

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4

УДК 372.8 | ББК 74.266.5

© Басова Е.А., Белехова Г.В.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОЦЕНКАХ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)



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](https://orcid.org/0000-0003-2817-5454); ResearcherID: [AAD-4911-2020](https://orcid.org/AAD-4911-2020)



ГАЛИНА ВАДИМОВНА БЕЛЕХОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук
Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: belek-galina@yandex.ru
ORCID: [0000-0002-6373-9043](https://orcid.org/0000-0002-6373-9043); ResearcherID: [I-8182-2016](https://orcid.org/I-8182-2016)

В целях интенсификации экономического роста особую роль приобретает повышение качества трудовой жизни (КТЖ) с учетом половозрастных особенностей работающего населения. Ограниченный срез исследований КТЖ с использованием комплексного подхода и асимметричность материалов в сфере труда и занятости в сторону «женской» тематики подтвердили актуальность интереса. В статье представлены результаты изучения КТЖ населения Вологодской области на основе субъективных оценок мужчин и женщин. Особенностью проведенного исследования является комплексная оценка различных компонентов КТЖ с акцентом на специфике ценностно-мотивационных ориентаций и половозрастных особенностей двух социальных групп. Изучение данных федерального статистического наблюдения позволило авторам констатировать низкую степень благополучия по условиям жизни населения Вологодской области в 2018 году в сравнении с другими российскими регионами (особенно в части удовлетворенности оплатой труда), за исключением показателя нервного напряжения и стрессовых ситуаций на рабочем месте. Результаты социологического опроса работающего населения Вологодской области, проведенного в 2018 году ФГБУН ВолНИЦ РАН, позволяют сделать вывод, во-первых, о высоком уровне удовлетворенности различными аспектами труда у женщин по сравнению с мужчинами, во-вторых, о значительном расхождении субъективных оценок двух социальных групп по таким направлениям, как оплата труда, санитарно-гигиенические условия, профессио-

нальная мобильность. Авторами отмечено наличие существенных затруднений у мужчин-респондентов в части использования субъективистского подхода. Практическая значимость исследования обусловлена необходимостью разработки конкретных мер, направленных на увеличение производительности труда через повышение КТЖ и удовлетворенности трудом работающего населения.

Качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом, субъективистский подход, гендерные особенности, оплата труда, санитарно-гигиенические условия, карьерный рост, социальная значимость труда, призвание.

Введение

С 1 октября 2018 года в России реализуется национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». В качестве одного из его целевых ориентиров предусматривается обеспечение роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики (обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт) не ниже 5% в год к 2024 году. Достигнуть такое значение показателя планируется за счет комплекса мероприятий, включающих, среди прочего, применение передовых методов производства и управления на предприятиях. Прогрессивные преобразования, которые в результате должны привести к «повышению экономической и трудовой активности населения, адаптации работников к технологическим изменениям и активному их включению в инновационную деятельность» [1, с. 88], невозможны без пересмотра управленческих процессов в организациях и изменения социотехнологических и социоорганизационных систем управления [2, с. 120]. Одним из возможных путей для изменения системы управления человеческими ресурсами на предприятии является развиваемая в зарубежных странах с начала 1970-х гг. концепция «качества трудовой жизни», основанная на принципах гуманизации труда. Она нацелена на создание «счастливого производительного работника» [3, с. 41] и предполагает обеспечение условий, способствующих повышению удовлетворенности персонала своим трудом и его вовлеченности в результаты деятельности организации.

Как социально-трудовая категория качество трудовой жизни (КТЖ) способ-

ствует укреплению социальной стабильности общества, формируя условия для наиболее полной реализации интеллектуальных, профессионально-квалификационных, творческих и организаторских способностей работников [4]. Компании, оперирующие категорией КТЖ в управлении социально-трудовыми отношениями, стараются привить сотрудникам ощущение безопасности, заботы, справедливости и лояльности, усилить их трудовую мотивацию и тем самым сформировать здоровую рабочую среду. В конечном итоге такая деятельность должна приводить к росту производительности труда.

Сопоставление данных об удовлетворенности текущей работой и уровнем производительности труда в промышленно развитых и развивающихся европейских странах свидетельствует об их определенной связи (рис. 1). В связи с этим актуальны исследования, касающиеся факторов и условий повышения КТЖ, среди которых значительное внимание уделяется половозрастным и гендерным аспектам.

В целом гендерный аспект в изучении сферы труда и занятости стал особенно популярен после 90-х годов. В настоящее время, по мнению И.О. Мальцевой, гендерные исследования являются вполне самостоятельным направлением научных знаний. «Влияние гендера как социокультурного проявления различия полов сказывается на всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и трудовой» [5, с. 8]. Учитывая особенности характеристик пола и гендера (в первом случае как биологического, объективного обстоятельства, во втором – как проявления поведенческих установок), О.И. Мальцева подчеркивает существование

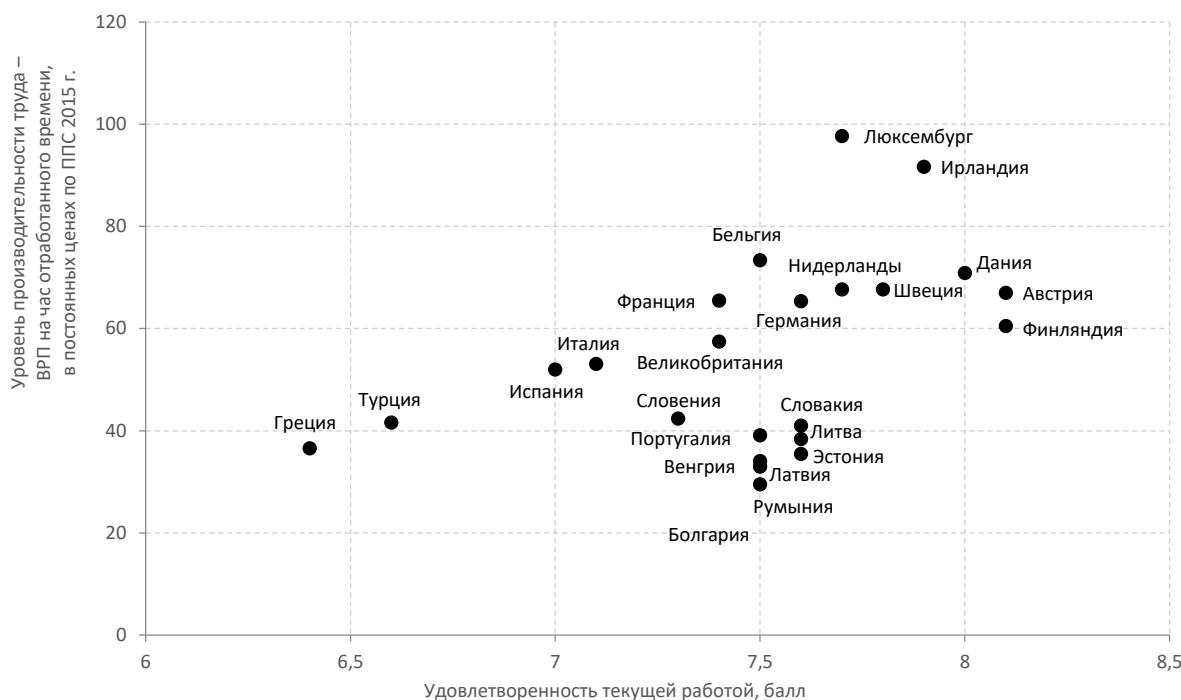


Рис. 1. Удовлетворенность трудом и уровень производительности труда в европейских странах в 2016 году

Составлено по: European Quality of Life Survey 2016. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>; OECD Productivity Statistics: GDP per capita and productivity growth. URL: <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>

«некой обусловленности гендерной роли индивида его или ее полом» [5, с. 8].

В подавляющем большинстве исследований сферы труда и занятости, в том числе касающихся качества трудовой жизни, основной акцент делается на оценках женщин [6; 7]. Возникают закономерные вопросы: имеются ли различия между качеством трудовой жизни мужчин и женщин? По каким компонентам КТЖ эти различия наиболее существенны? Какова их природа – биологическая принадлежность или гендерное наполнение трудовой жизни? Для поиска ответов на них было проведено качественное изучение субъективных оценок восприятия мужчинами и женщинами различных аспектов качества трудовой жизни. Обращение к социологическому методу в гендерных исследованиях является широко распространенным приемом, поскольку позволяет получить подробное представление об изучаемой проблеме, рассмотреть как общие различия, так и их дифференциацию

по смежным параметрам (вид деятельности, уровень дохода, семейный статус и пр.).

Теоретико-методологические основы исследования КТЖ в гендерном аспекте

Качество трудовой жизни (КТЖ) является многоуровневой, комплексной категорией. Основное отличие существующих многообразных подходов к оценке указанного понятия сводится к содержательному наполнению данной дефиниции и заключается в перечне различных объективных и/или субъективных индикаторов трудовой сферы [8, с. 7]. В нашем исследовании КТЖ понимается как «совокупность свойств, складывающаяся в процессе взаимодействия работников и организации, среди которых 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 и социальная значимость труда» [8, с. 11].

Как показал анализ экономико-социологической литературы по проблематике трудовой деятельности, в огромном массиве отечественных исследований по вопросам субъективных оценочных характеристик КТЖ прослеживается стойкая асимметричность в отношении изучения оценок мужчин и женщин. Субъективная сторона КТЖ или рассматривается без разделения ответов респондентов по гендерному признаку, или в большей степени посвящена анализу субъективных оценок женщин. По мнению российского социолога Т.Гурко, акцентирование внимания только лишь на женской гендерной общности не учитывает особенности гендерных различий, в связи с чем «неубедительно выглядит интерпретация специфики» полученных результатов [9, с. 189].

Доминирующий «женский» характер гендерных исследований, возможно, обусловлен, во-первых, их немногочисленностью в российской социологической науке. Период смены социально-экономической и политической траекторий развития страны (1990-е гг.) считается точкой отсчета для активного развития гендерной тематики, по выражению Н.М. Римашевской, «гендерным десятилетием» [6, с. 4]. Во-вторых, преобладающее количество гендерных исследований связано с существующими ограничениями в реализации равных прав и возможностей, которые в большей степени ущемляют положение и интересы женщин, испытывающих «двойное социальное неравенство». В-третьих, первоначально развитие гендерных исследований происходило в русле «женской» проблематики с превалированием феминистского подхода [5, с. 20]. Гендерная наука на Западе в 1970-е гг. зарождалась в большей мере «как когнитивная практика женского движения второй волны и как критика социальной теории, и потому во многом определяется закономерностями развития последних. Исследования опираются на адаптацию социальной теории к проблематике социальных отношений между полами. При этом основ-

ное русло социологии критикуется как выстраиваемое из рефлексии опыта публичной сферы, где доминировал мужской опыт в течение всего периода модернизации» [6, с. 55].

Изучению отдельных компонентов КТЖ в гендерном аспекте посвящены работы многих отечественных исследователей. Вопросами устойчивости занятости и трудовой мобильности занимались М.Е. Баскакова, Г.С. Беккер, Д. Гилмор, В.Е. Гимпельсон, И.О. Мальцева, С.Ю. Рошин. Различные аспекты карьерного роста рассмотрены в трудах таких ученых, как М. Глукман, А.И. Жилина, А.Я. Кибанов, В.А. Мансуров, Л. Прокофьева, О.И. Шкаратан, С. Уелби, Дж. Финч. Проблемы профессиональной сегрегации в части неравномерного распределения мужчин и женщин по профессиям и отраслям стали предметом анализа в работах И.М. Козиной, О.И. Мальцевой, Н.М. Римашевской, С.Ю. Рошина, Г. Силласте, И.Н. Тартаковской, Л.И. Смирных, З. Хоткиной, R. Anker, J.G. Altonji, K. Buse, M. Gunderson. Психологический климат в коллективе и его влияние на удовлетворенность трудом изучены Н.П. Аникеевым, Е.С. Кузьминым, Ю.П. Платоновым, Н.Н. Обозовым, С. Parker, L. Sekerka и другими авторами.

В отечественной и зарубежной литературе работ, посвященных комплексному анализу КТЖ как многомерному и многоуровневому социально-экономическому явлению с позиции различий в «мужских» и «женских» субъективных оценках, практически нет. Исследовательский интерес в данном ключе ориентирован на рассмотрение отдельных компонентов КТЖ в рамках регионального, отраслевого уровней и специфики конкретного предприятия [5; 10–13].

Значительный пласт исследований в разрезе оценок «мужчины – женщины» связан с вопросом о надлежащем и справедливом вознаграждении за труд, который представляет собой одну из центральных тем в сфере трудовой деятельности и является одним из главных компонентов КТЖ. Весомый вклад в развитие научных представлений по за-

явленной проблематике внесли многие отечественные (С.Г. Айвазова, О.А. Вороница, М.К. Горшков, С.М. Моор, Н.Е. Тихонова, Л.С. Ржаницина, Н.М. Римашевская, С.Ю. Рошин, И.Б. Тюрина и др.) и зарубежные (Г. Беккер, Е. Милгром, Т. Петерсен, В. Снарланд и др.) ученые.

Серьезной и одновременно сложной проблеме развития человеческого потенциала как фактора повышения КТЖ с точки зрения субъективных оценок относительно профессиональных способностей и призвания посвящены работы [14; 15]. Удовлетворенность трудовой деятельностью и профессиональное благополучие являются предметом обсуждения представителей российской и зарубежной науки [16; 17]. По мнению М. Singh и М. Amiri [18, с. 2249], удовлетворенность работой – одна из самых сложных организационных концепций, которая выступает основой управленческих практик для повышения производительности и эффективности производственного процесса. Примечательно, что по уровню удовлетворенности работой в списке среди 21 страны первое место занимает Дания (почти 62% опрошенных отметили полное удовлетворение). В России этот показатель находится на 10 месте в рейтинге, составляя около 40% [18, с. 523].

В фокусе внимания значительного числа российских и зарубежных авторов находится изучение вопросов охраны труда и безопасности [19–21]. В. Muskat и В. Reitsamer [22, с. 265] выявили различную степень важности вопросов относительно безопасности на рабочем месте для женщин и мужчин. Для представителей последней социальной группы безопасность и условия труда наиболее значимы для повышения вовлеченности в деятельность и удовлетворенности работой.

Результаты субъективного измерения индикаторов КТЖ отражены в трудах зарубежных ученых [23; 24]. Существование множества концептуальных подходов к выбору компонентов КТЖ предопределило многоуровневость и многомерность содержательной части проводимых социологических опросов. В частности, КТЖ рассма-

тривается с точки зрения справедливости оплаты труда, психологических факторов адаптации, условий и безопасности труда, баланса между работой и личной жизнью, навыков и перспектив карьерного роста, социальной интеграции в организации труда, гуманизации рабочей среды, эмоционально-супервизорской поддержки и многих других составляющих. Вместе с тем анализ профильной иностранной литературы последних лет подтвердил, что вектор эмпирических исследований от разработки теоретико-методологических аспектов КТЖ на страновом уровне и уровне межнациональных сравнений [17; 25] смещается к локальному, где субъектом изучения выступают сотрудники конкретных профессий и отраслей [10; 22; 26–29]. Помимо этого, вопросы КТЖ рассматриваются без значительного акцента на «женских» субъективных оценках, а исследование вопросов сферы труда с «мужской» позиции проводится по результатам опроса среди работников отдельных предприятий и отраслей с наиболее тяжелыми условиями труда [30; 31].

Исследуя различные компоненты КТЖ среди женщин и мужчин, ученые [12; 22] приходят к выводу о наличии статистически значимых различий между полами в субъективных оценках удовлетворения от работы и важности признания результатов труда. Так, необходимость получения «сигналов» признательности важна для обеих социальных групп, однако если низкую оценку получают женщины на работе, это не влечет за собой негативных последствий в части снижения удовлетворенности трудом, как у мужчин [22, с. 279]. «Парадоксом удовлетворенности работой в зависимости от пола» называют явление [32, с. 266], когда женщины более удовлетворены своей работой, хотя сталкиваются с менее благоприятными условиями труда, карьерными перспективами и оплатой. Парадокс заключается в том, что женщины имеют меньшие ожидания относительно своих результатов на рабочем месте.

Ряд проведенных исследований зарубежных авторов показал отсутствие значитель-

ной связи между полом и КТЖ [11; 27; 33]. Однако следует подвергнуть сомнению их репрезентативность и возможность массового распространения полученных результатов, т. к. выборка респондентов формировалась из представителей исключительно определенной профессии или организации, где численность опрошенных иногда составляла до 60 сотрудников.

Выявленная специфика и ограниченный срез гендерных исследований по вопросам КТЖ в российской и зарубежной литературе подчеркивают актуальность комплексного изучения указанной проблематики, особенно в части ценностно-мотивационных характеристик и степени удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни в двух социально-демографических группах.

Материалы и методы

Информационной базой исследования послужили данные федерального статистического наблюдения по условиям жизни населения в 2018 году¹, а также результаты социологического опроса населения «Качество трудового потенциала Вологодской области», проведенного в 2018 году на территории Вологодской области. Объем выборки составил 1500 человек. Опрос прошел в городах Вологде и Череповце, в городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3%. Обработка данных проведена в программах SPSS Statistics и MS Excel.

В процессе всей трудовой жизни деятельность человека направлена на повышение уровня ее субъективного качества, зависящего от «реальной ценностной ори-

ентации любого работника организации». Специфика КТЖ проявляется на трех уровнях: индивидуальном, определенной группы и характерной для организации. В рамках нашего исследования оценка КТЖ проведена на контингентном уровне [34, с. 173], т. е. на уровне двух социально-демографических групп (мужчины и женщины). Следовательно, использован гендерный подход, позволяющий выявить ценностно-мотивационные особенности мужчин и женщин в сфере КТЖ.

Методологической особенностью анализа стало принудительное исключение из числа опрошенных тех, кто на вопрос о трудовой занятости дал ответ «не работаю (в т. ч. нахожусь в отпуске по уходу за ребенком и т. п.)». Таким образом, в выборку вошли респонденты, занятые только на основной работе, имеющие основную и дополнительную работу, сочетающие основную работу со случайными приработками, не имеющие основной работы и занятые только на приработках (1162 чел.).

Анализ субъективных оценок в гендерном разрезе проведен по компонентам, включенным в авторскую методику качественной оценки КТЖ [35, с. 33–35]. Отличительная черта представленного в статье исследования – углубленный качественный анализ полного перечня компонентов КТЖ в гендерном аспекте, в том числе сравнительный анализ возрастных групп респондентов и их распределения по видам экономической деятельности.

Результаты и обсуждение

Одним из важнейших компонентов качества трудовой жизни является уровень оплаты труда. Согласно данным федерального статистического наблюдения 2018 года, в среднем по России только 39% занятых в экономике вполне удовлетворены имеющимся заработком; в 51 субъекте данный показатель ниже среднероссийского уровня. В Вологодской области отмечается одно из

¹ 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

Таблица 1. Удовлетворенность заработком, % от лиц в возрасте 15 лет и старше, занятых в экономике (работающие), 2018 год

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». 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

наиболее низких значений удовлетворенности заработной платой (табл. 1).

Как свидетельствуют результаты опроса населения Вологодской области, структура источников доходов мужчин и женщин имеет много общего. Преобладающим источником доходов у обеих социальных групп (94% у мужчин против 95% у женщин) выступает заработная плата по основному месту работы², что в большей мере следует рассматривать как неблагоприятный сигнал. Наличие одного доходного источника свидетельствует о повышенном риске для большинства домохозяйств в случае потери места работы одним из членов семьи. Проблема скудной ресурсной базы усугубляется еще и негативными характеристиками в части надлежащего начисления заработной платы. Так, справедливость ее начисления отметили в среднем менее половины опрошенных (39,2% мужчин и 42,8% женщин). При этом более половины из них (57,5%) заняты в сфе-

ре госуправления и обеспечения военной безопасности, где уровень заработной платы достаточно высок и стабилен. В сферах образования и здравоохранения лишь треть работников отметили удовлетворенность размером заработка.

Очевидно, что решение проблемы надлежащего и справедливого вознаграждения за труд лежит в плоскости государственной и внутрифирменной политики и является отправной точкой повышения КТЖ. Недопустимо низкий размер заработной платы в некоторых сферах и отраслях экономики не только ограничивает развитие работника как личности, но и не позволяет обеспечить достойный уровень его простого воспроизводства, не говоря уже об удовлетворении более высокого порядка человеческих потребностей [36, с. 27]. И если у мужчин проблема низкого заработка нивелируется по мере роста специального стажа (или «накопления спе-

² Кроме заработной платы, мужчины чаще отмечают наличие случайных и прочих заработков (24% против 15 у женщин), а в структуре доходов женщин велика доля пособий (15% против 8 у мужчин).

цифического человеческого капитала»), то у женщин более длительный стаж зачастую не оказывает значительного положительного влияния на уровень оплаты труда [37, с. 102]. Подтверждением данного обстоятельства выступают полученные результаты опроса, свидетельствующие об отсутствии поступательного роста заработной платы у представительниц женского пола по мере увеличения их стажа.

Более отчетливые различия в размере и структуре источников доходов выявляются при анализе половозрастных характеристик респондентов. Наиболее низкий уровень доходов наблюдается у мужчин в самой молодой возрастной группе (от 16 до 24 лет), к 50 годам он постепенно увеличивается. В то время как у женщин, наоборот, в наиболее молодой когорте зафиксирован пик уровня доходов, постепенно снижающийся к отметке в 50 лет. Если в возрасте до 24 лет порядка 30,3% женщин получают доход свыше двух прожиточных минимумов, то в следующей возрастной группе (до 35 лет) количество высокооплачиваемых женщин снижается в два раза, что, возможно,

связано с уходом в декретный отпуск и снижением, в связи с этим, уровня доходов. По мнению британского социолога S.A. Hewlett [38, с. 69], в возрасте от 25 до 35 лет женщины сталкиваются с «неумолимым десятилетием», когда период деторождения совпадает с тяжелой работой по построению карьеры, и, возможно, перспектива ухода в декретный отпуск заставляет искать более высокооплачиваемую должность, «выбирать профессии с относительно высокой стартовой заработной платой и низкой отдачей от накопленного профессионального опыта» [5, с. 25].

Исследование удовлетворенности некоторыми аспектами оплаты труда (рис. 2) не выявило значимых различий в субъективных оценках респондентов с той лишь разницей, что женщины, во-первых, демонстрируют несколько большую удовлетворенность различными сторонами трудовой деятельности, подтверждаемую «парадоксом удовлетворенности работой»; во-вторых, субъективные оценки женщин выражены четче. Затруднившись ответить среди женщин по всем пози-

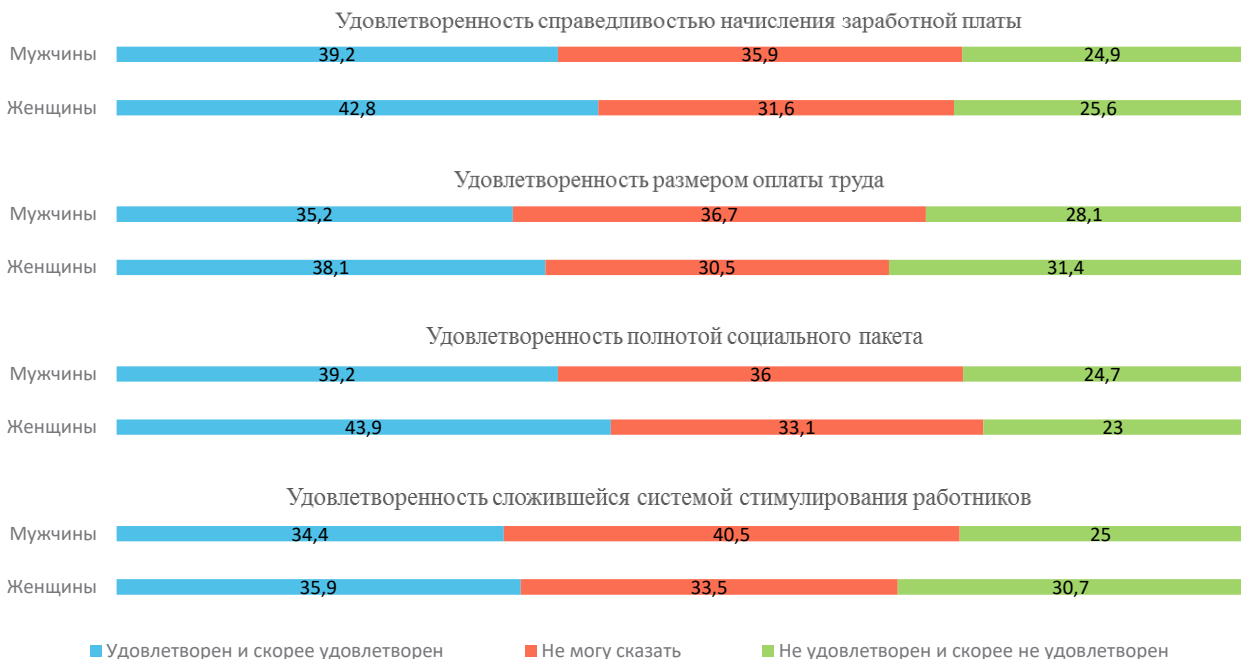


Рис. 2. Удовлетворенность респондентов некоторыми аспектами оплаты труда, % от числа опрошенных

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

**Таблица 2. Удовлетворенность условиями труда,
% от лиц в возрасте 15 лет и старше, занятых в экономике (работающие), 2018 год**

Регион*	Вполне удовлетворены	Не вполне удовлетворены	Совсем не удовлетворены	Затруднились ответить	Ранг
г. Москва	85,8	12,3	1,2	0,7	1
Республика Калмыкия	84,0	14,5	1,4	0,0	2
Республика Ингушетия	83,7	16,1	0,2	0,0	3
Тульская область	83,6	15,6	0,8	0,0	4
Еврейская авт. область	82,9	14,9	2,3	0,0	5
...
Вологодская область	66,0	29,2	4,8	0,0	69
...
Новосибирская область	64,0	34,0	2,0	0,0	78
Чувашская Республика	63,6	30,7	5,7	0,0	79
Томская область	62,2	33,9	3,8	0,0	80
Алтайский край	61,1	34,2	4,7	0,0	81
Республика Адыгея	57,1	38,8	4,1	0,0	82
СПРАВОЧНО: Российская Федерация	73,8	23,6	2,5	0,1	-

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

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

циям гораздо меньше, чем в группе мужчин³. При этом чем старше мужчина, тем больше его ставят в тупик оценка справедливости начисления и размер оплаты труда. У женщин отмечена противоположная тенденция.

Особое место в концепции КТЖ занимают условия и организация труда. Неудовлетворительное состояние охраны труда и низкий уровень безопасности на рабочем месте⁴ требуют повышенного внимания в целях обеспечения сохранности и работоспособности персонала. Создание безопасных рабочих мест помогает увеличить продолжительность профессиональной активности сотрудников и представляет собой непереносимое условие роста КТЖ. При этом

различные нарушения в сфере охраны труда негативно сказываются на течении всего трудового процесса [36, с. 41].

Согласно данным федерального статистического наблюдения 2018 года, в среднем по России почти 74% занятых в экономике вполне удовлетворены условиями труда на предприятиях; только в 26 субъектах РФ уровень удовлетворенности ниже 70%. Вологодская область входит в число аутсайдеров (69 место из 82), однако позиции региона по данному аспекту КТЖ несколько лучше, чем по зарплатке (табл. 2).

Современное российское законодательство стремится обеспечить всем гражданам равные условия труда независимо от половой принадлежности, но с учетом некоторых

³ Здесь и далее.

⁴ По данным статистики, в 2015 году в России на 100000 работников приходилось 6 смертельных несчастных случаев на производстве, что больше показателя некоторых стран ЕС в несколько раз. В период с 2014 по 2018 год количество пострадавших и погибших в результате производственного травматизма работников составило более 140 тыс. чел. (<https://www.centrattekk.ru/info/statistika-proizvod-travmatizm-po-miru-rossija>).

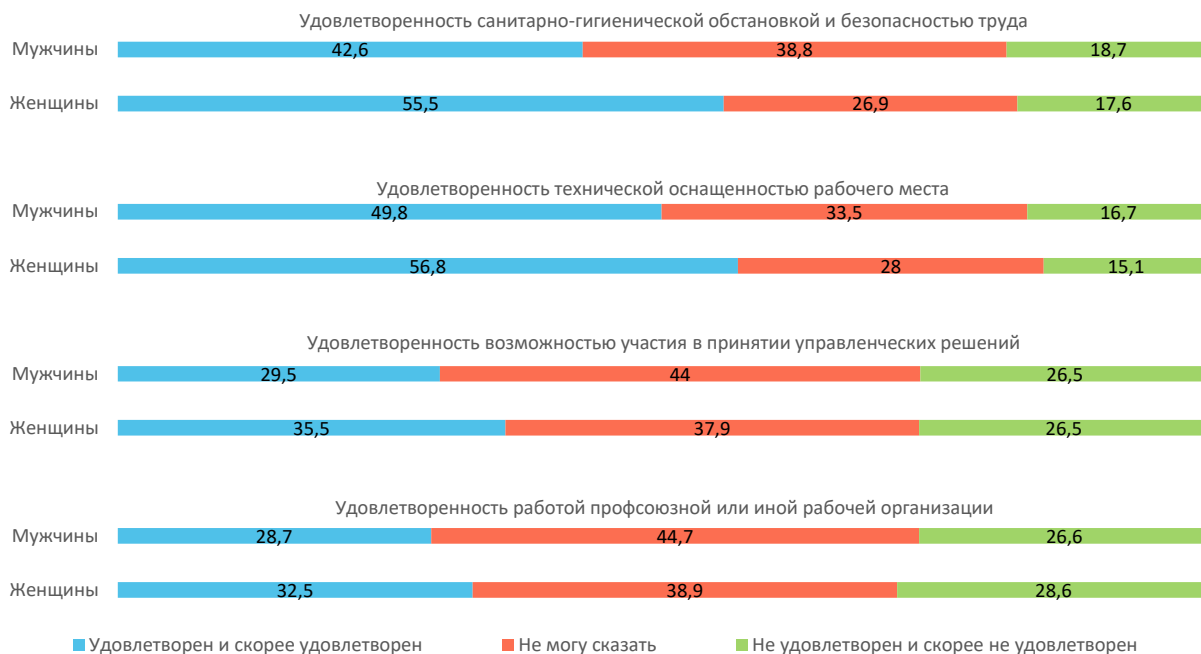


Рис. 3. Удовлетворенность респондентов условиями организации труда, % от числа опрошенных

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

особенностей организации труда для женщин. Занятость женщин на производствах с тяжелыми и вредными условиями ограничена различными государственными нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда.

Преобладание мужчин-сотрудников в наиболее тяжелых и вредных отраслях экономики⁵ предопределяет некоторые различия в оценках санитарно-гигиенических и безопасных условий труда у представителей различных полов. Удовлетворенность женщин санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда гораздо выше по сравнению с оценкой данного индикатора мужчинами (рис. 3). Так, санитарно-гигиеническими условиями труда удовлетворена большая часть женщин (55,5%) и 42,6% мужчин, а технической оснащённостью рабочего места – 56,8% женщин и 49,8% мужчин. Однако значительна доля не удовлетворенных или тех, кто затруднился ответить относительно приемлемости указанных условий труда (почти каждый

второй опрошенный среди мужчин и женщин). Схожая тенденция отмечена в субъективных оценках технической оснащённости рабочего места. Удовлетворенность женщин этой составляющей КТЖ оказалась выше, чем у мужчин, а доля респондентов, затруднившихся ответить или не одобряющих условия рабочего места, высока у обеих социальных групп (50,2% у мужчин и 43,1% у женщин).

Весьма разнятся субъективные оценки в гендерном разрезе относительно технической оснащённости рабочих мест в зависимости от занятости респондентов в различных сферах и отраслях экономики. Так, мужчины – сотрудники финансовой сферы наименее удовлетворены технической оснащённостью своего рабочего места (больше трети высказали свое недовольство), в то время как среди женщин, занятых в данной сфере, таковых насчитывается не более 2,9% (наименьший процент неудовлетворенности среди работников других сфер). Подобная поляризованность мнений, возможно,

⁵ В 2018 году в Вологодской области на производствах с вредными и (или) опасными условиями труда в общей численности работников было занято около 78% мужчин. Источник: Условия труда, компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда в организациях Вологодской области за 2017 год: стат. бюл. Вологдастат, 2018.

связана с большей занятостью женщин на должностях, требующих высокого уровня обеспеченности техническими средствами связи и информации в финансовой сфере⁶ (например, должности front-office традиционно заняты женщинами).

Важными характеристиками КТЖ в части повышения условий труда являются возможность участия в принятии управленческих решений и удовлетворенность работой профсоюзной либо иной рабочей организации. Опрос выявил незначительные расхождения в мнениях мужчин и женщин, касающихся указанных компонентов КТЖ. Традиционно женщины отмечают большую удовлетворенность условиями труда относительно собственного участия в принятии управленческих решений (35,5% против 29,5 у мужчин), а также положительно характеризуют работу профсоюза (32,5% у женщин против 28,7 у мужчин). Низкие оценки респондентов в части реализации вышеназванных компонентов – косвенное подтверждение невысокого уровня трудовой демократии, сложившейся на предприятиях. Лишь каждый третий респондент выразил удовлетворенность созданными условиями самореализации и самовыражения, менее всего сложившейся практикой довольны представители мужской части сотрудников.

Возможное участие работников в процессе принятия решений и управления предприятием, создание условий для их самореализации – один из важнейших факторов для формирования чувства принадлежности к организации и вовлеченности в трудовую деятельность. Повышение КТЖ реализуемо в условиях расширения способностей работников и на основе постоянного развития человеческого потенциала через систематическое повышение профессиональной квалификации и должностного роста [36, с. 27].

Интересны результаты распределения «мужских» и «женских» оценок относительно профессиональной квалификации, имеющих способностей и склонностей к основной работе, а также призвания как важных

направлений в использовании и развитии человеческого потенциала в системе КТЖ. Как показывают результаты опроса, лишь 58% респондентов указали на соответствие профессии (основной работы) личным способностям и склонностям. Доля тех, чья основная работа – призвание – еще меньше (52,2%). Низок процент респондентов, работающих по профильному образованию (полученной специальности), – 41,1%. Показательным в данном случае является распределение мужчин и женщин по принципу «имеют способности к основной работе, работают по призванию и имеют профильное образование» (рис. 4). Таких опрошенных немного, особенно незначительна их доля среди мужчин (26,8%). Интересно, что у 60,8% опрошенных мужчин профессия (основное место работы) соответствует их способностям, но тех, кто работает по специальности, гораздо меньше (38,4%). У женщин разница между получившими профильное образование и выбравшими профессию по способностям не столь значительна (около 10%). Возможно, женщины более прагматично подходят к выбору будущей профессии, учитывая личные склонности и особенности призвания.

Изменение профессиональных интересов является главным мотивом занятости не по профилю специальности (так считают 35% мужчин и 32% женщин). При этом мужчины в качестве основных причин несоответствия места работы и полученного профильного образования называют недостаточно благоприятные условия по зарплате и графику работы (почти 30% у мужчин против 25 у женщин), отсутствие возможности для получения высокого дохода в будущем (18% против 12 соответственно). У женщин наиболее важным фактором, следующим за сменой профинтересов, считается отсутствие места работы по специальности, а также «неинтересные» график работы и зарплата. Порядка 27 и 26% соответственно опрошенных женщин называют эти причины как препятствующие занятости по

⁶ В 2017 году доля женщин в общей численности сотрудников финансовой и страховой деятельности составила 78%. Источник: Женщины и мужчины Вологодской области. Цифры и факты: стат. сб. Вологда, 2018.



Рис. 4. Распределение респондентов в зависимости от выбора основного места работы по способностям, призванию и профильному образованию, % от числа опрошенных

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

образованию. Выявленное обстоятельство можно объяснить моделью «переполнения», описанной Б. Бергманн [5, с. 35]. Женщины, в отличие от мужчин, ограничены в доступе к определенным видам профессий, в связи с чем происходит насыщение, переполнение отдельных сфер экономики женской рабочей силой, а это, в свою очередь, негативно отражается на размере заработной платы.

В системе развития человеческого потенциала чрезвычайно важно регулярно совершенствовать профессиональные навыки. Как показали результаты проведенного опроса, женщины более склонны к дополнительному повышению своей квалификации. За последние 12 месяцев почти треть женщин прошла обучение на курсах повышения квалификации. Возможно, отчасти это обусловлено спецификой их занятости в традиционно «женских» отраслях⁷, предполагающих систематическое повышение квалификации.

Низкий уровень соответствия профессии (основной работы) способностям и склонностям сотрудников, а также их призванию негативно отражается на удовлетворенности работой и реализации личных профессио-

нальных качеств в трудовой деятельности. Респонденты обеих социальных групп чаще всего в качестве основных причин, ограничивающих реализацию способностей в профессиональной сфере, называют низкую оплату труда и отсутствие интереса к работе (табл. 3). При схожей значимости указанных ограничивающих факторов в реализации потенциальных способностей обнаруживаются существенные различия в оценках двух социальных групп. Гендерные различия проявляются в характеристике влияния на реализацию личного потенциала таких факторов, как семейные проблемы, недостаток профессиональных знаний, неорганизованность (лень). Разница в их значимости для мужчин и женщин существенна и достигает нескольких раз. Неурядицы в семье и дефицит знаний более значимы для женщин, ограничивая проявление их способностей в трудовой сфере, в то время как личная неорганизованность более пагубно воздействует на реализацию трудового потенциала мужчин.

Важной особенностью повышения КТЖ является удовлетворенность мужчин и женщин в использовании и развитии челове-

⁷ В 2018 году в структуре занятости сотрудников образования, сферы здравоохранения и социальных услуг подавляющую часть занимали женщины (84 и 87% соответственно). Источник: Женщины и мужчины Вологодской области. Цифры и факты: стат. сб. Вологда, 2018.

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Область	Мужчины	Женщины
Отсутствие интереса к работе	12,5	11,2	14,0
Работа не по специальности	6,0	5,7	6,4
Несоответствие работы Вашим способностям и склонностям	7,2	6,5	8,0
Проблемы со здоровьем	7,9	6,5	9,5
Семейные проблемы	8,2	6,2	10,5
Неорганизованность (лень)	8,6	10,2	6,7
Недостаток профессиональных знаний	7,5	5,7	9,5
Недостаток сопутствующих навыков (например, отсутствие водительских прав и др.)	5,2	4,9	5,4
Неэффективное стимулирование	10,9	10,4	11,6
Неблагоприятные условия труда	9,7	11,0	8,2
Неудобный график работы	6,5	6,9	6,2
Плохие взаимоотношения с руководством	2,7	2,6	2,8
Напряженная атмосфера в коллективе	3,0	2,2	3,9
Невозможность влиять на управление предприятием (организацией)	5,8	6,4	5,0
Низкая оплата труда	14,4	12,8	16,3
Низкая интенсивность труда	2,6	2,4	2,8
Затрудняюсь ответить	39,7	42,9	35,9
Другое	0,9	0,6	1,3

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

ческого потенциала (рис. 5). Учитывая предыдущий вывод о более частом повышении квалификации у женщин, закономерна удовлетворенность этой стороной трудовой деятельности почти у 46% женщин. Относительно содержательности и творческой составляющей основной работы они также высказывают более положительные оценки. Женщины недостаток творческого начала в трудовой деятельности отмечают чаще (21,9% против 19,3 у мужчин).

Важным аспектом развития человеческого потенциала в системе КТЖ является карьерный рост. Отсутствие данной перспективы не только ограничивает возможность работы по специальности у значительного числа респондентов, но и выступает фактором демотивации персонала [39, с. 81]. Сотрудники, обнаружившие, что

у них есть возможность и шанс продвигаться по карьерной лестнице, будут чувствовать себя более удовлетворенными и преданными целям организации [18]. Как показали результаты опроса, большую удовлетворенность в возможности построения карьеры высказывают женщины (порядка 43%) и лишь каждый третий мужчина. В связи с этим в оценках карьерного роста более оптимистичны женщины. Через 10 лет каждая третья из них видит себя в роли руководителя или специалиста высшей категории⁸. Возможно, именно по причине большей удовлетворенности возможностями должностного роста женщины менее склонны к переезду. Отъезд из места проживания через 15 лет прогнозируют почти 16% мужчин и вдвое меньше женщин. Менее всего о переезде задумываются трудоустроенные

⁸ Интересен вывод зарубежных исследователей о снижении гендерных стереотипов с увеличением доли работающих женщин и их продвижением по карьерной лестнице. Чем выше доля женщин в организации (43%), тем меньше гендерных стереотипов и женщинам легче сделать карьеру [40, с. 513].

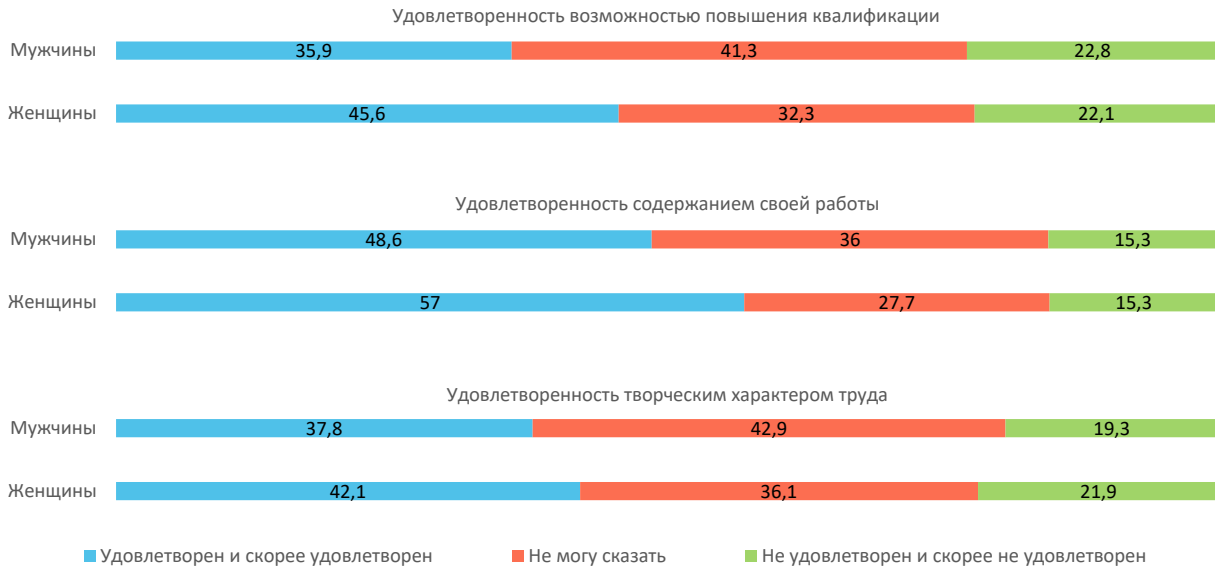


Рис. 5. Удовлетворенность респондентов некоторыми аспектами использования и развития человеческого потенциала, % от числа опрошенных

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

респонденты, из них только 6% через 5 лет планируют сменить место жительства.

Немаловажным индикатором в составе компонентов КТЖ выступает устойчивость занятости. По данным федерального статистического наблюдения 2018 года, порядка 70% занятых в экономике россиян вполне удовлетворены надежностью работы; в 39 субъектах РФ уровень удовлетворенности выше среднероссийского, в 43 – ниже. Вологодская область по данному аспекту КТЖ входит в число аутсайдеров (62 место из 82; табл. 4).

Анализ характеристик устойчивости занятости по результатам опроса не показал существенных различий в оценках двух социальных групп, за исключением некоторого постоянства и большей приверженности женщин своему месту работу. Низкая трудовая мобильность женщин является особенностью российского рынка труда [5, с. 177]. По данным нашего исследования, никогда не меняли и не намерены менять место работы 50% женщин (у мужчин этот показатель ниже – 45%). Если все же в течение трудовой жизни наблюдалась смена работы, то в качестве ее главной причины мужчины и женщины называют низкую заработную

плату. Серьезные опасения в части возможной потери работы вызывают у респондентов неустойчивое экономическое положение предприятия и ухудшение состояния собственного здоровья (одинаковая доля ответивших как среди мужчин, так и среди женщин, почти 18%). Следует отметить, что женщины чаще мужчин склонны оформлять официальные трудовые договоры, что согласуется с выводами других исследователей [5, с. 182; 41, с. 32].

Современная трактовка концепции КТЖ невозможна без оценки психологического климата в организации. Как показывают результаты федерального статистического наблюдения 2018 года, в среднем по России около 29% занятых в экономике не испытывают на работе нервное напряжение и стрессы, для основной доли занятых (52%) иногда характерны подобные ощущения. В Вологодской области отмечается одно из худших значений по данному аспекту КТЖ (81 место из 82; табл. 5).

В ходе проведенного в Вологодской области опроса психологический климат в организации оценивался респондентами с позиции удовлетворенности отношениями с коллегами внутри коллектива и отноше-

**Таблица 4. Удовлетворенность надежностью работы,
% от лиц в возрасте 15 лет и старше, занятых в экономике (работающие), 2018 год**

Регион*	Вполне удовлетворены	Не вполне удовлетворены	Совсем не удовлетворены	Затруднились ответить	Ранг
г. Севастополь	85,6	13,4	0,9	0,0	1
Магаданская область	83,3	14,3	1,6	0,9	2
Республика Калмыкия	80,1	18,3	1,6	0,0	3
Республика Тыва	79,7	19,1	1,2	0,0	4
Тульская область	78,4	21,0	0,6	0,0	5
...
Вологодская область	65,6	31,1	3,3	0,0	62
...
Томская область	59,9	29,0	11,1	0,0	78
Амурская область	58,0	38,6	3,1	0,3	79
Чувашская Республика	57,7	33,2	9,1	0,0	80
Тамбовская область	56,1	35,0	8,8	0,0	81
Астраханская область	54,5	43,6	1,9	0,0	82
СПРАВОЧНО: Российская Федерация	70,1	26,4	3,3	0,2	-

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

**Таблица 5. Доля лиц, испытывающих на основной работе нервное напряжение и стрессы,
% от лиц в возрасте 15 лет и старше, занятых в экономике (работающие), 2018 год**

Регион*	Постоянно испытываю	Испытываю иногда	Не испытываю	Ранг
Чукотский авт. округ	7,8	33,3	58,9	1
Оренбургская область	18,0	38,0	44,0	2
Республика Тыва	13,0	45,1	42,0	3
Воронежская область	10,2	48,8	41,0	4
Республика Дагестан	13,1	46,0	40,9	5
...
Хабаровский край	27,3	53,0	19,7	78
Тюменская область	21,1	60,3	18,3	79
Республика Коми	36,5	46,1	17,4	80
Вологодская область	36,8	46,0	17,2	81
Сахалинская область	23,9	60,6	15,5	82
СПРАВОЧНО: Российская Федерация	19,5	51,9	28,6	-

* Приведены данные по 5 регионам с наилучшими и наихудшими значениями показателя. Ранжировано по варианту «Не испытываю».

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

ниями с руководством предприятия. Большая часть работников (58%) удовлетворена психологическим климатом в коллективе и отношениями с руководством организации (56%), лишь каждый десятый указал на неудовлетворенность отношениями, сложившимися с коллегами (11%) и руководством (12%). Гендерные различия ожидаемы и традиционны: субъективные оценки женщин более позитивны, а число недовольных уровнем «здоровья» социально-трудовых отношений в организации примерно одинаково в двух анализируемых группах (рис. 6).

Взаимодействие индивида с общим жизненным пространством продолжает цепочку составляющих компонентов КТЖ. Гендерные особенности в этом направлении проявляются при анализе продолжительности рабочего времени сотрудников. Мужчины тратят на работу больше времени по сравнению с женщинами: продолжительность обычного рабочего дня у мужчин – 9,4 часа, у женщин – 8,7 часа. Практически одинаковые доли мужчин (85%) и женщин (86,5%) не имеют дополнительной работы. При этом женщины чаще берут работу на дом (17% по сравнению с 11% мужчин). Основной причиной такого обстоятельства выступают особенности профессии, причем для женщин чаще (49%), чем для мужчин (37%). Следующие по значимости причины – нравится

работа и непредвиденные ситуации – чаще характерны для мужчин.

Женщины в большей степени удовлетворены возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности (48% против 43 среди мужчин). Следует отметить, что негативное влияние работы на личные отношения у мужчин с течением возраста снижается. Если в молодой возрастной когорте (от 16 до 24 лет) около 35% мужчин положительно оценили влияние работы на личную жизнь, то ближе к 50 годам такие оценки составили лишь 25%. У женщин к этому возрасту (в связи с уменьшением «двойных обязанностей») отмечен рост оценок в части положительного воздействия трудовой деятельности на личные отношения, семью.

Важным индикатором в составе КТЖ выступает социальная значимость труда, проявляющаяся прежде всего в возможности принести пользу обществу. Человеку характерна созидательная деятельность [42, с. 33], создающая «продукт», которого раньше не было. По результатам опроса, степень удовлетворенности от осознания значимости результатов своего труда и их пользы для общества практически одинакова для обеих социальных групп (около половины опрошенных мужчин и женщин).

В целях комплексного анализа гендерных различий в оценке трудовой деятель-

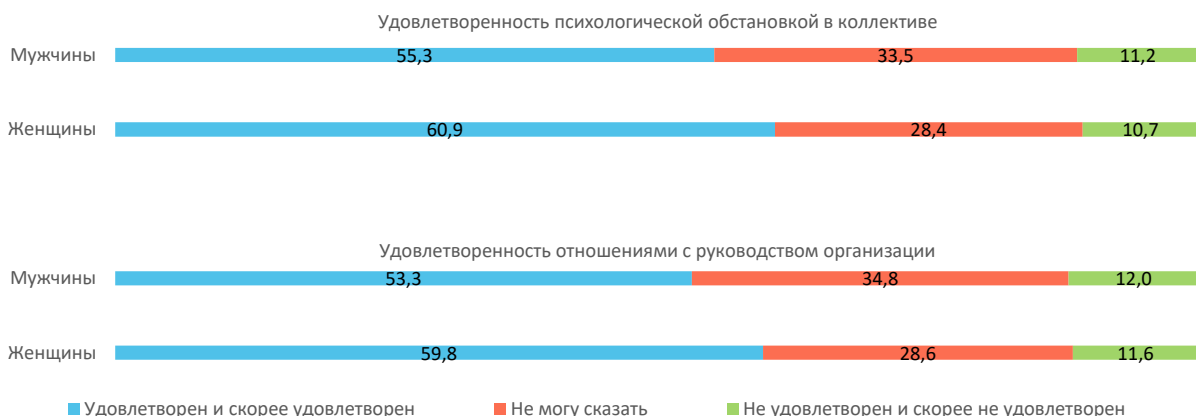


Рис. 6. Удовлетворенность респондентов некоторыми аспектами трудовой деятельности, % от числа опрошенных

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

Таблица 6. Сводный и частные индексы удовлетворенности КТЖ трудоспособного и работающего трудоспособного населения Вологодской области в разрезе «мужчины – женщины», 2018 год

	Частные индексы удовлетворенности КТЖ								Сводный индекс удовлетворенности КТЖ
	оплата труда	условия и организация труда	использование человеческого потенциала	карьерный рост	устойчивость занятости	психологический климат	жизненное пространство	социальная значимость	
Все работающее трудоспособное население	0,143	0,227	0,307	0,166	1,196	0,548	0,340	0,369	0,327
Мужчины (работающее трудоспособное население)	0,142	0,173	0,257	0,104	1,142	0,497	0,301	0,367	0,291
Женщины (работающее трудоспособное население)	0,144	0,289	0,364	0,239	1,260	0,607	0,385	0,372	0,370

Составлено по: Социологический опрос ТП-2018 / ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018.

ности целесообразно рассмотреть сводные и частные индексы КТЖ (табл. 6). Методика сводной оценки КТЖ основана на агрегировании показателей субъективной оценки удовлетворенности аспектами трудовой жизни. Сводный индекс КТЖ для трудоспособного работающего населения составил 0,327 ед. (при варьировании от +2 до -2 единиц с нейтральным уровнем 0). Такая оценка свидетельствует, что более половины респондентов удовлетворены качеством трудовой жизни. Наибольшие значения индекса удовлетворенности имеют показатели устойчивости занятости и психологического климата в организации, наименьшие – оплаты труда и возможности для карьерного роста [43, с. 14–15].

В целом сводный индекс КТЖ, как и большинство частных индексов, выше у женщин; у мужчин несколько выше оценка социальной значимости работы. Для женщин характерно постепенное снижение сводного индекса удовлетворенности КТЖ вплоть до наступления пенсионного возраста: если в возрасте 16–24 года значение индекса составило 0,508, то в 25–29 лет оно сокращается до 0,427, в 30–49 лет – до 0,342, а в возрасте 50–54 года возрастает до 0,378. Для мужчин в 16–24 года значение индекса составило 0,349, в 25–29 лет оно сократилось до 0,260,

в 30–49 лет вновь выросло до 0,347, а в возрасте 50–54 года заметно снизилось до 0,170.

Следует отметить влияние наличия детей на значение индексов удовлетворенности КТЖ. Согласно расчетам, у мужчин с детьми сводный индекс (0,300) и большинство частных индексов (за исключением оплаты труда и карьерного роста) выше, чем у мужчин без детей (сводный индекс удовлетворенности КТЖ которых равен 0,263). У женщин ситуация противоположная – большинство индексов оказываются незначительно меньше в случае наличия детей, за исключением оплаты труда (0,165 против 0,063 у женщин без детей).

Заключение

На наш взгляд, изучение различных характеристик КТЖ в разрезе гендерной составляющей особенно актуально для целей эффективного регулирования социально-трудовых отношений на региональном и локальном уровнях. Выявляемые между мужчинами и женщинами ценностно-мотивационные и половозрастные различия в оценках удовлетворенности трудовой жизнью могут быть учтены при разработке превентивных мер, направленных на повышение КТЖ работающего населения и, как следствие, на увеличение производительности

сти и ускорение темпов экономического роста. Практическое применение результатов исследования целесообразно при создании инновационных форм занятости и мотивации к труду посредством внедрения новых графиков рабочего времени, внутрикорпоративного перемещения и карьерного роста, наделения сотрудников частью функций в сфере принятия управленческих решений, а также разработки других инструментов.

В результате проведенного анализа нам удалось показать различия/асимметрию в оценках изученных аспектов КТЖ у мужчин и женщин. Среди них необходимо выделить следующие:

- женщины по сравнению с мужчинами проявляют большую удовлетворенность размером заработной платы и справедливостью ее начисления, полнотой социального пакета;

- у женщин более длительный стаж зачастую не оказывает значительного положительного влияния на уровень оплаты труда, для мужчин, наоборот, характерно повышение заработной платы в зависимости от увеличения трудового стажа;

- удовлетворенность женщин санитарно-гигиенической обстановкой, безопасностью труда и технической оснащенностью рабочего места гораздо выше по сравнению с оценкой данных индикаторов мужчинами (т.к. мужчины чаще заняты в наиболее тяжелых и вредных отраслях экономики);

- мужчины и женщины одинаково низко оценивают удовлетворенность возможностью участия в принятии управленческих решений и деятельностью профсоюзной либо иной рабочей организации, что косвенно подтверждает невысокий уровень трудовой демократии, сложившейся на предприятиях;

- женщины более прагматично подходят к выбору будущей профессии, учитывая личные склонности и особенности призвания, поэтому среди них выше доля занятых по принципу «имеют способности к основной работе, работают по призванию и имеют профильное образование» (30% против 27 среди мужчин);

- изменение профессиональных интересов и места работы у мужчин в большей степени обусловлены недостаточно благоприятными условиями, связанными зарплатой и графиком работы, отсутствием возможности для получения высокого дохода в будущем. Женщины чаще меняют работу в связи со сменой профессиональных интересов, отсутствием места работы по специальности, неудобным графиком, низкой зарплатой;

- для мужчин и женщин главными причинами, ограничивающими их реализацию в профессиональной сфере, являются низкая оплата труда и отсутствие интереса к работе. Помимо указанных факторов значимыми ограничениями для женщин выступают семейные проблемы и дефицит знаний, для мужчин – личная неорганизованность;

- продолжительность рабочего дня у мужчин в среднем больше, чем у женщин, однако именно женщины чаще вынуждены брать работу на дом, объясняя данный факт особенностями профессии. Незначительная доля мужчин, занятых вне рабочего времени, рассматривает дополнительную работу дома как результат непредвиденных ситуаций.

В целом по результатам опроса следует отметить более высокую удовлетворенность женщин различными аспектами трудовой жизни по сравнению с мужчинами. Использовать субъективистский подход в оценках КТЖ для мужчин гораздо труднее. Среди них значительна доля затруднившихся ответить, причем вывод справедлив для всех рассмотренных компонентов благополучия и удовлетворенности трудовой жизнью. Более того, с возрастом неопределенность в оценках КТЖ со стороны мужчин возрастает.

Особенности ценностно-мотивационных различий мужчин и женщин в оценках КТЖ сформированы, скорее, под влиянием сложившихся социально-трудовых отношений, предопределены конкретными характеристиками профессий и рабочего процесса. Иными словами, природа различий субъективных оценок есть в большей мере результат гендерного наполнения трудовой жизни мужчин и женщин нежели только биологической принадлежности изучаемых социальных групп.

ЛИТЕРАТУРА

1. Попов А.В. Качество трудового потенциала Вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений // Проблемы развития территории. 2019. № 1. С. 87–106. DOI: 10.15838/ptd.2019.1.99.6
2. Шалай В.В., Потуданская В.Ф., Новикова Т.В. Социотехнологические и социоорганизационные системы как компонент инновационного управления предприятием // Креативная экономика. 2012. № 10 (70). С. 119–125.
3. Staw В.М. Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, 1986, no. 28 (4), pp. 40–53.
4. Цыганкова И.В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестн. Новосибир. гос. ун-та. Сер.: Социально-экономические науки. 2007. Т. 7. № 3. С. 183–190.
5. Мальцева О.И., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: ГУ ВШЭ, 2007. 295 с.
6. Римашевская Н.М. Гендерные асимметрии в современной России // Народонаселение. 2010. № 3. С. 4–18.
7. Константинова Д.С., Кудаева М.М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // Дискуссия. 2019. Вып. 92. С. 38–46. DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10023
8. Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А. Теоретико-методологические аспекты исследования категории «качество трудовой жизни» // Социальное пространство. 2017. № 3. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2311> (дата обращения 04.03.2020).
9. Социология в России / под ред. В.А. Ядова. М.: Институт социологии РАН, 1998. 696 с.
10. Easton S., Laar D. QoWL (Quality of Working Life) – What, How, and Why? *Psychology Research*, 2013, vol. 3, no. 10, pp. 596–605.
11. 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.
12. Rahman H., Kodikal R. Quality of work life: An Empirical review. *Research journal of Commerce & Behavioural Science*, 2018, vol. 7, no. 7, pp. 3–10.
13. Горскина Л.С. Качество трудовой жизни на промышленных предприятиях – миф или реальность // Управление экономическими системами. 2017. № 2 (96). С. 17.
14. Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 4. С. 162–179. DOI: 10.15838/esc/2017.4.52.9
15. Шухатович В.Р. Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 5. С. 188–192. DOI: 10.15838/esc/2014.5.35.16
16. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 5 (141). С. 271–288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15
17. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 2000, no. 29, pp. 517–538.
18. Singh M., Amiri M. Role of Job Stress on Job Satisfaction. *Research journal of Commerce & Behavioural Science*, 2019, vol. VI, iss. 4, no. 57, pp. 2249–0302. DOI: 10.18843/ijms/v6i4/08
19. Вершинина С.В. Информационно-методический подход к анализу условий труда на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2016. № 1-2 (66). С. 1138–1140.
20. Marin-García J.A., Bonavia T., Losilla J.M. Exploring working conditions as determinants of job satisfaction: an empirical test among Catalonia service workers. *The Service Industries Journal*, 2011, vol. 31, no. 12, pp. 2051–2066.
21. Алекина Е.В., Сорокина Л.В., Яговкин Г.Н. Модель формирования условий труда на рабочих местах предприятия // Безопасность и охрана труда. 2018. № 4 (77). С. 20–23.
22. Muskat B., Reitsamer B. Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 2019, no. 49 (1), pp. 265–283. DOI: 10.1108/PR-11-2018-0448

23. Worrall L., Lindorff M., Cooper C. *Quality of Working Life in the UK*, 2008. URL: <https://www.researchgate.net/publication/299407733> (available at 11.03.2020).
24. 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-16315459
25. Ollier-Malaterre A., Foucreault A. Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 2017, no. 43 (1), pp. 111–136.
26. Hsu M.Y., Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 2006, no. 54, pp. 120–131.
27. Sirgy M., Efraty D., Siegel P. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 2011, no. 55, pp. 241–302.
28. Kavanagh M.J., Halpern M. The impact of job level sex differences on the relationship between life and job satisfaction'. *Academy of Management Journal*, 1977, no. 20, pp. 66–73.
29. Sinha C. Factors affecting quality of work life. Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2012, vol. 1, no. 11, pp. 31–40.
30. Cross D. Analysis of quality work life on employees' performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2019, vol. 8, iss. 2, ser. IV, pp. 60–65.
31. Velayudhan T.K., Yameni M.D. Quality of work life – a study. *Journal of Physics: Conference Series*, 2016, no. 755. DOI: 10.1088/1757-899X/197/1/012057
32. Westover J.H. The job satisfaction-gender paradox revisited: A cross-national look at gender differences in job satisfaction, 1989–2005. *Journal of Global Responsibility*, 2012, vol. 3, no. 2, pp. 263–277.
33. Warr P., Wall T.D. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979, no. 52, pp. 129–148. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448
34. Рябов В.Б. Качество трудовой жизни как концептуальная основа психологического обеспечения систем всеобщего управления качеством // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1. № 2 (2). С. 162–186.
35. Белехова Г.В. Мнение трудоспособного населения о качестве трудовой жизни (на примере Вологодской области) // Дискурс. 2019. № 10 (36). С. 29–44.
36. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2007. 49 с.
37. Оценка и прогнозирование влияния гендерной структуры человеческого капитала на социально-экономическое региональное развитие / Е.К. Задорожная [и др.]. Таганрог: Изд-во Южн. фед. ун-та, 2016. 241 с.
38. Hewlett S.A. Executive women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*, 2002, no. 80, pp. 66–73.
39. Мельникова Н.Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика // Вестн. ЮУрГУ. Сер.: Психология. 2016. Т. 9. № 3. С. 76–86. DOI: 10.14529/psy160308
40. Kalysh K., Kulik C.T., Perera S. Help or hindrance? Work-life practices and women in management. *The Leadership Quarterly*, 2016, no. 27, pp. 504–518.
41. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Экономика образования. 2009. № 4. С. 32–39.
42. Волгин Н.А. Человек, труд, экономика, управление: взаимосвязь и современные тренды. Постановочные вопросы // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. 2018. № 1. С. 33–40.
43. 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

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

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

Галина Вадимовна Белехова – научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: belek-galina@yandex.ru

Basova E.A., Belekhova G.V.

QUALITY OF WORK LIFE AS ESTIMATED BY MEN AND WOMEN (CASE STUDY OF THE SOCIOLOGICAL SURVEY IN THE VOLOGDA OBLAST)

In order to intensify the economic growth, the quality of work life (QWL) taking into account age and gender peculiarities of the working population acquires a special role. The limited cross-section of researching QWL by applying the integrated approach and information asymmetry in the sphere of labor and employment towards the “female” topic has proved the relevance of the study. The article presents the results of studying population’s QWL in the Vologda Oblast based on the subjective assessments of men and women. The specific feature of the conducted research is the integrated assessment of QWL’s different components with the focus on the particularity of value-motivation orientations and age and gender peculiarities of the two social groups. The study of the federal statistical monitoring has allowed the authors to determine the low degree in well-being of the Vologda Oblast’s population in 2018 according to the living conditions in comparison with other regions of Russia (especially in terms of the salary satisfaction), except for the indicator of nervous tension and stress situations at the workplace. The results of the sociological survey of the Vologda Oblast’s working population, conducted in 2018 by Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, bring us to the conclusion that, firstly, there is a high level of satisfaction with various aspects of labor among women compared to men, and, secondly, there is a significant difference in subjective assessments of the two social groups in such areas as salary, hygiene and sanitary conditions, and professional mobility. The authors mark the existence of substantial difficulties among male respondents in terms of using subjectivistic approach. The practical significance of the study is defined by the necessity of elaborating certain measures, aimed at increasing labor productivity through raising the working population’s QWL and job satisfaction.

Quality of work life, job satisfaction, subjectivistic approach, gender specificities, salary, hygiene and sanitary conditions, career development, social significance of work, vocation.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

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

Galina V. Belekhova – 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: belek-galina@yandex.ru