. ч. опосредованное включение компонентов КТЖ в программы и стратегии Вологодской области на средне- и долгосрочную перспективу, негативно сказывается на процессе реформирования социально-трудовых отношений в контексте качества трудовой деятельности.

2. В формировании оценок удовлетворенностью КТЖ основное значение имеют три фактора, условно названные «оплата труда», «внутренняя среда» (санитарно-техническая оснащенность рабочего места, содержание работы и психологический климат в организации) и «призвание» к выбранному виду профессиональной деятельности.

3. Типология работающего населения Вологодской области с использованием основных факторов формирования КТЖ включает три группы опрошенных, условно названные как «Бедные», «Среднеобеспеченные», «Высокообеспеченные».

4. Ожидаемым оказался социокультурный портрет представителей группы, находящейся на низшей ступени иерархии по степени удовлетворенности КТЖ, включающий такие характеристики, как минимальная величина заработка по сравнению с другими группами, низкий уровень образования и высокая занятость в низкодоходных сферах и отраслях экономики.

5. «Работающие бедные» демонстрируют минимальный уровень удовлетворенности абсолютно по всем аспектам КТЖ за исключением индикатора «устойчивость занятости». Основная проблема «бедных» заключается в недостаточной системе стимулирования труда и низком уровне заработной платы – системообразующего фактора при оценке КТЖ.

6. Наиболее проблемным аспектом в качестве трудовой деятельности для представителей группы «Бедные», помимо оплаты труда, является удовлетворенность условиями и организацией труда.

7. Уровень заработной платы для «работающих бедных» становится определяющим фактором в системе мотивационной деятельности к труду. Они в меньшей степени ориентированы на реализацию профессиональных интересов, повышение квалификации и достижение результатов своего труда, но чаще – на возможность получения премии и обеспечение достойных условий труда.

8. Представители группы «Бедные» являются потенциальными мигрантами, выска-

зывая по сравнению с респондентами других групп большую предрасположенность к смене места жительства (за пределы региона) в поисках более высокооплачиваемого рабочего места.

Особо следует подчеркнуть, что основной проблемной зоной в контексте КТЖ для «работающих бедных» выступает неудовлетворенность заработком. Несомненным является тот факт, что низкий уровень оплаты труда не только не обеспечивает достойный уровень жизни, но и ограничивает эффективное использование трудового потенциала, приводя, в конечном итоге, к снижению КТЖ работающего населения. Как показали расчеты, заработную плату можно назвать системообразующим фактором удовлетворенности трудовой деятельностью. Обеспечение достойного и достаточного по величине не только для поддержания текущего уровня жизни, но и для обеспечения процессов воспроизводства уровня заработной платы – основа для повышения качества жизни населения и, в конечном итоге, потребительского спроса. Повышение заработка и поддержка работающего населения – есть ключевая конструкция, но одновременно и краеугольный камень системы реализации региональной социально-трудовой политики. С одной стороны, в связи с преобладанием занятости «работающих бедных» в низкодоходных сферах экономики решение проблемы низкой материальной обеспеченности становится прерогативой государственных органов и лежит в плоскости социальной политики. С другой стороны, мероприятия в рамках последней являются, скорее, борьбой со следствием (например, в части социальной защиты) и направлены на снижение локальной бедности, но не ориентированы на кардинальную трансформацию существующих тенденций в сфере трудовой деятельности. В связи с этим заработная плата работающего населения выступает одновременно и как ключевой фактор качества трудовой деятельности, и как главное препятствие для его повышения.

Мероприятия по повышению КТЖ населения региона сводятся к двум ключевым

направлениям: либо повышению оплаты труда как основного фактора трудовой деятельности, способствующего росту КТЖ в целом, либо повышению качества труда по другим направлениям, способного сгладить/нейтрализовать низкие оценки удовлетворенности в оплате труда. В рамках первого направления важно реализовывать комплексный подход, ориентированный на качественный и ритмичный рост экономики, что, в конечном итоге, позволит повысить уровень оплаты труда и, как следствие, обеспечить рост качества трудовой деятельности и эффективного использования трудового потенциала.

Решение основной проблемы «работающих бедных» по повышению оплаты труда только в рамках региональной социальной политики представляется малорезультативным. Реализация второго направления может являться предметом деятельности социально-трудовой политики на уровне региона. Здесь особенно важной представляется реализация следующих мер. Во-первых, рост КТЖ невозможен без изменения региональных нормативно-правовых актов. Формирование системы нормативно-правового регулирования является базой для развития и оценки качества трудовой деятельности в правовом поле. В связи с этим особенно актуальным становится разработка четкого определения и содержательной конструкции КТЖ, основных компонентов и методов их оценки. Во-вторых, необходимо создать региональные программы по повышению КТЖ населения с установлением

стандартов и границ минимальных значений с последующим мониторингом ситуации и выявлением проблемных зон с целью разработки практических мер, способствующих росту жизненных стандартов работающего населения. Подобные программы целесообразно увязывать с уровнем образовательной подготовки и квалификацией трудоспособного населения и жизненным циклом их семей. В-третьих, нужно обеспечить равный доступ работоспособного населения к продуктивной занятости в соответствии с квалификационным и образовательным уровнем и вкладом в валовый продукт региона и страны.

Очевидно, что мероприятия на локальном уровне (внедрение новых форм занятости, включая цифровые места, гибкие графики работы и т. д.) также способны увеличить рост КТЖ и повысить удовлетворенность работающего населения различными аспектами труда.

В перспективе с помощью данных проведенного исследования возможно разработать комплексную методику оценки КТЖ населения региона (наряду с официальными материалами статистики) и практические меры по повышению жизненных стандартов работающего населения. Полученные результаты могут быть полезны лицам, принимающим решения (органам государственного и регионального управления, руководителям предприятий и организаций разного уровня и т. д.), в целях эффективного использования трудового потенциала граждан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ускова Т.В. Управление устойчивым развитием региона: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 355 с.
2. Сафина Л.М. Государственное регулирование развития качества трудовой жизни // Современные исследования социальных проблем. 2014. № 9 (41). С. 217–226. DOI: 10.12731/2218-7405-2014-9-19
3. Григорьева И.А. Социальная политика: основные понятия // Журн. исследований социальной политики. 2003. № 1 (1). С. 29–44.
4. Fakhrutdinova E., Safina L., Shigapova D., Yagudin R. Legislative provision of the quality of working life in Russia. *World Applied Sciences Journal*, 2013, vol. 27, no. 13, pp. 92–96. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2013.27.emf.19

5. Перфильева М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журн. социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. С. 116–125.
6. Роик В.Д. Основы социального страхования. М.: Анкил, 2005. 256 с.
7. Вертакова Ю.В., Лаврикова Н.И. Содержание и ключевые особенности региональной политики в социальной сфере // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2016. № 2 (28). С. 15–22.
8. Власова О.В. Основы формирования социально-экономической политики развития здравоохранения региона // Изв. Юго-Запад. гос. ун-та. Сер.: Экономика. Социология. Менеджмент. 2013. № 2. С. 157–163.
9. Садыханов Ш.М. Вопросы государственной региональной политики в области образования // Вестн. экспертн. совета. 2017. № 3 (10). С. 112–117.
10. Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) // Уч. зап. Казан. ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. 2012. № 154 (6). С. 19–25.
11. Easton S., Laar D. QoWL (Quality of Working Life) – What, How, and Why? *Psychology Research*, 2013, vol. 3, no. 10, pp. 596–605.
12. Vorina A., Simonič M., Vlasova M. An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 2017, no. 55 (2), pp. 243–262.
13. Srivastava S., Kanpur R. A study on quality of work life: key elements & it's implications. *Journal of Business and Management*, 2014, vol. 16, iss. 3, ver. I, pp. 54–59. DOI: 10.9790/487X-1631545
14. Андреева Е.Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2013. № 3 (35). С. 91–101. DOI: 10.17059/2013-3-7
15. Потуданская В.Ф., Цыганкова И.В., Кипервар Е.А. Повышение качества трудовой жизни как направления развития Омской области // Омск. науч. вестн. 2011. № 5 (101). С. 62–66.
16. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестн. ЧГУ. 2008. № 19. С. 134–141.
17. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2011. 49 с.
18. Gayathiri R., Ramakrishnan L. *Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance*. Available at: [https://ijbmi.org/papers/vol\(2\)1/version_2/a210108.pdf](https://ijbmi.org/papers/vol(2)1/version_2/a210108.pdf) (accessed 10.04.2020).
19. Zare H., Haghgooyan Z., Asl Z. Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University. *Iranian Journal of Management Studies*, 2014, vol. 7, no. 1, pp. 41–66.
20. Белехова Г.В. Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Науч. иссл. и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 6 (42). С. 9–19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19
21. Гафарова Е.А., Каримов А.Г. Бедность в российском регионе: факторы и риски для работающего населения // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 3 (426). С. 169–179.
22. Waghmare S., Dhole V. Quality of work of work life and influencing factors. *International journal of advanced research*, 2017, no. 5 (5), pp. 1328–1332. DOI: 10.21474/IJAR01/4252
23. Islam Z., Siengthai S. *Quality of work life and organizational performance: empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/254415281> (accessed 16.04.2020).
24. Фахрутдинова Е.В., Хуснутдинова Л.М. Бедность населения России: тенденции развития // Экон. науки. 2012. № 12 (97). С. 63–66.
25. Овчарова Л.Н. Бедность и экономический рост в России // Журнал исследований социальной политики. 2008. № 4. С. 439–456.
26. Горюнова Н.Н. Профиль российской бедности: факторы и риски для работающего населения // Изв. Томск. политехн. ун-та. Инжиниринг георесурсов. 2008. С. 61–65.
27. Подузов Л.А. Измерение бедности (зарубежный опыт) // Проблемы прогнозирования. 1996. № 4. С. 100–108.

28. Coats D. Quality of Work and a New Politics of the Quality of Life. *Per Capita Australia Limited. The Work Foundation*, 2008, no. 6.
29. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Т. 8. № 2. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4. URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524> (дата обращения 29.04.2020).
30. Белехова Г.В. Мнение трудоспособного населения о качестве трудовой жизни (на примере Вологодской области) // Дискурс. 2019. № 10 (36). С. 29–44.
31. Лебедева Л.Ф., Емельянов Е.В. Государство и формирование трудового потенциала в XXI веке (опыт США) // Труд за рубежом. 2008. № 3. С. 1–16.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

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

Елена Александровна Басова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: elbas@yandex.ru

Leonidova G.V., Basova E.A.

THE REGION'S SOCIAL POLICY AND THE "WORKING POOR'S" PROBLEMS IN THE CONTEXT OF THE WORKING LIFE QUALITY

In order to increase the territories' development sustainability, the issues of state regulation of the social and labor sphere are of particular relevance. A limited cross-section of research on regional social policy in the context of the working life quality (WLO) has confirmed the research interest in this issue. The purpose of the research is to analyze the subjective assessments of the working population regarding their working life quality and to assess the gaps in the region's social policy in relation to the state and quality of jobs. The article presents the results of the WLQ study of the Vologda Oblast population using multidimensional methods of statistical analysis. The information source were the results of a survey conducted by the Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences in 2018. The use of component analysis allowed to identify the key factors of the WLQ formation, conditionally called "remuneration", "internal environment" and "vocation". The implementation of a multidimensional hierarchical approach using criteria characterizing WLQ allowed to conduct a typology of the Vologda Oblast's working population. The socio-cultural portrait of the most distressed group in the context of the working life quality is revealed. The authors made calculation of the summary (general) and private (individual) WLQ indicators in the context of three social groups based on the index system of assessment. The conclusion about the negative impact of low earnings on the degree of satisfaction with various aspects of the WLQ is made. Based on a detailed analysis of the Vologda Oblast's medium- and long-term regional development programs, the authors made a conclusion about the indirect inclusion of the WLQ components into them. The researchers state that it is necessary to implement a policy of high-quality economic growth in order to increase wages as a basic indicator of the WLQ. Practical recommendations for improving the living standards of the working population within the framework of the regional

social policy are substantiated. It is shown that in the future, using the data of the study, it is possible to develop a comprehensive methodology for assessing the WLQ of the region's population (along with official statistics) and practical measures to improve the living standards of the working population.

Regional social policy, working life quality, wages, working poor, component analysis, cluster analysis.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Head of Laboratory, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Elena A. Basova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: elbas@yandex.ru