

Ссылка для цитирования этой статьи:

Белехова Г.В. Региональный профиль качества трудовой жизни предпенсионеров // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 2. С. 5. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_2/Belekhova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.182.5. EDN AUMFBA.

УДК 331.101.3; 331.103

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ



Белехова Галина Вадимовна
Научный сотрудник
ФГБУН «Вологодский научный центр
Российской академии наук»

belek-galina@yandex.ru
56а, ул. Горького,
г. Вологда, Россия, 160014
+7 (8172) 59-78-10 (доб. 312)

Аннотация. В целях поддержания экономической деятельности и стабильности на рынке труда требуется сохранение и эффективное использование накопленного человеческого капитала работников старших возрастов, в том числе предпенсионеров. В этой связи важно понимать субъективные ощущения работников относительно условий их трудовой жизни. Цель работы состоит в анализе качества трудовой жизни (КТЖ) работников предпенсионного возраста с позиции их удовлетворенности объективными условиями трудовой деятельности. Информационной базой послужили результаты социологического опроса трудоспособного населения Вологодской области, проведенного Вологодским научным центром РАН в 2020 году. Выявлены следующие проблемные точки. Во-первых, небольшая удовлетворенность размером зарплаты, выраженная неудовлетворенность полнотой социального пакета. Во-вторых, более высокие оценки условий труда среди женщин-предпенсионеров, что говорит о большой доле мужчин, занятых во вредных и опасных условиях труда на протяжении всей трудовой жизни. В-третьих, низкая осведомленность о трудовом законодательстве и удовлетворенность работой профсоюзов, что ослабляет ощущение надежности положения на предприятии. В-четвертых, высокая удовлетворенность содержанием работы при низкой готовности к освоению новых знаний и навыков, занятию творческой трудовой активностью.

Ключевые слова: качество трудовой жизни; удовлетворенность; предпенсионеры; заработная плата; квалификация; социологический опрос.

JEL коды: J28; J31; J53.

Введение

Важной частью трудовых ресурсов страны являются граждане предпенсионного возраста, которые до недавнего времени редко становились объектом научных исследований. Однако новая пенсионная реформа 2018 года¹, положившая начало постепенному повышению возраста выхода на пенсию, стала стимулом для обращения внимания научного сообщества на данную группу населения, поскольку именно её в первую очередь коснулись перемены. До окончания переходного периода в 2028 г. возрастные границы и численность группы людей предпенсионного возраста будут изменяться, что, безусловно, скажется как на социально-демографическом и профессиональном составе группы, так и на содержании ее трудовой деятельности и положении на рынке труда.

В среднесрочной перспективе рост предложения труда за счет работников старших возрастов является необходимым условием сбалансированности российского рынка труда [1, с.100]. Поэтому необходимы меры, способствующие сохранению и эффективному использованию человеческого капитала, накопленного работниками предпенсионного возраста. В этой связи актуальной с научной и практической точек зрения становится задача изучения тенденций и проблем положения предпенсионеров в сфере труда и занятости. При этом важно понимать не только изменения формальных показателей занятости, безработицы, уровня трудовых доходов и проч., но и отношение самих работников предпенсионного возраста к переменам в трудовой сфере и своему положению в обществе. В данном контексте насущной научно-исследовательской задачей видится оценка субъективного благополучия работников предпенсионного возраста в сфере труда, для чего в рамках данной статьи мы предлагаем обратиться к категории качества трудовой жизни. Соответственно, цель исследования заключается в анализе качества трудовой жизни работников предпенсионного возраста с позиции их удовлетворенности объективными условиями трудовой деятельности. Результаты подобного анализа позволят судить о том, каким образом институциональные, правовые и социально-экономические перемены, с которыми сталкиваются предпенсионеры в современной России, сказываются на их отношении к труду.

1. Работники-предпенсионеры: социально-экономические особенности группы

Выделение группы предпенсионеров имеет под собой нормативно-правовые, управленческие и общественные основания. К ним относятся критерии, прописанные в

¹ См.: Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» / Российская газета. URL: <https://rg.ru/2018/10/04/fz350-site-dok.html>

законе № 350-ФЗ о пенсионной реформе; специальные меры государственной социальной поддержки лиц, достигших определенного возраста; изменение общественного отношения к старости и старшему поколению. Формальное обособление группы работников предпенсионного возраста, использующееся в управленческой и исследовательской деятельности, основано на нормативном конструкте «предпенсионный возраст», который впервые появился в практическом дискурсе в 1991 г. в законе «О занятости населения в Российской Федерации»² и со временем приобрел более конкретное правовое содержание. Если ранее предпенсионный возраст исчислялся из расчета двух лет до выхода на пенсию по старости [2, с.149], то с 1 января 2019 г. предпенсионным считается возраст за 5 и менее лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию (с учетом переходного периода).

Рабочая сила старших возрастов, к которой относятся и предпенсионеры, имеет ряд особенностей. С одной стороны, ухудшение здоровья, низкие стимулы к переобучению, проблемы с адаптацией к технологическим инновациям, законодательные ограничения на занятие некоторых позиций [3, с.6-7], дискриминация в заработной плате и возможностях трудоустройства [1; 2, с.148]. Кроме того, группа предпенсионеров отличается «противоречиями в социально-профессиональном статусе, связанными с накоплением человеческого капитала и ограниченностью возможностей его реализации в рамках новых институциональных структур экономической активности и социального предпринимательства» [2, с.148]. Подобные особенности повышают риски увольнения и снижают возможности нового трудоустройства, что вынуждает предпенсионеров занимать низкооплачиваемые рабочие места или трудиться в неформальном секторе [1; 2; 4]. С другой стороны, людям предпенсионного возраста присущи разнообразные положительные трудовые качества, в частности ответственное отношение к работе, высокий уровень квалификации, максимальное развитие творческих способностей, стремление передать свои знания и навыки молодому поколению [5], профессиональный опыт, стремление к стабильности и, как правило, высокая мотивация [4; 6].

Предпенсионеры как демографическая группа весьма представительна – ее численность в 2020 г. составила почти 9,4 миллионов человек. Многочисленные исследования отечественных авторов, основанные на данных официальной статистики, свидетельствуют об общей тенденции роста экономической занятости пожилых людей в течение последних 10-15 лет [2, с.152; 7; 8; 9]. Применительно к гражданам предпенсионного возраста отмечается стабильный рост занятости мужчин 55-59 лет (с 72,3%, в 2006 г. до 77,7% в 2020 г.) и женщин 50-54 лет (с 78,2% в 2006 г. до 83,9% в 2020 г.), а также

² См.: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-І «О занятости населения в Российской Федерации».

сохранение более высокого уровня занятости по сравнению с младшими возрастными группами (так, в период 2006-2020 гг. уровень занятости мужчин в возрасте 15-19 лет составлял 6-8%, в возрасте 20-24 года – 53-56%; уровень занятости женщин в возрасте 15-19 лет составлял 4-6%, в возрасте 20-24 года – 44-45%, в возрасте 25-29 лет – 75-77%)³. Кроме того, стабильно невысоким остается уровень безработицы населения предпенсионного возраста (среди мужчин 55-59 лет – 4-6%, среди женщин 50-54 лет – 3-5%), что заметно ниже, чем у населения молодого возраста (среди мужчин 15-19 лет – 23-28%, 20-24 лет – 15-17%, 25-29 лет – 5-8%; среди женщин 15-19 лет – более 30%, 20-24 лет – 15-17%, 25-29 лет – 5-8%)⁴. В целом, сравнение предпенсионеров по формальным признакам и базовым показателям положения на рынке труда с основной частью экономически активного населения (от 25 до 50/55 лет) свидетельствует о том, что они мало отличаются от рабочей силы в целом.

Однако следует понимать, что за внешне благополучной статистикой скрываются проблемы «невысокой востребованности населения предпенсионного и раннего пенсионного возраста на рынке труда» [10] и дискриминации в области занятости (например, при продвижении по службе, определении заработной платы, распределении служебных обязанностей и т.д.). Согласно результатам социологического исследования, проведенного Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН в г. Москва в 2017 году, предпенсионеры составляют более четверти обращающихся в службы занятости, указывая в качестве основной причины обращения (56%) на невозможность самостоятельно найти работу [11, с.108]. Респонденты также обращали внимание на то, что они «являются первыми кандидатами на увольнение в случаях сокращения штатов, реорганизации или ликвидации предприятий (59%)» [11, с.108-109]. Трудности обусловлены тем, что работодатели не готовы трудоустраивать «возрастных сотрудников». Поэтому в случае потери работы предпенсионеры «чаще, чем в среднем по выборке, не работают более года, а также чаще, чем более молодые работники, более года ищут работу и находятся на учете в службе занятости» [11, с.109].

Опасения, связанные с потерей работы, возрастают в периоды экономических кризисов. Согласно данным исследований Института социологии РАН, представители средних и старших возрастов, в том числе предпенсионеры, серьезно пострадали во время

³ См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020: стат.сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.; Труд и занятость в России. 2021 : стат.сб. / Росстат. М., 2021. 177 с.

⁴ См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020: стат.сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.; Труд и занятость в России. 2021 : стат.сб. / Росстат. М., 2021. 177 с.

экономического кризиса 2014-2016 гг., столкнувшись с застойной безработицей [12, с.373]. Пандемия COVID-19 также повлияла на самоощущения населения относительно устойчивости занятости и выплаты зарплаты. В частности, опросы ФОМ показали, что в феврале 2021 г. почти половина (41%) работников старших возрастов (46-60 лет) негативно оценивали свои трудовые перспективы, опасаясь потерять работу и лишиться основного источника дохода; аналогичный уровень тревожности отмечался у работников 18-30 лет. Высокой была и напряженность из-за опасений относительно сокращения зарплаты (32%), которую в равной степени отмечали работники всех возрастных групп (18-30 лет, 31-45 лет, 46-60 лет) [5].

Учитывая выше обозначенные проблемы в социально-экономическом положении предпенсионеров, весьма обоснованной представляется система их государственной социальной поддержки, включающая следующие направления: распространение части социальных льгот (оплата налогов, лекарств, жилищно-коммунальных услуг), предоставляемых пенсионерам на категорию предпенсионеров; меры по сохранению здоровья; правовые гарантии, связанные с защитой трудовых прав работника при увольнении и найме; отдельные меры, содействующие повышению занятости (возможность профессионального переобучения для безработных граждан) [2, с.150].

Таким образом, особенности социально-правового статуса и положения в сфере труда и занятости, отмечаемые у населения предпенсионного возраста, позволяют определить эту группу как группу «с относительно неблагоприятным социальным положением по сравнению с другими категориями работников» [2, с.150]. Данный вывод подтверждает необходимость анализа субъективного благополучия работников в рамках категории качества трудовой жизни для поиска проблемных аспектов и резервов улучшения положения предпенсионеров.

2. Оценка качества трудовой жизни: субъективный подход

Категория «качество трудовой жизни» (КТЖ) активно используется зарубежными и отечественными учеными для оценки степени удовлетворенности работников различными сторонами трудовой деятельности наряду с такими категориями, как субъективное благополучие на работе / на рабочем месте / в организации, удовлетворенность трудом, социальное самочувствие в организации [13, с.37-38]. Но, несмотря на разнообразие эмпирических работ по проблематике КТЖ, по-прежнему существуют дискуссионные теоретико-методологические аспекты, связанные с дефиницией понятия и методикой оценки

⁵ См.: Россияне – о своих трудовых перспективах на фоне пандемии // Корона-ФОМ от 25.03.2021. URL: <https://covid19.fom.ru/post/rossiyane-o-svoih-trudovyh-perspektivah-na-fone-pandemii>

КТЖ, что обусловлено многомерностью и синтетическим характером категории, различиями характеристик трудовой жизни в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия или специфики трудовой деятельности работников разных профессий.

По способу получения исходных данных о трудовой жизни населения выделяется три укрупненных методологических подхода к оценке КТЖ: статистический (объективистский), социологический (субъективистский) и комбинированный. В таблице 1 приведены основные компоненты качества трудовой жизни, используемые для его оценки в рамках социологического подхода. Состав показателей для оценки качества трудовой жизни у многих авторов является схожим. Наиболее часто отбираемыми показателями для оценки качества трудовой жизни являются условия труда, оплата труда, взаимоотношения с руководством и коллективом, соблюдение трудового законодательства, работа профсоюза и социальные гарантии.

Табл. 1: Компоненты качества трудовой жизни населения⁶

Компоненты \ Авторы	М.Б. Перфильева	А.А. Дамбовская, Л.Г. Миляева	В.А. Андрухов	Е.Б. Бойкова	А.П. Егоршин	D.R. Swamy, T.S. Nanjundeswaraswamy, Rashmi S.
Оплата труда	+	+	+	+	+	+
Условия труда	+			+	+	+
Организация рабочего места		+	+		+	
Содержание и организация труда		+		+		
Работа профсоюза			+		+	+
Профессиональные знания и умения	+	+	+			
Служебная карьера			+		+	
Повышения квалификации		+				
Свобода, возможность проявления инициативы	+					+
Отношение к организации	+	+				
Возможность участия в принятии решений	+					+
Соблюдение трудового законодательства		+	+	+	+	
Трудовой коллектив			+		+	+
Руководство организацией			+		+	+
Влияние работы на личную жизнь	+			+		
Социальная инфраструктура организации	+		+		+	

Современная концепция качества трудовой жизни базируется на положении о прямой связи между уровнем производительности труда и степенью самореализации работника, удовлетворением его жизненных потребностей через трудовую деятельность [21, с.87]. В рамках многолетней научно-исследовательской работы Вологодского научного центра по

⁶ составлено автором по [14], [15], [16], [17], [18], [19], [20].

проблематике качества трудовой жизни населения сформирован теоретико-методологический подход к его изучению. Согласно принятой позиции, под качеством трудовой жизни понимается совокупность параметров трудовой деятельности, соответствующих запросам работников и обеспечивающих их физическое, умственное, экономическое и социальное благополучие [21, с.87; 22, с.122; 23]. Разработаны методика интегральной оценки КТЖ [24] и методика покомпонентной и индексной оценки [25]. Учитывая, что цель данного исследования состоит в анализе качества трудовой жизни работников предпенсионного возраста с позиций их удовлетворенности условиями трудовой деятельности, то закономерным представляется использование социологического (субъективного) подхода к оценке КТЖ и методики покомпонентной оценки. Перечень рассматриваемых компонентов КТЖ приведен в таблице 2.

Табл. 2: Перечень показателей оценки качества трудовой жизни населения (в рамках социологического подхода)⁷

Группа (компонент КТЖ)	Отдельные показатели
Оплата труда	- размер заработной платы, - система материального стимулирования, - полнота социального пакета
Условия труда	- санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда, - техническая оснащенность рабочего места - условия труда в целом
Организационно-экономические характеристики	- содержание работы, - работа профсоюзной и иной рабочей организации, - соблюдение трудового законодательства, - возможность обучения, повышения квалификации, - надежность положения в организации
Социально-психологические условия	- отношения с руководством, - отношения в трудовом коллективе, - возможность сочетать трудовые и семейные обязанности

3. Инструментарий и информационная база исследования

В работе использованы общенаучные методы (анализ, синтез, обобщение), методы социологического опроса, дескриптивный анализ.

Информационную базу исследования составили данные социологического опроса населения Вологодской области, проведенного Вологодским научным центром Российской академии наук в 2020 году. Опрос проведен в городах Вологде и Череповце и восьми районах Вологодской области. Объем выборки – 1500 человек (тип выборки: квотная по полу и возрасту). Величина ошибки выборки составляет 3-4% при доверительном интервале 4-5%. Техническая обработка информации произведена в программе SPSS. В соответствии

⁷ Составлено автором

со спецификой данного исследования из рассмотрения были исключены респонденты трудоспособного возраста, не занятые трудовой деятельностью.

Выделение группы пенсионеров производилось с учетом следующих возрастных границ: женщины от 50 до 54 лет включительно, мужчины от 55 до 59 лет включительно. Понимая, что в 2020 г. возраст выхода на пенсию по старости составлял 55,5 лет у женщин и 60,5 лет у мужчин, мы сознательно выбрали указанные границы, опираясь на несколько обстоятельств. Во-первых, в переходный период пенсионной реформы в одной и той же поколенческой когорте одновременно существуют разноуровневые статусы предпенсионеров и пенсионеров. Во-вторых, новые глобальные демографические и экономические тенденции повышают возраст фактического ухода на пенсию, размывая границы между пенсионерами и предпенсионерами как старшими возрастными категориями работников. В-третьих, сложности учета групп работников, чей возраст отклоняется от среднестатистического возраста выхода на пенсию по старости (военных предпенсионеров, льготных категорий работников, некоторых государственных служащих) [2, с.150-151]. В результате анализируемая выборка населения предпенсионного возраста составила 110 человек (56 мужчин, 54 женщины).

Оценка КТЖ проводилась по вопросу об удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни (см. табл. 2) «Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни ...?». Уровень удовлетворенности респондента оценивался нечетным числом ответов: «не удовлетворен», «скорее не удовлетворен», «не могу сказать, удовлетворен или нет», «скорее удовлетворен», «удовлетворен». При анализе крайние варианты ответов («не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»; «скорее удовлетворен» и «удовлетворен») были объединены.

Анализ уровня удовлетворенности компонентами КТЖ был дополнен оценкой мнения респондентов по сопутствующим вопросам (например, о соответствии профессии способностям и образованию, причинах возможной потери работы, причинах низкой реализации в труде, а также об общем отношении к работе и готовности к освоению новых знаний).

4. Результаты исследования

Демографический, образовательный и социально-экономический профиль предпенсионеров несколько отличается от всей выборки занятого населения Вологодской области (табл. 3). Так, среди предпенсионеров выше доля состоящих в официальном браке (73% против 61%) и ниже доля одиноких людей (8% против 18%), а также больше тех, у кого есть дети (88% против 78%). В группе предпенсионеров незначительно больше доля людей

со средним образованием (средняя школа и ПТУ – 30% против 27% среди всех занятых; техникум – 43% против 39%) и ниже доля людей с высшим образованием (21% против 27%).

Основная масса опрошенных предпенсионеров проживает в районах области (54% по сравнению с 43% среди всех занятых), в то время как предпенсионеров, живущих в областном центре, заметно меньше, в том числе по сравнению со всеми занятыми (21% против 30). Оценка материального положения и покупательных возможностей предпенсионеров аналогична среднеобластной ситуации – преобладают среднеобеспеченные граждане, для которых затруднительны крупные покупки (50%).

Как и по области в среднем (90%), основная часть населения предпенсионного возраста (94%) имеет постоянную занятость, что более характерно для женщин – 98% против 89% среди мужчин, которые указывают на наличие сезонной (4% против 0% среди женщин) и случайной (эпизодической; 5% против 0%) занятости (табл. 3).

Табл. 3: Некоторые социально-демографические и профессиональные характеристики предпенсионеров⁸

Вариант	Мужчины- предпенсионеры	Женщины- предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
<i>Семейное положение</i>				
Брак	75,0	70,4	72,7	60,5
Сожители	19,6	18,5	19,1	21,3
Одинокие	5,4	11,1	8,2	18,2
<i>Наличие детей</i>				
Нет детей	16,1	7,4	11,8	22,0
Есть дети	83,9	92,6	88,2	78,0
<i>Территория проживания</i>				
Вологда	19,6	22,2	20,9	30,4
Череповец	23,2	27,8	25,5	26,6
Районы	57,1	50,0	53,6	43,0
<i>Образование</i>				
Неполное среднее	5,4	1,9	3,6	4,7
Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием	37,5	22,2	30,0	26,7
Среднее специальное (техникум и др.)	39,3	46,3	42,7	38,9
Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	5,4	0,0	2,7	2,8
Высшее	12,5	29,6	20,9	26,8
<i>Вид экономической деятельности</i>				
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	25,0	11,1	18,2	10,0
Обрабатывающие производства	14,3	7,4	10,9	11,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5,4	3,7	4,5	7,3
Строительство	16,1	7,4	11,8	9,6
Оптовая и розничная торговля	10,7	24,1	17,3	14,1
Гостиницы и рестораны	1,8	0,0	0,9	2,7
Транспорт и связь	16,1	1,9	9,1	11,2

⁸ Составлено автором

Вариант	Мужчины-предпенсионеры	Женщины-предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
Финансовая деятельность	0,0	1,9	0,9	3,2
Операции с недвижимостью	0,0	0,0	0,0	1,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; соц. страхование	1,8	3,7	2,7	3,7
Образование	1,8	13,0	7,3	6,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1,8	9,3	5,5	6,3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,6	13,0	8,2	8,9
Другие виды деятельности	1,8	3,7	2,7	3,0
<i>Форма предприятия</i>				
Органы государственной власти / местного самоуправления	9,1	13,0	11,0	8,4
Бюджетная организация или учреждение	10,9	27,8	19,3	19,2
Государственное коммерческое предприятие	14,5	14,8	14,7	15,2
Частная компания	47,3	24,1	35,8	36,9
Индивидуальный предприниматель	16,4	16,7	16,5	12,4
Работаю на себя (самозанятый)	0,0	0,0	0,0	4,2
Общественная организация	0,0	1,9	0,9	2,7
Другое	1,8	1,9	1,8	1,0

Занятость населения Вологодской области в равной степени соотносится с государственным и частным сектором, что в среднем справедливо и для группы предпенсионеров (табл. 3). При этом занятость на предприятиях с государственной формой собственности (органы государственной власти и местного самоуправления, бюджетная организация, унитарное предприятие) в большей степени распространена среди женщин предпенсионного возраста. Это характеризует женскую занятость как более традиционалистскую по сравнению с занятостью мужчин-предпенсионеров, среди которых преобладает работа на предприятиях рыночного сектора (частные компании, индивидуальные предприниматели).

Структура занятости предпенсионеров по видам экономической деятельности опровергает стереотип о том, что возрастные работники чаще трудоустроены в «отсталых» отраслях экономики, поскольку существенных отличий от среднеобластных значений не прослеживается (табл. 3). Единственно, у предпенсионеров чуть выше занятость в сельском хозяйстве (18% по сравнению с 10% в среднем по выборке), причем в большей степени она характерна для мужчин (25% мужчин-предпенсионеров заняты в сельском хозяйстве по сравнению с 11% женщин). Также среди мужчин распространена трудовая деятельность в обрабатывающих производствах, строительстве, сфере транспорта и связи, тогда как среди женщин предпенсионного возраста выше занятость в таких видах экономической деятельности, как образование, предоставление социальных и персональных услуг, оптовая и розничная торговля.

5. Оплата труда

Исследование удовлетворенности аспектами оплаты труда показало, что предпенсионеры по сравнению со всей выборкой занятого населения в гораздо меньшей степени удовлетворены размером заработной платы и системой материального стимулирования, а также более выражено не удовлетворены полнотой социального пакета (табл. 4). Для женщин-предпенсионеров по сравнению с мужчинами характерна более низкая удовлетворенность размером зарплаты и полнотой социального пакета и более высокая неудовлетворенность системой материального стимулирования.

Табл. 4: Удовлетворенность оплатой труда (% от соответствующей группы)⁹

Вариант ответа	Мужчины- предпенсионеры	Женщины- предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
<i>Удовлетворенность размером заработной платы</i>				
Удовлетворены	39,3	27,8	33,6	44,8
Затрудняются / не определились	26,8	33,3	30,0	25,9
Не удовлетворены	33,9	38,9	36,4	29,3
<i>Удовлетворенность системой материального стимулирования</i>				
Удовлетворены	33,9	27,8	30,9	38,6
Затрудняются / не определились	39,3	31,5	35,5	33,4
Не удовлетворены	26,8	40,7	33,6	28,1
<i>Удовлетворенность полнотой социального пакета</i>				
Удовлетворены	46,4	35,2	40,9	43,2
Затрудняются / не определились	21,4	33,3	27,3	32,5
Не удовлетворены	32,1	31,5	31,8	24,3
Справочно:				
Среднемесячная зарплата, руб.	29923,1	24070,0	27053,9	26349,2

Однако в целом полученное распределение ответов как для группы предпенсионеров, так и для занятого населения не имеет четко выраженной направленности в позитивное или негативное русло, поскольку весьма значительна (около 30%) доля затруднившихся с ответом. Возможно, это связано с тем, что опрос проводился в период сложной эпидемиологической обстановки, когда предприятия делали всё возможное, чтобы сохранить рабочие места и прежний уровень дохода своих работников, и поэтому было мало возможностей для улучшения системы оплаты труда на предприятиях.

6. Условия труда

В отличие от компонента «оплата труда», по компоненту качества трудовой жизни, связанному с условиями труда, получены более определенные оценки уровня удовлетворенности (рис. 1-3). Различий между ответами населения предпенсионного возраста и всего занятого населения не наблюдается (за исключением оценки санитарно-

⁹ Составлено автором

гигиенической обстановки и безопасности труда, которой в большей степени не удовлетворены предпенсионеры). Дифференциация прослеживается внутри группы предпенсионеров. Во-первых, женщины по сравнению с мужчинами проявляют заметно большую удовлетворенность санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда, технической оснащённостью рабочего места и условиями труда в целом, что скорее всего объясняется занятостью мужчин в наиболее тяжелых и вредных отраслях экономики. Во-вторых, субъективные оценки женщин более четко выражены, среди них меньше тех, кто затруднился с ответом.

Рис. 1: Удовлетворенность санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда (% от соответствующей группы)¹⁰

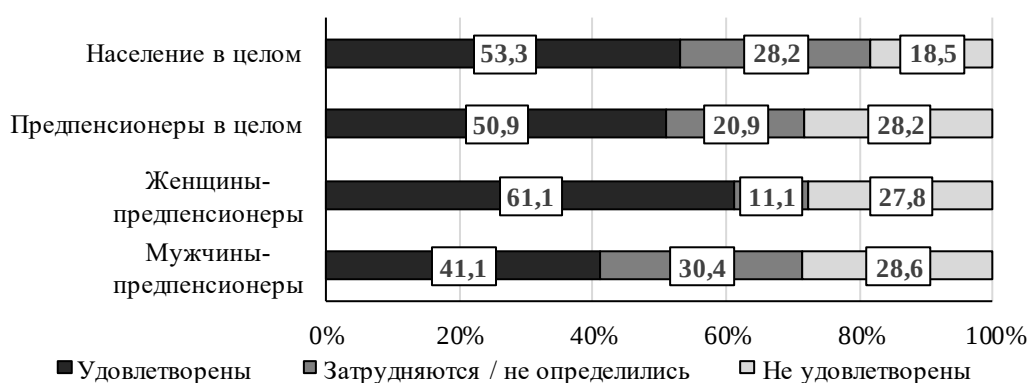
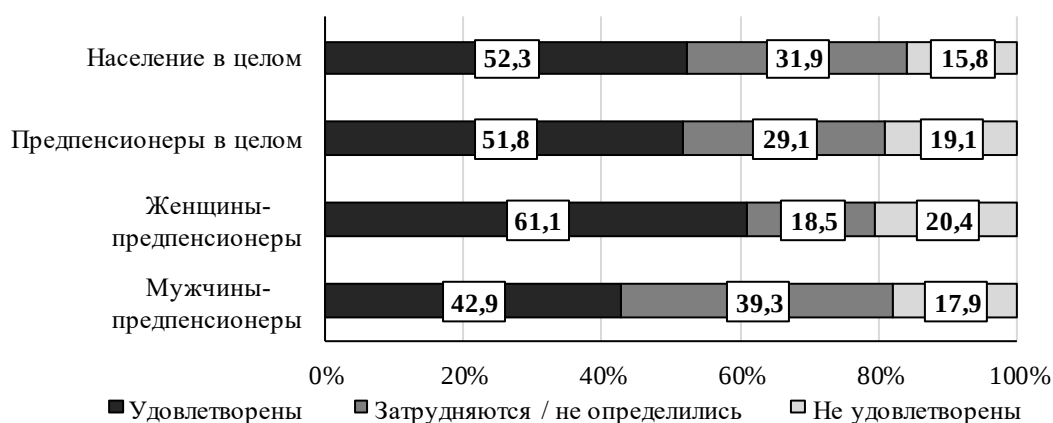


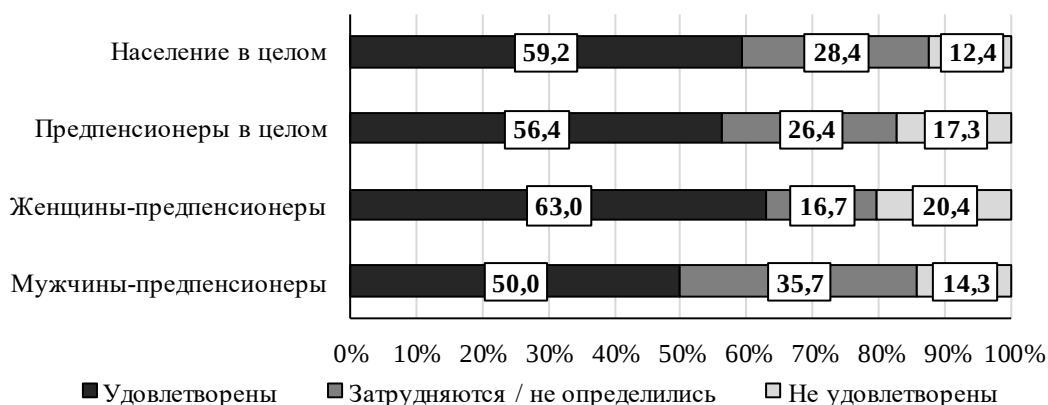
Рис. 2: Удовлетворенность технической оснащённостью рабочего места (% от соответствующей группы)¹¹



¹⁰ Составлено автором

¹¹ Составлено автором

Рис. 3: Удовлетворенность условиями труда в целом (% от соответствующей группы)¹²



7. Организационно-экономические характеристики

Проблематичная ситуация складывается с оценкой предпенсионерами таких организационных составляющих труда, как соблюдение трудового законодательства и работа профсоюзной организации (табл. 5). Первым аспектом удовлетворена практически половина женщин и мужчин предпенсионного возраста, однако велика доля затруднившихся ответить (почти треть), что может говорить о недостаточной осведомленности опрашиваемых по вопросам их трудовых прав.

Уровень удовлетворенности работой профсоюза даже ниже оценок системы оплаты труда (36% среди предпенсионеров, 33% среди всех занятых). При этом оценки предпенсионеров можно считать более объективными, поскольку весьма заметная доля из них либо является членом профсоюза в настоящее время (24,5%, в том числе 33% среди женщин, 16% среди мужчин), либо состояла в профсоюзе ранее (40%, в том числе 43% среди женщин, 38% среди мужчин)¹³.

Табл. 5: Удовлетворенность организационно-экономическими характеристиками трудовой жизни (% от соответствующей группы)¹⁴

Вариант ответа	Мужчины-предпенсионеры	Женщины-предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
<i>Удовлетворенность соблюдением трудового законодательства в организации</i>				
Удовлетворены	46,4	48,1	47,3	47,6
Затрудняются / не определились	30,4	27,8	29,1	35,1
Не удовлетворены	23,2	24,1	23,6	17,3
<i>Удовлетворенность работой профсоюзной и иной рабочей организации</i>				
Удовлетворены	39,3	31,5	35,5	32,7
Затрудняются / не определились	33,9	42,6	38,2	42,0
Не удовлетворены	26,8	25,9	26,4	25,2

¹² Составлено автором

¹³ В целом среди занятого населения членом профсоюза в настоящее время является 20%, состояли в профсоюзе ранее 20%, никогда не состояли в профсоюзе 48% (12% затруднились ответить).

¹⁴ Составлено автором

Вариант ответа	Мужчины-предпенсионеры	Женщины-предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
<i>Удовлетворенность надежностью положения в организации</i>				
Удовлетворены	48,2	50,0	49,1	50,6
Затрудняются / не определились	39,3	37,0	38,2	37,3
Не удовлетворены	12,5	13,0	12,7	12,1
<i>Удовлетворенность содержанием выполняемой работы</i>				
Удовлетворены	48,2	61,1	54,5	56,5
Затрудняются / не определились	39,3	20,4	30,0	30,8
Не удовлетворены	12,5	18,5	15,5	12,7
<i>Удовлетворенность возможностями обучения, повышения квалификации</i>				
Удовлетворены	35,7	44,4	40,0	45,0
Затрудняются / не определились	39,3	27,8	33,6	34,6
Не удовлетворены	25,0	27,8	26,4	20,4

Неоднозначные результаты получены и в отношении удовлетворенности надежностью положения в организации (табл. 5). Наряду с большой долей удовлетворенных данным аспектом трудовой жизни среди предпенсионеров (49%; в равной степени мужчин и женщин) и занятого населения в целом (51%), зафиксирована высокая доля затруднившихся с оценкой (почти 40%). Полученное распределение скорее всего следует связывать с моментом проведения социологического исследования, а именно с периодом очередного обострения эпидемиологической обстановки осенью 2020 года. Это подтверждается ответами самих респондентов на вопрос о причинах наличия у них опасений потерять работу. Основной причиной называются последствия ограничительных мер из-за распространения коронавируса (32% среди предпенсионеров, 36% среди занятого населения); для предпенсионеров также значимой причиной оказывается ухудшение состояния здоровья (16% среди всей группы, в том числе 20% среди мужчин и 11% среди женщин), что также может рассматриваться как последствие пандемии.

Содержание выполняемой работы является наиболее позитивно оцениваемым организационно-экономическим аспектом трудовой жизни как предпенсионерами (55%), так и всеми занятыми (57%). Причем среди населения предпенсионного возраста у женщин не только выше удовлетворенность (61% по сравнению с 48% среди мужчин), но и более выраженные оценки (только 20% женщин затруднились с ответом, тогда как среди мужчин таких 39%). Стоит отметить, что трудовую деятельность предпенсионеров отличает меньшая распространенность опозданий и прогулов (вариант «совсем не бывает» в данной группе выбрали 78%, а среди занятого населения 72%), а также большая частота сдачи работы с первого предъявления и с высоким качеством (60% против 50%), причем по последнему пункту выделяются женщины-предпенсионеры (67% из них выполняли работу в срок и без замечаний по сравнению с 54% среди мужчин).

Полученные результаты косвенно позволяют говорить о более высокой квалификации и профессиональном опыте населения предпенсионного возраста. Однако уровень их удовлетворенности возможностями обучения и повышения квалификации (40%) несколько ниже, чем среди занятого населения (45%; табл. 5). Причем по данному аспекту трудовой жизни, как и по многим другим, оценки недостаточно четкие (высока доля неопределившихся), что для группы предпенсионеров во многом обусловлено отмечаемой многими исследователями дискриминацией при продвижении по службе и низкими стимулами к переобучению со стороны работодателей. Так, только 22% среди предпенсионеров повышали свою квалификацию за последние 12 месяцев (по сравнению с 28% среди занятого населения), причем в большей степени деятельность подобного рода распространена среди женщин (35% против 9% среди мужчин-предпенсионеров). Однако они достаточно высоко оценивают свою подготовку: 35% женщин и 23% мужчин предпенсионного возраста считают, что они могут выполнять и более квалифицированную работу, 43% женщин и 50% мужчин отмечают, что их квалификация соответствует выполняемой работе. Аналогичное распределение ответов наблюдается и в группе занятого населения в целом.

Здесь же стоит отметить более ревностное отношение работников старшего возраста с продолжительным стажем к предложениям работать не по специальности и их нежелание переквалифицироваться в соответствии с предлагаемыми вакансиями [11, с.108]. Кроме того, согласно исследованиям, для работников старше 50 лет более действенны мотивы материального вознаграждения, избегания неудач и критики, а также низкая потребность в самореализации. Следовательно, они нацелены на сохранение работы с минимальными изменениями выполняемых функций и минимальными объемами переобучения [26, с.62-63]. Подобные установки подтверждаются и данными проведенного нами опроса. В частности, среди предпенсионеров выше доля тех, кто не готов осваивать новые знания и навыки, личностно и профессионально развиваться (30% против 18% среди занятых), организовывать собственное дело (60% против 41%), усваивать новые ценности и образцы поведения, соответствующие современному образу жизни (43% против 30%) и заниматься творческой трудовой активностью на рабочем месте (48% против 39%).

8. Социально-психологические условия

Большая часть предпенсионеров удовлетворена взаимоотношениями в трудовом коллективе, причем доля неудовлетворительных оценок невелика (табл. 6). Преобладание удовлетворительных оценок отмечается и в части оценки отношений предпенсионеров с

руководством организации, однако они более сдержанные (т.е. больше доля затруднившихся ответить), что может говорить об определенном дистанцировании руководства от взаимодействия с возрастными работниками.

Табл. 6: Удовлетворенность социально-психологическими условиями трудовой жизни (% от соответствующей группы)¹⁵

Вариант ответа	Мужчины-предпенсионеры	Женщины-предпенсионеры	Предпенсионеры в целом	Население в целом
<i>Удовлетворенность отношениями с руководством организации</i>				
Удовлетворены	50,0	55,6	52,7	54,6
Затрудняются / не определились	35,7	29,6	32,7	33,1
Не удовлетворены	14,3	14,8	14,5	12,3
<i>Удовлетворенность взаимоотношениями в трудовом коллективе</i>				
Удовлетворены	57,1	68,5	62,7	61,4
Затрудняются / не определились	28,6	16,7	22,7	29,0
Не удовлетворены	14,3	14,8	14,5	9,6
<i>Удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности</i>				
Удовлетворены	57,1	70,4	63,6	58,1
Затрудняются / не определились	28,6	20,4	24,5	29,8
Не удовлетворены	14,3	9,3	11,8	12,1

Важным аспектом качества трудовой жизни является возможность сочетать выполнение профессиональных обязанностей и личных дел. Если по предыдущим двум аспектам предпенсионеры и занятое население в целом показывали схожие оценки, то в отношении последнего аспекта население предпенсионного возраста демонстрирует большую удовлетворенность (64% против 58% среди занятых), причем женщины в заметно большей степени довольны балансом труда и личной жизни (70% по сравнению с 57% среди мужчин-предпенсионеров).

Заключение

Как показало проведенное исследование, формальный статус группы предпенсионеров соотносится с понятием «предпенсионный возраст» и отражает специфику управленческо-правовой оценки предпенсионеров, которые при определенных условиях обеспечиваются мерами государственной поддержки [2, с.148]. Предпенсионеры демонстрируют большую гомогенность с рабочей силой в целом по формальным признакам и базовым показателям положения на рынке труда. Однако они чаще сталкиваются с проблемами дискриминации в области занятости.

Выявлены следующие проблемы с точки зрения удовлетворенности предпенсионеров качеством трудовой жизни:

¹⁵ Составлено автором

– предпенсионеры в гораздо меньшей степени удовлетворены размером заработной платы и системой материального стимулирования, а также более выражено не удовлетворены полнотой социального пакета;

– женщины-предпенсионеры по сравнению с мужчинами-предпенсионерами показывают более высокую удовлетворенность санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда, технической оснащенностью рабочего места и условиями труда в целом;

– низкая осведомленность по вопросам трудового законодательства и удовлетворенность работой профсоюзной организации;

– невысокая удовлетворенность надежностью положения в организации, что вероятнее всего связано с последствиями ограничительных мер из-за коронавируса и ухудшением здоровья;

– достаточно высокая удовлетворенность содержанием выполняемой работы при низкой готовности к освоению новых знаний и навыков, профессиональному развитию и занятию творческой трудовой активностью.

Следовательно, можно говорить об относительно неблагоприятном социальном положении данной группы в сфере труда и занятости и о формировании среди предпенсионеров пассивного отношения к происходящим институциональным, правовым и социально-экономическим переменам в трудовой сфере.

В связи с этим весьма своевременными являются существующие общеправовые гарантии статуса лиц предпенсионного возраста, например: в ст. 185.1 Трудового кодекса определяются дополнительные льготы для работников предпенсионного возраста, связанные с диспансеризацией; в ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ устанавливается ответственность работодателя за необоснованный отказ при приеме на работу или увольнении по мотивам достижения работником предпенсионного возраста. Кроме того, в рамках национального проекта «Демография» разработан и реализуется федеральный проект «Старшее поколение», включающий два раздела: «Организация мероприятий по профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста» и «Разработка и реализация системной поддержки повышения качества жизни граждан старшего поколения». Представляется, что совершенствование действующих и разработка новых мер для обеспечения дальнейшего эффективного использования человеческого капитала населения предпенсионного возраста должны основываться на учете субъективных ощущений данной категории работников, выявляемых в ходе исследований качества трудовой жизни, подобных представленному.

Литература

1. Иванова, М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии // Вопросы экономики. 2019. № 6. С.: 99-121. DOI:10.32609/0042-8736-2019-6-99-121.
2. Васильева, Е.Г.; Николаенко, Н.А. Кто такие предпенсионеры? К вопросу о социальном статусе группы // Logos et Praxis. 2020. Том 19. № 1. С.: 147-159. DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2020.1.16.
3. Лукьянова, А.Л.; Капелюшников, Р.И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. 2019. № 11. С.: 5-34. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34.
4. Черных, Н.А.; Тарасова, А.Н.; Сырчин, А.Е. Предпенсионеры на рынке труда Свердловской области: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Том 16. Вып. 4. С.: 1178-1192. DOI: 10.17059/ekon.reg.2020-4-12.
5. Ярушева, С.А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом // Общество, экономика, управление. 2018. Том 3. № 1. С.: 78-84.
6. Лобова, С.В.; Маликова, В.В. Человеческий капитал предпенсионеров: подходы к решению проблем пенсионной реформы // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3. С.: 157-169. DOI: 10.52944/PORT.2021.46.3.014.
7. Иванова, М.А.; Балаев, А.И.; Гурвич, Е.Т. Повышение пенсионного возраста и рынок труда // Вопросы экономики. 2017. № 3. С.: 22-39.
8. Сони́на, Ю.В.; Колосницына, М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том 2. № 2. С.: 37-53.
9. Чичканов, В.П.; Чистова, Е.В.; Тырсин, А.Н.; Степанов, А.Н. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда регионов России // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2018. Том 17. № 6. С.: 1037-1055.
10. Киселев, И.Ю.; Овчинникова, Н.В.; Смирнова, А.Г.; Минь, Ю. Траектории занятости предпенсионеров в условиях повышения пенсионного возраста // Социологические исследования. 2021. № 7. С.: 40-49. DOI: 10.31857/S013216250012149-6.
11. Александрова, О.А. Предпенсионеры: перспективы трудоустройства на столичном рынке труда // Архитектура финансов: форсаж-развитие экономики в условиях внешних шоков и внутренних противоречий: сборник материалов X Юбилейной международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет. 2020. С.: 107-110.

12. Российское общество и вызовы времени. Книга пятая / под ред. М.К., Горшкова; В.В., Петухова. М.: Весь Мир. 2017. 427 с.
13. Татарова, Г.Г.; Бессокирная, Г.П.; Кученкова, А.В. Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения // Социологические исследования. 2021. № 10. С.: 37-49. DOI: 10.31857/S013216250015546-3.
14. Перфильева, М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. С.: 116-124.
15. Миляева, Л.Г.; Дамбовская, А.А. Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 4 (72). С.: 157-160.
16. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // Ползуновский альманах. 2009. № 1. С.: 149-155.
17. Андрухов, В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда // В мире научных открытий. 2011. № 6 (18). С.: 11-22.
18. Бойкова, Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация // Экономика труда и управление персоналом: межвузовский сборник. Санкт-Петербург: Изд-во СПб ГУЭФ. 1998. 96 с.
19. Егоршин, А.П. Управление персоналом. Н.Новгород: Изд-во НИМБ. 2001. 495 с.
20. Swamy, D.R.; Nanjundeswaraswamy, T.S.; Rashmi, S. Quality of Work Life: Scale Development and Validation // International Journal of Caring Sciences. 2015. Vol. 8. Is. 2. P.: 281-300.
21. Ивановская, А.Л. Состояние и проблемы трудовой жизни занятого населения России: анализ социально-экономических показателей // BENEFICIUM. 2021. № 4 (41). С.: 86-95. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).86-95.
22. Леонидова, Г.В.; Ивановская, А.Л. Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Том 14. № 3. С.: 118-134. DOI: <https://doi.org/10.15838/esc.2021.3.75.7>.
23. Ивановская, А.Л. Анализ и оценка качества трудовой жизни районов Вологодской области в 2017 году // Экономика и предпринимательство. 2019. № 4 (105). С.: 522-557.
24. Леонидова, Г.В.; Ивановская, А.Л. Интегральная оценка качества трудовой жизни на региональном уровне // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 11 (445). С.: 50-59. DOI 10.47475/1994-2796-2020-11106.
25. Белехова, Г.В. Субъективистский подход к оценке качества трудовой жизни трудоспособного населения региона // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Том 7. № 6 (42). С.: 9-19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19.

26. Прохорова, М.В.; Прохоров, В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник ЮУрГУ. Серия Психология. 2015. Том 8. № 3. С.: 57-64.

WORK LIFE QUALITY IN PRE-RETIREMENT AGE: REGIONAL PROFILE

Galina Belekova

Researcher in Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences
Vologda, Russia

Abstract. In order to maintain economic activity and stability in the labor market, it is necessary to preserve and effectively use the accumulated human capital of older workers, including pre-pensioners. In this regard, it is important to understand the subjective feelings of workers regarding the conditions of their working life. The purpose of the work is to analyze the quality of work life (QWL) of workers of pre-retirement age from the standpoint of their satisfaction with the objective conditions of labor activity. The information base is a sociological survey of the working-age population of the Vologda Oblast, conducted by the Vologda Research Center of the Russian Academy of Science in 2020. The following problem points have been identified. Firstly, a slight satisfaction with the size of the salary, expressed dissatisfaction with the completeness of the social package. Secondly, higher estimates of working conditions among pre-retiree women, which indicates a large proportion of men employed in harmful and dangerous working conditions throughout their working lives. Thirdly, low awareness of labor legislation and satisfaction with the work of trade unions, which weakens the feeling of a secure position in the enterprise. Fourthly, high satisfaction with the content of work with low readiness to master new knowledge and skills, engage in creative labor activity.

Key words: work life quality; satisfaction; people in pre-retirement age; salary; qualification; sociological survey.

JEL Codes: J28; J31; J53.

References

1. Ivanova, M.A. (2019) The demand for older workers and age discrimination: international experience and Russian realities // Voprosy Ekonomiki. No. 6. P.: 99-121. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-6-99-121.

2. Vasileva, E.G.; Nikolenko, N.A. (2020) Who are pre-retirees? To the question of the social status of the group // *Logos et Praxis*. Vol. 19. No. 1. P.: 147-159. DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2020.1.16.
3. Lukyanova, A.L.; Kapeliushnikov R.I. (2019) Older workers in the Russian labor market: trends in employment reallocation // *Voprosy Ekonomiki*. No. 11. P.: 5-34. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34.
4. Chernykh, N. A.; Tarasova, A. N.; Syrchin, A.E. (2020). Persons of pre-retirement age in the labour market: employment problems and support measures // *Economy of region*. No. 16 (4). P.: 1178-1192. DOI: 10.17059/ekon.reg.2020-4-12.
5. Yarusheva, S.A. (2018) Formation and development of career as personnel technology of human resource management // *Society, Economy, Management*. Vol. 3. No. 1. P.: 78-84.
6. Lobova, S.V.; Malikova, V.V. (2021) Human capital of pre-pensioners: approaches to solving the problems of pension reform // *Vocational Education and Labour Market*. No. 3. P.: 157-169. DOI: 10.52944/PORT.2021.46.3.014.
7. Ivanova, M.A.; Balaev, A.I; Gurvich, E.T. (2017) Implications of higher retirement age for the labor market // *Voprosy Ekonomiki*. No. 3. P.: 22-39. DOI: 10.32609/0042-8736-2017-3-22-39.
8. Sonina, Y.V.; Kolosnitsyna, M.G. (2015) Pensioners on the Russian labour market: trends of economic activity in pension age // *Demographic Review*. Vol. 2. No. 2. P.: 37-53.
9. Chichkanov, V.P.; Chistova, E.V.; Tyrsin, A.N.; Stepanov, A.N. (2018) The impact of increasing the pension age for labour market regions of Russia // *Bulletin of Ural Federal University. Series Economics and Management*. Vol. 17. No. 6. P.: 1037-1055. DOI: 10.15826/vestnik.2018.17.6.047.
10. Kiselev, I.Yu.; Ovchinnikova, N.V.; Smirnova, A.G.; Min, Y. (2021) Pre-pensioners' employment trajectories under conditions of rising retirement age // *Sociological Studies*. No. 7. P.: 40-49. DOI: 10.31857/S013216250012149-6.
11. Aleksandrova, O.A. (2020) Employees of pre-retirement age: perspectives of employment on the labor market of Russian capital / *Architecture of Finance: Fast and Furious Development of the Economy in Conditions of External Shocks and Internal Contradictions: proceedings of the X Anniversary International Scientific and Practical Conference*. St. Petersburg: St. Petersburg State University of Economics. P.: 107-110.
12. Russian society and the challenges of the time. Book Five / ed. by Gorshkov, M.K.; Petukhov, V.V. M.: The whole world. 2017. 427 p.
13. Tatarova, G.G.; Bessokirnaya, G.P.; Kuchenkova, A.V. (2021) Subjective well-being at work: research practices of sociological measurement // *Sociological Studies*. 2021. No 10. P.: 37-49.

14. Perfiljeva, M.B. (2010) Social conditions of managing the quality of working life // The Journal of Sociology and Social Anthropology. No. 2. P.: 116-124.
15. Milyaeva, L.G.; Dambovsckaya, A.A. (2010) High quality of working life is the key to effective interaction between the employee and the employer // Bulletin of the Irkutsk State Economic Academy. No. 4 (72). P.: 157-160.
16. Milyaeva, L.G. (2009) Methodological approaches to assessing the quality of the working life of the personnel of the organization // Polzunovskiy almanakh. No. 1. P.: 149-155.
17. Andruhov, V.A. (2011) Quality of a labour life - a basis of increase of efficiency of work // In the World of Scientific Discoveries. No. 6 (18). P.: 11-22.
18. Boikova, E.B. (1998) The concept of the quality of work life and the theory of QWL as its further development and concretization / Labor Economics and Personnel Management: Interuniversity Collection. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg GUEF. 96 p.
19. Egorshin, A.P. (2001) Personnel management: a textbook for universities. Nizhny Novgorod: NIMB Publishing House. 495 p.
20. Swamy, D.R.; Nanjundeswaraswamy, T.S.; Rashmi, S. (2015) Quality of work life: scale development and validation // International Journal of Caring Sciences. Vol. 8. Is. 2. P.: 281-300.
21. Ivanovskaya, A.L. (2021) The state and problems of working life of the employed population in Russia: an analysis of socio-economic indicators // BENEFICIUM. No. 4 (41). P.: 86-95. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).86-95.
22. Leonidova, G.V.; Ivanovskaya, A.L. (2021) Working conditions as a factor of increasing its productivity in Russia's regions // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. Vol. 14. No. 3. P.: 118-134. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.7.
23. Ivanovskaya, A.L. (2019) The analysis and assessment of quality of labor life of areas of the Vologda region in 2017 // Journal of Economy and entrepreneurship. No. 4 (105). P.: 522-557.
24. Leonidova, G.V.; Ivanovskaya, A.L. (2020) Integral assessment of the quality of working life at the regional level // Bulletin of Chelyabinsk State University. No. 11 (445). P.: 50-59. DOI 10.47475/1994-2796-2020-11106.
25. Belehova, G.V. (2019) Subjective approach to assessment quality of working life of working-age population of the region // Scientific Research and Development. Economics. No. 6. P.: 9-19. DOI: 10.12737/2587-9111-2019-9-19.
26. Prokhorova, M.V.; Prokhorov, V.M. (2015) The age dynamic of intrinsic and extrinsic work motivation // Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology". Vol. 8. No. 3. P.: 57-64.

Contact

Galina Belekhova

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

56a, Gorky Street, 160014, Vologda, Russia

belek-galina@yandex.ru