Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национально-исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи



Зонова Ольга Васильевна

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИЗМЕРЕНИЕ И ОЦЕНКА

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, профессор
Нехода Евгения Владимировна

Томск – 2016

Оглавление

Введение 4

1 Теоретические основы исследования качества трудовой жизни 14

1.1 Эволюция концепций качества жизни и качества трудовой жизни в экономической науке 14

1.2 Сущность и содержание концепции качества трудовой жизни 34

1.3 Факторы и условия формирования качества трудовой жизни 48

2 Методика измерения качества трудовой жизни 68

2.1 Уровни измерения качества трудовой жизни 68

2.2 Анализ методического инструментария и системы показателей измерения качества трудовой жизни 81

2.3 Методические подходы к разработке стандартов качества трудовой жизни в Российской Федерации с учетом особенностей российских регионов 97

3 Апробация методики измерения и оценка качества трудовой жизни 117

3.1 Анализ качества трудовой жизни на примере Сибирского федерального округа 117

3.2 Типология российских регионов по качеству трудовой жизни 132

3.3 Разработка корректирующих мероприятий по повышению качества трудовой жизни с учетом преодоления дефицита достойного труда 146

Заключение 158

Список использованной литературы 162

Приложение А. Качество трудовой жизни субъектах РФ в период, предшествующий трудовой деятельности: доступность дошкольного образования и воспитания 181

Приложение Б. Качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности: культурный досуг 184

Приложение В. Прожиточный минимум на 1 ребенка 187

Приложение Г. Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: гарантии занятости 189

Приложение Д. Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: оплата труда 192

Приложение Е. Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: условия труда 195

Приложение Ж. Качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности: социальное обеспечение 198

Приложение И. Формирование качества трудовой жизни в субъектах РФ 200

Приложение К. Возможности и ограничения оценки достойного труда по группе «Социально-экономический контекст» 205

Приложение Л. Индикаторы качества трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности 208

Приложение М. Индикаторы качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности 210

Приложение Н. Индикаторы качества трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности 213

Приложение П. Стандарт качества трудовой жизни 215

Приложение Р. Исходные данные для оценки экономической составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ 218

Приложение С. Исходные данные для оценки экономической составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ (продолжение) 222

Приложение Т. Исходные данные для оценки социальной составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ 226

Приложение У. Типологизация субъектов РФ по качеству трудовой жизни 230

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определяется возрастающей значимостью для современной России существенного повышения качества жизни, в том числе и качества трудовой жизни. Целевым ориентиром Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года является повышение качества жизни россиян до уровня стран с развитой экономикой, которая определяет, что достижение целей развития невозможно без выстраивания эффективных механизмов взаимодействия общества, бизнеса и государства, направленных на координацию усилий и обеспечение учета интересов сторон, что обусловливает необходимость интеграционных взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений в обеспечении поступательного и устойчивого развития качества трудовой жизни.

Формирование эффективной социально-трудовой сферы, отвечающей вызовам современности, требует решения ряда проблем: повышения эффективности использования человеческого потенциала, преодоления бедности среди работающего населения, обеспечения социальной и правовой защищенности трудящихся, т.е. повышения качества трудовой жизни путем преодоления дефицита достойного труда. Механизмом решения перечисленных задач, по сути, является реализация концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда (МОТ), которую РФ реализует в рамках программ сотрудничества с МОТ. Реализация принципов концепции достойного труда имеет фрагментарный и эпизодический характер. В силу значительной дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а также делегированию полномочий субъектам РФ в части решения задач в сфере занятости и социальной защиты, необходимо осуществлять измерение и оценку качества трудовой жизни с целью разработки адекватных мероприятий, реализация которых будет направлена как на преодоление дефицита достойного труда, так и на выравнивание диспропорций территориального развития в социально-трудовой сфере.

Исходя из того, что в настоящее время концепцию достойного труда можно признать пиком эволюционного развития концепции качества трудовой жизни, применение методического инструментария, разработанного экспертами МОТ для измерения прогресса/дефицита достойного труда в России с учетом региональной специфики, имеет существенное ограничение (ориентация оценки в целом на национальный уровень). Кроме того, измерение и оценку качества трудовой жизни целесообразно проводить на

каждом из основных этапов жизнедеятельности человека: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; а также в период после завершения трудовой деятельности, что соответствует императивам современного этапа развития, концепциям непрерывного благополучия человека и общества и достойного труда. Таким образом, актуальной становится разработка универсальной методики измерения качества трудовой жизни в разрезе его составляющих для комплексного исследования и измерения, в том числе и в рамках реализации концепции достойного труда в Российской Федерации.

Степень проработанности научной проблемы. Исходные идеи качества трудовой жизни прослеживаются в работах начала XX века. Они связаны с развитием теории трудовой стоимости К. Маркса, теории протестантской трудовой этики М. Вебера. Фундаментальной основой зарубежной социологии труда стали теория Ф. Тейлора, который, анализируя трудовую деятельность в реальных условиях конкретного производства, обращает внимание на проблему управления людьми на производстве и разрабатывает направления оптимизации трудовой деятельности работников, а также концепция Э. Дюркгейма, основная идея которой заключается в том, что человек в процессе трудовой деятельности не является орудием труда или придатком машины, а должен развиваться как личность.

Теоретические аспекты повышения качества трудовой жизни в 80-90-х гг. XX в. исследовали Дж.Р. Хэкман, Дж. Л. Саттл, Г.Р. Олдхэмс, Дж.К. Тэйлор, П.Х. Мирвис и Е.Е. Лоулер, Р. Кремер, Х. Кнепел, А. Бессинг, А. Дродофский, К. Хегендорфер и др. А. Бенц, Р. Жженсен, К. Шатц уделяли внимание разработке индикаторов оценки качества трудовой жизни, изучали взаимосвязь отдельных сфер трудовой жизни с качеством трудовой жизни работников. У. Илснер разработал методику оценки индекса качества трудовой жизни. П. Варр, Дж. Кук, Т. Уалл проводили исследование качества трудовой жизни, установив целый ряд корреляций.

В 90-е гг. XX в. зарубежные исследователи С.Дж. Хавловикс, С.Г. Кохен, Л. Чанг, Г.Е. Ледфорд, А.С. Кинг, Б.Дж. Ихрхард отмечают положительные результаты применения программ качества трудовой жизни. В первую очередь, это касается сокращения числа прогулов, снижения текучести и получения большего удовлетворения от работы. Результат продуманного внедрения этих программ не только дает организации возможность принять на работу высококвалифицированных работников, но также и увеличивает ее конкурентоспособность на рынке труда, что подтверждают в своих исследованиях П. Аллан, П.Х. Лосеби, Д.Г. Мэйер, У.Н. Кук.

Несмотря на неоднозначное восприятие концепции качества трудовой жизни в нашей стране в советское время, отдельные его аспекты разрабатывались в рамках направлений научной организации и гуманизации труда, качества труда Л.С. Бляхманом, Н.А. Волгиным, П.Ф. Петроченко, А.С. Егоровым, Е.Г. Жулиной, Е.И. Капустиным, Е.Д. Катульским, О.И. Меньшиковой, Л.А. Костиным, М.Г. Колосницыной, А.А. Никифоровой, Ю.Г. Одеговым, О.А. Платоновым, И.М. Разумовым, В.А. Сидоровым, Г.Э. Слезингером, Г.В. Слуцким, Е.Л. Смирновым, И.И. Шапиро и др. Социологические аспекты проблемы нашли отражение в работах А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова.

В последние десятилетия качество трудовой жизни исследуется большинством отечественных экономистов как одна из форм качества жизни в качестве общепринятой терминологии. Проблемы качества жизни и, в том числе, качества трудовой жизни, разрабатывались Б.М. Генкиным, Н.А. Гореловым, В.Н. Бобковым, А.П. Егоршиным, В.Д. Роиком, М.Е. Добрусиной, В.А. Цыганковым, И.В. Цыганковой, В.Ф. Подутанской, Л.Г. Миляевой, О.В. Глушаковой, Б. Л. Токарским, Е. А Морозовой и др. При этом наиболее разработаны и нашли применение в практической деятельности вопросы оценки качества трудовой жизни работников на уровне компаний с учетом условий труда и исследования удовлетворенности трудом.

В последние годы в зарубежных исследованиях большое внимание уделяется концепции достойного труда, которая получила общепланетарное признание после доклада Х. Сомавия на международной конференции труда МОТ в 1999 г. Ведущими разработчиками данной концепции признаны Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, Ф. Бонне, Ж. Фигирейдо, Г. Стендинг, И. Ахмед, Д. Бесконд, А. Шатенье, Г. Филдс и др. В своих работах они уделяют основное внимание разработке методических подходов к измерению прогресса/дефицита достойного труда для межстранового сопоставления.

Становление и развитие концепции достойного труда в России шло с отставанием от западных стран. С начала 2000-х гг. российские исследователи стали уделять значительное внимание вопросам развития, распространения и адаптации данной концепции. Среди них выделяются работы Л.А. Костина, Р.П. Колосовой, С.Г. Землянухиной, Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова, В.А. Павловой и др.

Следует отметить, что, несмотря на большой интерес ученых к проблемам качества трудовой жизни, его измерения и оценки, не все его аспекты в достаточной степени разработаны. В частности, требует своего решения проблема оценки качества трудовой жизни, которая бы соответствовала концепции достойного труда. До сих пор нет един-

ства мнений относительно методики измерения качества трудовой жизни; кроме того, в фокусе внимания ученых и исследователей находится лишь период активной трудовой деятельности, тогда как основы качества трудовой жизни закладываются задолго до ее начала. В равной степени это касается и периода выхода на пенсию («послетрудового» периода), когда жизнь не заканчивается, а наполняется новыми смыслами. Все вышеперечисленное определило цель и задачи работы, объект и предмет, рабочую гипотезу исследования.

Область исследования. Тема диссертационного исследования соответствует пунктам 5.1 «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)» и 5.17 «Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения») специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) согласно паспорту специальностей ВАК РФ (экономические науки).

Цель и задачи исследования. Цель работы заключается в разработке методики измерения и оценки качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека, направленной на преодоление дефицита достойного труда в Российской Федерации.

Цель исследования определила необходимость решения следующих **задач**:

1. Проанализировать эволюцию концепции качества трудовой жизни; определить сущность и содержание анализируемой категории на каждом из этапов развития, систематизировать теоретические подходы к определению качества трудовой жизни.

2. Провести сравнительный анализ концепции качества трудовой жизни и концепции достойного труда; доказать, что последняя отражает современный этап развития качества трудовой жизни.

3. Определить факторы формирования качества трудовой жизни и условия их реализации на разных этапах жизнедеятельности человека.

4. Провести сравнительный анализ основных методических подходов к измерению и оценке качества трудовой жизни, исследовать возможности и ограничения их применения в современных условиях.

5. Разработать методику измерения качества трудовой жизни, учитывающей три основных этапа жизнедеятельности человека: период, предшествующий трудовой деятельности; период активной трудовой деятельности; период после завершения трудовой

деятельности, а также методические рекомендации по разработке стандартов качества трудовой жизни, учитывающих особенности российских регионов.

6. Провести комплексную оценку качества трудовой жизни в разрезе его составляющих, в том числе путем соотнесения полученных значений со значениями социально-трудовых нормативов, рекомендуемых МОТ и ООН.

7. Провести типологизацию регионов РФ по качеству трудовой жизни и разработать мероприятия по его повышению для каждого типа, направленных на преодоление дефицита достойного труда.

Объект исследования – качество трудовой жизни в Российской Федерации как сложной многоуровневой социально-экономической системы.

Предмет исследования – этапы, условия и факторы формирования качества трудовой жизни, а также измерение и оценка качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека с учетом типологизации регионов РФ.

Гипотеза исследования. Измерение и оценка качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека – в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; а также в период после завершения трудовой деятельности – позволит формировать и реализовывать эффективные стратегии сохранения и развития человеческого (в т.ч. трудового) потенциала, обеспечить непрерывное благополучие человека и преодолеть дефицит достойного труда.

Теоретической основой исследования послужили основные положения экономической теории, экономики и социологии труда; труды отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих проблемы трудовой деятельности и социально-трудовых отношений, гуманизации труда; развития концепций качества жизни, качества трудовой жизни и достойного труда. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования, такие как методы индукции и дедукции, диалектический метод, исторический анализ, статистические методы обработки информации и полученных данных. Для обоснования выводов исследования применялись методы классификаций, анализа и синтеза, научной абстракции.

Информационной и эмпирической базой исследования стали официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ; нормативные документы и законодательные акты РФ; основополагающие документы и доклады Международной организации труда (МОТ), Организации объединенных наций; материалы научных статей, монографий, научных и практических конференций по проблеме исследования; публикации в периодической печати и ресурсы Интернета.

Особое место в эмпирической базе исследования занимает анализ, измерение и оценка качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека на примере субъектов Сибирского федерального округа, а также типологизация российских регионов по уровню развития качества трудовой жизни.

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Полученные автором результаты являются достоверными и обоснованными, что обеспечивается использованием законодательных и нормативных документов Российской Федерации в области трудовых отношений и занятости, статистической информации из официальных изданий и статистических сборников; обобщением значительного количества теоретического и практического материала, монографических работ и научных статей отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда; расчетов и результатов, полученных лично автором в процессе анализа качества трудовой жизни на разных этапах его формирования.

Новизна результатов проведенных исследований заключается в обосновании необходимости измерения качества трудовой жизни на каждом из этапов жизнедеятельности человека и разработки методических и практических рекомендаций по его оценке с целью преодоления дефицита достойного труда.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения.

1. Показано, что концепция качества трудовой жизни прошла эволюционные этапы аккумуляции необходимых знаний, и в настоящий момент находится на четвертом «интеграционном» этапе развития, характеризующимся взаимопроникновением различных концепций, в частности, концепций достойного труда и непрерывного благополучия человека. Определено содержание базового понятия «качество трудовой жизни», представляющего собой совокупность организационных и социально-экономических условий, способствующих развитию человека и его потенциала на разных этапах жизнедеятельности, измерение которых возможно с помощью системы показателей, характеризующих степень реализации ценностных ориентаций работников, сформированных в период, предшествующий трудовой деятельности, а также уровень удовлетворения потребностей и обеспечения достойных условий как в период активной трудовой деятельности, так и в период после завершения трудовой деятельности.

2. Выделены факторы (фоновые, стартовые, активные) качества трудовой жизни с точки зрения возможности их учета для разработки и реализации мероприятий, направ-

ленных на преодоление дефицита достойного труда на каждом из этапов жизнедеятельности человека: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; в период после завершения трудовой деятельности. Выделены условия, оказывающие возмущающее противодействие реализации этих факторов.

3. Разработана оригинальная авторская методика измерения и оценки качества трудовой жизни в разрезе его составляющих (период, предшествующий трудовой деятельности; период активной трудовой деятельности; период после завершения трудовой деятельности) с позиции реализации принципов достойного труда, включающая ряд этапов: 1) отбор показателей и формирование системы показателей для измерения качества трудовой жизни работников; 2) формирование (определение) минимальных стандартов качества трудовой жизни; 3) измерение и оценка качества трудовой жизни; 4) типологизация регионов по качеству трудовой жизни; 5) разработка регулирующих и корректирующих мероприятий по повышению качества трудовой жизни. Предложена синтетическая классификация (типология) регионов по качеству трудовой жизни для обеспечения возможности определения соответствия региона российским стандартам и установления реально достижимых социально-трудовых показателей развития территорий в направлении преодоления дефицита достойного труда.

4. Предложены методические подходы к разработке системы стандартов качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования, включающих социально-трудовые нормативы количества, социально-трудовые нормативы соотношения, социально-трудовые нормативы времени/сроков и социально-трудовые нормы качества.

5. Апробированы основные положения авторской методики измерения и оценки качества трудовой жизни на примере Сибирского федерального округа. В результате чего выявлены: 1) позитивные тенденции формирования и развития качества трудовой жизни (стабильный рост заработной платы, превышающий темпы инфляции; снижение производственного травматизма) и негативные (нарушение нормальных условий труда, социальная напряженность, значительная дифференциация в оплате труда, высокая доля работающих бедных, диспропорции на рынке труда, высокая стоимость жизни по сравнению с размерами социальных гарантий), сдерживающие развитие регионов в социально-трудовой сфере; 2) получены новые эмпирические данные, характеризующие проблемы развития качества трудовой жизни в разные периоды жизнедеятельности человека, и определяющие приоритетные направления разрабатываемых региональных программ. Предложены методические рекомендации по разработке и реализации программы «Сохранение и развитие трудового потенциала», являющейся универсальной для

реализации в благополучных, проблемных и неблагополучных с точки зрения качества трудовой жизни регионах.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в дальнейшем развитии экономики труда и качества трудовой жизни на основе концепций непрерывного благополучия человека и достойного труда, а также в разработке методики измерения и оценки качества трудовой жизни на разных этапах жизни человека с целью преодоления дефицита достойного труда в российских регионах. Практическое значение исследования заключается в том, что понимание отличий в целях и приоритетах на разных этапах жизнедеятельности человека может помочь органам региональной власти разрабатывать как лучшие стратегии по сохранению и развитию человеческого потенциала с учетом специфики развития каждого из регионов, так и разрабатывать мероприятия по выравниванию территориальных диспропорций в развитии социально-трудовой сферы.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебных курсах и спецкурсах в вузах при подготовке магистрантов и аспирантов по направлению «Экономика» по дисциплинам «Экономика и социология труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Качество жизни».

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации были доложены на 7 международных и всероссийских научно-практических конференциях, в том числе: V международная научно-практическая конференция «Инновационные технологии в современной торговле в условиях вхождения России в ВТО» (Кемерово, 2007), Международная научно-практическая конференция «Наука и практика организации производства и управления (Организация – 2008)» (Барнаул, 2008), VIII международная научно-практическая конференция «Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах» (Кемерово, 2009), III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Менеджмент XXI века: парадигмы, концепции, метафоры» (Томск, 2012), IV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (Томск, 2013), Международная научно-практическая конференция «Современная наука: проблемы и их пути решения» (Кемерово, 2015), VI международная научно-практическая конференция «Инвестиции, строительство, недвижимость как материальный базис модернизации и инновационного развития экономики» (Томск, 2016).

Результаты диссертационной работы внедрены в учебный процесс Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачева при реализации основной образовательной программы бакалавриата по направлению «Экономика». Кроме того, результаты научного исследования в области методики типологизации регионов по качеству трудовой жизни и разработки мероприятий по его повышению для каждого типа регионов апробированы в Департаменте экономического развития Администрации Кемеровской области, что подтверждено соответствующими справками.

Структура диссертации и краткое содержание работы. Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

В первой главе проведен анализ эволюции качества трудовой жизни, дана характеристика каждого из этапов развития. Определена сущность и содержание качества трудовой жизни в разрезе его составляющих: качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности. Рассмотрены факторы повышения качества трудовой жизни и проанализированы условия, сдерживающие развитие качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования.

Во второй главе дано обоснование измерения качества трудовой жизни в РФ на региональном уровне, доказана региональная вариативность социально-экономических показателей развития территорий. Проведен анализ методического инструментария и систем показателей измерения качества трудовой жизни, выявлены возможности и ограничения их использования. Предложена авторская алгоритмизированная методика измерения качества трудовой жизни в разрезе его составляющих. Разработаны методические рекомендации к разработке стандартов качества трудовой жизни, учитывающих особенности российских регионов.

В третьей главе апробирована методика измерения качества трудовой жизни в разрезе его составляющих с точки зрения ее результативности на примере административно-территориальных единиц Сибирского федерального округа. Проведена интерпретация результатов путем сопоставления текущих значений показателей качества трудовой жизни в разрезе его составляющих с социально-трудовыми нормативами, рекомендуемыми МОТ, ООН. По результатам апробации составлен перечень мероприятий,

направленных на повышение качества трудовой жизни в регионах РФ, направленных на преодоление дефицита достойного труда.

Логика изложения материала соответствует поставленным цели и задачам, уровню разработки предмета исследования, теоретической и практической значимости исследуемых проблем.

1 Теоретические основы исследования качества трудовой жизни

1.1 Эволюция концепций качества жизни и качества трудовой жизни в экономической науке

С середины XX в. термин «качество жизни» вошел в научный оборот. Однако несмотря на то, что сам термин «качество жизни» ранее 50-х гг. XX в. не использовался, различные аспекты жизнедеятельности человека, тем не менее, находились в центре внимания ученых, научных исследований. В первую очередь это касается вопросов благосостояния общества. По сей день исследователи уделяют большое внимание вопросам повышения качества жизни различных слоев населения, при этом до сих пор не утихает дискурс относительно сущности понятия «качество жизни». Возможно, это связано с тем, что качество жизни является предметом исследования ряда дисциплин: экономики (в частности экономики труда), социологии, психологии, философии, медицины.

Междисциплинарный интерес к качеству жизни можно объяснить тем, что данная категория в настоящее время приобретает глобальный характер и становится основным критерием социального прогресса, свидетельствующего о повороте экономики к нуждам человека и ее гуманизации[1]. Об этом свидетельствует тот факт, что в программных и предвыборных документах представителей различных партий качество жизни становится отправным направлением развития экономики. В связи с чем, автор разделяет точку зрения Р.А. Фатхутдинова относительно того, что по достигнутому уровню качества жизни можно судить об эффективности работы органов государственной власти[2].

Естественная убыль населения в нашей стране, которая впервые с 1992 г. сменилась естественным приростом в 2014 г, увеличение потока мигрантов, рост неформальной занятости, ухудшение состояния здоровья, вредные и опасные условия труда, значительная доля работников в составе бедного населения, низкая заработная плата, увеличение дифференциации доходов и как следствие… низкая эффективность использования человеческого потенциала работников – это краткая характеристика текущих условий, сложившихся в социально-трудовой сфере (табл. 1)[3].

---

[1] Бельская, Г. С. Для чего необходимо экономистам изучать социально-экономическую систему России / Г. С. Бельская, В. С. Чувакина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 3. – С. 144.
[2] Фатхутдинов, Р. А. Организационно-экономический механизм повышения качества жизни / Р. А. Фатхутдинов // Стандарты и качество. – 2003. – № 7. – С. 60.
[3] Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru/dbscripts/cbsd/ (дата обращения 29.06.2015).

Таблица 1

Основные показатели, характеризующие социально-трудовую сферу РФ

Наименование показателей	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Численность постоянного населения на 1 января, млн. чел.	142,8	142,9	143,1	143,3	143,7
Естественный прирост населения, тыс. чел.	-239,6	-129,1	-4,3	24,0	30,4
Доля мигрантов в общей численности, %	1,5	2,4	2,9	3,1	3,2
Среднедушевые доходы населения, руб.	18958,4	20780	23221,1	25928,2	27775
Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата, руб.	19959,7	22185,4	25360,3	28381,1	30900,6
Минимальный размер оплаты труда, руб.	4330	4330	4611	5205	5554
Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума, %	12,5	12,7	10,7	11	11,2
Коэффициент фондов	16,6	16,2	16,4	16,2	16
Заболеваемость населения с диагнозом, установленным впервые, тыс. всего чел.	111,4	113,9	113,7	114,7	111,4
Численность пострадавших на производстве, частично утративших трудоспособность на 1 день и более, чел.	2277	3099	1377	2562	3385
Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	6017	6156	5319	5337	5090

Кроме того, необходимо отметить «примитивизацию образа жизни миллионов людей»[1] и тот факт, что для большинства населения вопрос о выживании является ключевым (табл. 2)[2]. Сокращение объемов производства, свертывание наукоемких производств, сокращение покупательной способности заработной платы … тогда как социальное государство, а Россия является таковым, должно стремиться «к максимально возможному в условиях демократической страны равномерному содействию благу всех граждан и к максимально возможному равномерному распределению жизненных тягот»[3].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года[4] запланировано повышение качества жизни россиян до уровня стран с развитой экономикой. Вектор развития социально-экономической политики, по-мнению автора, несомненно, верный, но недостижимый в среднесрочной перспективе. Достижение целей развития, провозглашенных в концепции, невозможно без выстраивания эффективных механизмов взаимодействия общества, бизнеса и государства, направленных на координацию усилий и обеспечение учета интересов всех сторон. Одна-

[1] Антосенков, Е. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Антосенков, О. Петров // Экономист. – 1998. – № 4. – С. 39.
[2] Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru/dbscripts/cbsd/ (дата обращения 29.06.2015).
[3] Козлова, Е. И. Конституционное право России. URL: http://bibliotekar.ru/konstitucionnoe-pravo-4/27.htm (дата обращения 25.04.2012).
[4] Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009).

ко позитивным можно признать тот факт, что на данном этапе развития общества произошло осознание значимости человеческих ресурсов и того обстоятельства, что именно человек является целью экономического и социального прогресса. Смена идеологии развития общества, по-мнению автора, обусловлена, в том числе и развитием концепции качества жизни.

Таблица 2

Динамика социально-экономических показателей, отражающих образ жизни населения РФ

Наименование показателей	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Индекс выпуска товаров и услуг по базовым видам деятельности, в % к соответствующему периоду предыдущего года	105,8	105,4	102,8	101	100,4
Число организаций, занимавшихся инновационной деятельностью, ед.	3492	3682	3566	3605	…
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, тыс. чел.	736,5	735,3	726,3	727,0	…
Реальная заработная плата, в % к предыдущему году	105,2	102,8	108,4	104,8	101,2
Производительность труда, млн. руб. / чел.	662,2	789,9	869,0	927,1	9981,4

Таким образом, исследование качества трудовой жизни невозможно рассматривать вне концепции качества жизни. Между двумя концепциями существует устойчивая взаимосвязь и взаимозависимость и, прежде чем рассматривать эволюцию концепции качества трудовой жизни, считаем необходимым представить краткий обзор развития концепции качества жизни.

Итак, анализ соответствующей научной литературы позволил выделить четыре этапа в эволюции концепции «качества жизни» (рис. 1).

Необходимо отметить, что свое формирование и развитие концепция качества жизни получила, прежде всего, в западных исследованиях. Становление концепции качества жизни в отечественной научной литературе также прошло ряд этапов, но с некоторым отставанием: 1) антагонизм (1960-е начало 1970-х гг.), резкая критика и непринятие «буржуазной» концепции качества жизни; 2) критика и противопоставление понятию «качество жизни» понятия «уровень жизни» (конец 1970-х начало 1980-х гг.); 3) «квантификационное» развитие (начало 1990-х гг.); 4) «концептуальное развитие» в рамках Стратегии устойчивого развития (1990-2000-е гг.); 5) «интеграционное» развитие (начало 2000-х гг. и по настоящее время), т.е. понимание качества жизни становится междисциплинарным, как следствие для его измерения используется соответствующий



Рис. 1. Этапы развития концепции качества жизни

инструментарий[1].

Эволюция концепции качества жизни представлена в табл. 3. Так или иначе, концептуально категория «качество жизни» развивается и наполняется в ходе эволюции новыми смыслами. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что на каждом из этапов происходит изменение взаимоотношений между индивидом и обществом. На первом этапе индивид рассматривается исключительно как ресурс, как средство достижения экономического роста[2]. На втором этапе исследуются социальные условия жизнедеятельности индивидов. На третьем этапе анализируются социально-психологические характеристики взаимодействия индивида и общества. На четвертом этапе – движущей силой развития общества становится экономика счастья, задачей которой является создание условий, в которых возможно обеспечение как материальной, так и духовной удовлетворенности жизнью.

Подводя итог изложенному выше, целесообразно отметить, что качество жизни представляет собой «структурную целостность, а потому может быть охарактеризовано, как единство целого и его частей»[3].

Сравнительный анализ составляющих качества жизни представлен в табл. 4. Составными частями качества жизни являются: 1) качество индивидов, их общностей (состояние здоровья при рождении, работоспособность, приобретенные умения и навыки); 2) качество трудовой жизни (возможность самореализации в процессе труда); 3) качество социальной инфраструктуры (доступность услуг, уровень обслуживания); 4) качество окружающей среды (экологическая обстановка, природно-климатические условия); 5) личная безопасность (уровень преступности); 6) удовлетворенность жизнью (ощущение счастья, уверенность в завтрашнем дне, стабильность занятости); 7) уровень жизни[4].

Наряду с категорией «качество жизни» в научной литературе получила широкое распространение категория «качество трудовой жизни». Автор считает, что одной из важнейших составляющих качества жизни является качество трудовой жизни, так как последнее является основой обеспечения качества жизни. Автор разделяет точку зрения В. Буткалюк относительно того, что именно неудовлетворенность людей качеством своей трудовой жизни стала предпосылкой развития концепции качества жизни, в связи с

---

[1] Симакина, М. А. Сущность концепции качества жизни в современных российских исследованиях / М. А. Симакина // Молодой ученый. – 2012. – № 5. – С. 211-212.

[2] Лига, М. Б. Качество жизни: генезис идей / М. Б. Лига // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. – 2011. – № 2. – С. 244.

[3] Азгальдов, Г. Г. Квалиметрия жизни / Г. Г. Азгольдов, В. Н. Бобков, В. Я. Ельмеев и др. – М. : Всероссийский центр уровня жизни; Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2006. – С. 144.

[4] Там же. С. 144.

Таблица 3

Эволюция концепции качества жизни в экономической науке

Этап	Доминирующая концепция общественного развития	Суть этапа	Составляющие качества жизни	Отражение в качестве жизни компонентов качества трудовой жизни
1	2	3	4	5
Эмбриональный	Концепция экономического благосостояния	Отождествление понятия «качества жизни» с понятием «уровень жизни»	Уровень и образ жизни	ВВП на душу населения
Квантификационный	Концепция человеческих отношений	Определение системы количественных экономических и социальных показателей для оценки качества жизни	1. Оценка социальных последствий научно-технического прогресса. 2. Плотность населения	1. Доходы населения. 2. Создание новых рабочих мест. 3. Условия труда. 4. Уровень образования
Концептуальный	Концепция человеческого капитала	Переход от индустриальной фазы развития общества к постиндустриальной. Как следствие организованное потребление и смещение акцента на нематериальные ценности	1. Доходы. 2. Безработица. 3. Жилищное обеспечение. 4. Физическое здоровье. 5. Образование. 6. Экология. 7. Социальная безопасность. 8. Экономическая и политическая ситуация. 9. Интересная работа	1. Состояние здоровья. 2. Уровень безработицы. 3. Уровень образования. 4. Количество населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума. 5. Степень дифференциации доходов. 6. Средний часовой заработок женщин в процентах к заработку мужчин. 7. Удовлетворенность трудом. 8. Условия труда
Интеграционный	Концепция непрерывного благополучия	Исследование качества жизни с точки зрения возможности управления, в частности возможности управления качеством труда, качеством технологий, качеством образования, качеством медицинского обслуживания, качеством окружающей среды. Понимание качества жизни становится междисциплинарным в связи с чем для субъективной оценки качества жизни применяются социологические методы анализа	1. Доходы населения. 2. Потребление и качество питания. 3. Жилищные условия. 4. Здравоохранение. 5. Экология и природно-климатические условия. 6. Социальная безопасность. 7. Образование и его доступность. 8. Досуг. 9. Качество населения. 10. Трудовая жизнь	1. Условия труда, занятости и организации труда. 2. Удовлетворенность трудом. 3. Медицинское обслуживание. 4. Компетентность работника (уровень образования). 5. Материально-техническая база производства. 6. Соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью

Таблица 4

Компоненты качества жизни

Авторы	Материальное благополучие	Потребление	Жилищные условия	Уровень медицинского обслуживания и его доступность	Экологическая обстановка	Природно-климатические условия	Социальная безопасность	Качество питания	Качество образования и его доступность	Структура досуга	Степень удовлетворения потребностей (в т.ч. содержательном общении, знаниях, творческом труде)	Качество населения	Уровень стрессовых состояний	Структура расселения (плотность населения)	Трудовая жизнь	Безопасное рабочее место	Жизнь нетрудоспособных членов общества	Макроэкономическая обстановка	Общественная жизнь	Эмоциональное благополучие	Семья	Гражданская свобода	Политическая стабильность	Гендерное равенство	Духовность
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Серба В.И.[1]	+		+	+	+		+		+																
Пауэр Т.В.[2]	+						+	+	+		+			+											
Сен А.[3]				+					+									+							
Кумминс Р.А.[4]	+			+			+								+				+	+	+				
Хагерти М.Р.[5]	+			+				+							+				+	+	+				
Филс Д., Перри Дж.[6]				+			+								+					+		+			

[1] Серба, В. И. Междисциплинарность понятия «качество жизни». URL: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2014/Gosupravlenie/2_158966.doc.htm (дата обращения 4.04.2014).
[2] Power T.W. The Economic Value of the Quality of Life. Boulder, CO, 1980.
[3] Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. In M. Nussbaum & A. Sen (Ed.), The quality of life (pp. 62-67). Oxford: Oxford University Press.
[4] Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective Quality of Life: an Interactive Model. Social Indicators Research. Vol. 52 (1). Pp.55-72.
[5] Hagerty, M. R., Cummins, R., Ferriss, A. L., Land, K., Michalos, A., Peterson, M., Sharpe, A., Sirgy, M. J., and Vogel, J. (2001). Quality-of-life indexes for national policy: review and agenda for research. Social Indicators Research. Vol. 55(1). Pp. 1-96.
[6] Felce, D., & Perry, J. (1997). Quality of life: The scope of the term and its breadth of measurement. In R. I. Brown Ed.), Quality of life for people with disabilities: Models, research and practice (pp. 56-70). Cheltenham, UK: Stanley Thornes.

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Кенни М.[1]	+			+		+										+			+		+	+	+	+	+
Фостер Д.[2]					+			+					+	+											
Елисеева И.И.[3]	+		+	+		+			+		+														
Алдашев Б.А.[4]	+	+		+	+	+	+				+														
Айвазян С.А.[5]	+				+	+	+					+													
Корнейчук Б.В.[6]	+	+		+	+		+		+																
Генкин Б.М.[7]		+	+	+	+		+	+	+																
Бобков В.Н.[8]					+					+					+		+								

[1] Kenny, M. (2005). The Economist Intelligence Unit’s quality-of-life index. The world in 2005.
[2] Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н.А.Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 76.
[3] Елисеева, И. И. Социология / И.И. Елисеева. - М.: ЭКОС, 2003. – С. 58.
[4] Алдашев, Б.А. Качество жизни в контексте рыночной экономики: автореф. дисс. д-ра. соц. наук: 22.00.03 / Б. А. Алдашев. – Алматы, 1994. – С. 10.
[5] Айвазян, С. А. Интегральные индикаторы качества жизни населения: их построение и использование в социально-экономическом управлении и межрегиональных сопоставлениях. – М. : ЦЭМИ РАН, 2000. – С. 13.
[6] Корнейчук, Б. В. Экономика труда: учеб. пособие/ Б. В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – С. 215.
[7] Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7 изд. доп. – М. : Норма, 2007. – С. 45.
[8] Бобков, В.Н. Качество жизни: сущность и показатели / В. Бобков, П. Мстиславский // Человек и труд. – 1996. – № 6. – С.76-79.

чем большая часть показателей качества жизни включает показатели качества трудовой жизни: удовлетворенность оплатой труда, условиями труда и т.д.[1] Об этом факте свидетельствует и анализ теоретических подходов к понятию «качество жизни». Изначально данное понятие связывалось с размером дохода, гарантирующего определенный уровень благосостояния, затем к пониманию качества жизни были добавлены нематериальные ценности (качество образования, качество медицинской помощи), еще позже добавлены экологические аспекты, и, наконец, субъективные составляющие (удовлетворенность трудом, ощущение счастья, уверенность в завтрашнем дне).

Особенностью концепции качества жизни является эклектика объективистского и субъективистского подходов, что проявляется «в попытке охватить самые различные проблемы, включая пути и цели исторического развития, экономический рост, экологический кризис и его отрицательное влияние на человека, проблемы урбанизации … и бедность населения, расово-этнические конфликты, борьбу с преступностью и наркоманией, развитие образования и других социальных сфер, возможности самореализации личности, человеческое счастье»[2].

Концепция качества трудовой жизни в ходе эволюции также прошла 4 этапа (рис. 2). Первый этап можно признать «эмбриональным», соответствующим периоду времени до 1890-х гг. На данном этапе развития концепции качества трудовой жизни закладываются основы общественного разделения труда Августином (IV-V в.), Фомой Аквинским (XIII в.) с выделением труда умственного и физического. А. Смит (XVIII в.) в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов»[3] отмечает, что именно общественное разделение труда является фактором экономического развития. Разделение труда, по его мнению, является резервом «роста производительности труда рабочих, при этом "чрезмерное" разделение труда может негативно отразиться на работнике: "частичный рабочий" … становится тупым и невежественным»[4].

На первом этапе идеологический конструкт «качество трудовой жизни» в научном обороте не используется. Тем не менее, отдельные аспекты организации труда затронуты как представителями средневековья, так и нашего времени. На данном этапе труд рассматривается как ценность и как неотъемлемая черта жизнедеятельности.

---

[1] Буткалюк, В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В .Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 146.

[2] Симакина, М. А. Сущность концепции качества жизни в современных российских исследованиях / М. А. Симакина // Молодой ученый. – 2012. – № 5. – С. 212-213.

[3] Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ А. Смит ; Ин-т К. Маркса и Ф. Энгельса. Т. 1. М. ; Гос. Соцэкгиз, 1931. – 436 с.

[4] Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 26. Ч. 1. Изд. 2. – М. : Гос. изд-во политич. лит., 1962. – С. 374-375.

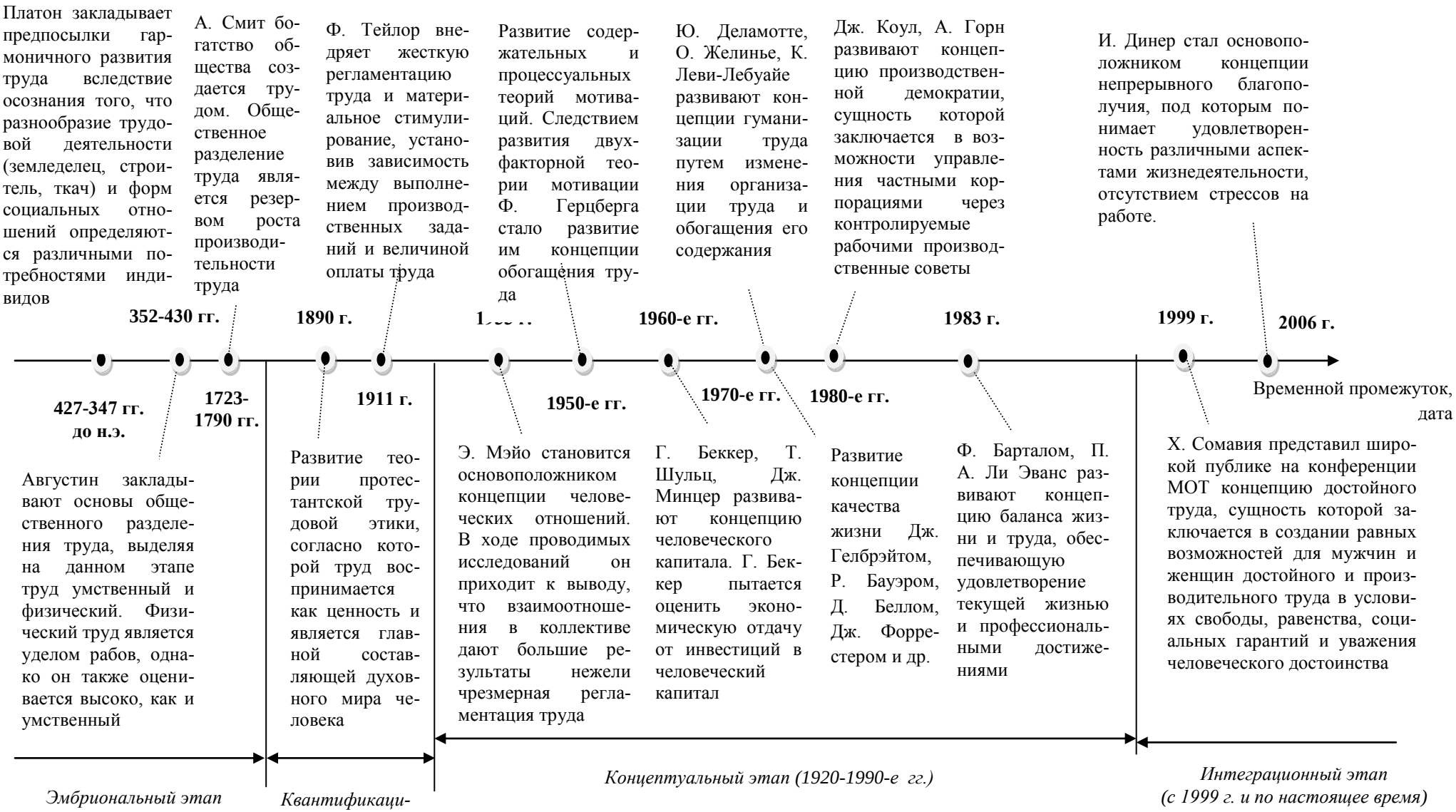


Рис. 2. Этапы развития концепции качества трудовой жизни

Второй этап развития концепции качества трудовой жизни приходится на 1890-е гг. и продолжается до нач. XX в. В этот период времени на территории «будущих» Соединенных Штатов Америки получила развитие теория протестантской трудовой этики, согласно которой труд воспринимается как жизненная ценность и является главной составляющей духовного мира человека, а безделье карается принудительным трудом[1].

Весомый вклад в развитие концепции КТЖ внес Ф. Тейлор в 1911 г., внедрив в производство жесткую регламентацию труда, и установив зависимость между оплатой труда и выполнением производственных заданий. Однако положительный эффект (увеличение производительности труда) омрачал рост заболеваемости работников и травматизм. Кроме того, наблюдался рост неудовлетворенности трудом, что способствовало развитию отчуждения труда, т.е. «нарушения целостности между трудовым процессом и жизненными устремлениями работника, в обеднении духовно-нравственного и социально-экономического содержания труда, сведению его к механическому набору трудовых функций»[2].

Заметным толчком в формировании концепции качества трудовой жизни стало в начале XX в. развитие идей Э. Дюркгейма относительно того, что человек в процессе трудовой деятельности не является орудием труда или придатком машины, он должен развиваться как личность[3].

На втором этапе в результате развития научно-технического прогресса к работникам стали предъявляться более высокие требования: на успешно функционирующих предприятиях стала происходить замена низкоквалифицированных работников высококвалифицированными. Жесткая регламентация труда ограничивала способность высококвалифицированной рабочей силы к самообучению[4]. В связи с чем, на данном этапе под качеством трудовой жизни понимается деятельность организации, направленная на удовлетворение потребностей ее работников путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе[5].

Третий этап развития концепции качества трудовой жизни соответствует 1920-1990-м гг. На данном этапе начинает господствовать теория «человеческих отношений».

---

[1] Политическая экономия: Учебник для вузов / Медведев В.А., Абалкин Л.И., Ожерельев О.И. и др. М.: Политиздат, 1988. – С. 57-58.

[2] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – С. 90.

[3] Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – С. 391.

[4] Цыганкова, И. В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2007. – № 3. – С. 184.

[5] Третьяк, С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39-43.

Э. Мэйо в ходе исследований на производственных предприятиях США приходит к выводу, что чрезмерная регламентация трудового процесса и величина заработной платы не всегда являются основными мотивами трудовой деятельности и резервом роста производительности труда, зачастую именно взаимоотношения между людьми в коллективе дают большие результаты. В связи с чем, Э. Мэйо указывал на необходимость учета социальных и психологических аспектов труда, так как организация, прежде всего, должна быть ориентирована на людей, а затем на производство[1]. Забота со стороны руководства о своих работниках, повышает их уровень удовлетворенности трудом и как следствие приводит к повышению производительности труда. Автор разделяет точку зрения В.А. Цыганкова относительного того, что «школа человеческих отношений» стремилась объединить принципиально разные подходы: тейлоризм и внутрипроизводственную демократию[2]. Следствием чего стало то, что неудовлетворенность работников сохранялась и порой даже усиливалась.

В 1950-е гг. концепция человеческих отношений несколько видоизменяется в связи с развитием научной мысли в областях психологии, социологии и менеджмента. К. Арджирис, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг стали наиболее видными представителями поведенческих концепций. Они изучали различные вопросы организационного взаимодействия, мотивы трудовой деятельности, изменение содержания труда, т.е. отдельные аспекты еще формирующейся концепции качества трудовой жизни. Главным постулатом поведенческих концепций стало следующее утверждение: правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности, как отдельного работника, так и организации в целом[3]. Поведенческий подход к управлению не утратил свою актуальность и в настоящее время.

В 1950-е гг. Ф. Герцберг разрабатывает двухфакторную теорию мотивации, выделив гигиенические (заработная плата, условия труда, взаимоотношения в коллективе) и мотивирующие факторы (содержательный труд, возможность карьерного роста, признание среди коллег)[4]. Следствием теории мотивации Герцберга стало развитие им концепции обогащения труда. Обогащение труда – это пересмотр организации рабочего процесса, создающий больше возможностей для успеха и его признания. Обогащение со-

---

[1] Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – N.Y.: McMillan Press.
[2] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. — Москва, 2007. – С. 94.
[3] Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, Х. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2005. – С. 71-72.
[4] Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. Personnel Administration. Vol 27(1). Pp. 3-7.

держания труда предполагается за счет: упразднения некоторых элементов контроля, повышения ответственности за выполненную работу, усложнения задач и др.[1].

Параллельно в 1960-е гг. развивается концепция «человеческого капитала». Ее основными представителями стали Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Минцер и др. Под человеческим капиталом они понимают имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотиваций, инвестициями в который могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья и географическая мобильность[2]. Инвестиции в человеческий капитал приводят к экономической отдаче, размер которой и пытался оценить Беккер. Развитие концепции человеческого капитала привело к осознанию того, что повышение качества рабочей силы и инвестиции в нее имеют не меньшее значение в развитии производства, чем инвестиции в основной капитал.

В начале 1970-х гг. Ю. Деламотте, О. Желинье, К. Леви-Лебуайе и др. развивают концепцию гуманизации труда. Авторы отрицали чрезмерное влияние психологических факторов на трудовую деятельность. Под гуманизацией труда они понимали рационализацию труда, изменение организации труда и обогащение его содержания путем снижения его монотонности[3].

В 1960-1970-е гг. в индустриально развитых странах «в обстановке резко обнаруживающей отрицательные последствия капиталистического использования достижений научно-технической революции, связанные с небывалым загрязнением окружающей среды, ростом психических заболеваний и т.д. лозунг "качество жизни" был призван специфическим образом служить социальной демагогии буржуазии, ее тактике частичных уступок»[4]. С течением времени уступки превратились в настоятельные требования со стороны рабочих позаботиться об их жизненных условиях, умерив погоню за прибылью[5]. Переориентация производства на нужды человека стала выходом из кризиса, обусловленного быстрым ростом промышленности, который сопровождался не улучшением уровня жизни людей, а обострением ранее не виданных проблем, превращающих «общество изобилия» в «общество проклятых изобилием»[6]. Таким образом, развитие

---

[1] Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review (January). P. 87-96.
[2] Корицкий, А .В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала/ А. В. Корицкий // Креативная экономика. – 2007. – № 5. – С. 3-4.
[3] Цыганкова, И. В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2007. – № 3. – С. 188.
[4] Бестужев-Лада, И. В. Современные концепции уровня, качества и образа жизни / И. В. Бестужев-Лада. – М.: ИСИ АН СССР, 1978. – С. 182.
[5] Буткалюк, В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В .Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 143.
[6] Там же. С. 143.

концепции качества жизни стало мощным толчком развития концепции качества трудовой жизни.

В середине XX в. появляются предпосылки развития концепции производственной демократии. Ее основными представителями являются Дж. Коул, А. Горц. Сущность данной концепции заключалась в возможности управления частными корпорациями через контролируемые рабочими производственные советы. В 1970-1980-е гг. подход профсоюзов к проблеме участия в управлении носил конфронтационный характер. Лишь с 1980-х гг. производственная демократия стала рассматриваться как условие сохранения предприятия в обстановке обостряющейся конкурентной борьбы. В этот период зарождается идея «социального партнерства». Так, профсоюзы, не ставя под сомнение правомочность администрации предприятия, настаивают на принятии мер, предотвращающих ухудшение социально-экономического положения работников[1].

В начале 1980-х гг. также получает развитие концепция «баланса жизни и труда», основателями которой являются Ф. Бартолом, П.А. Ли Эванс, заключающаяся в нахождении оптимального решения, при котором индивид будет удовлетворен своей текущей жизнью и профессиональными достижениями, имея возможность уделять достаточно времени своим интересам[2].

Согласно изложенному выше, можно заключить, что концепция качества трудовой жизни стала рассматриваться в рамках сложившихся в трудовой деятельности теорий мотивации и концепций, направленных на повышение производительности труда и эффективности производства. Формирование концепции качества трудовой жизни стало обобщением представленных выше концепций и теорий.

На третьем этапе под качеством трудовой жизни понимают характеристику условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника[3].

Начало четвертого этапа развития концепции качества трудовой жизни, по-мнению автора, можно связать с появлением нового понимания смысла трудовой деятельности. В 1999 г. на международной конференции труда в Женеве генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Х. Сомавия представил широкой публике концепцию достойного труда, сущность которой заключается в создании равных возможностей для мужчин и женщин достойного и производительного труда в ус-

---

[1] Ершов, С. Производственная демократия в системе рыночных отношений / С. Ершов // Новое общество: реалии и концепции. – 1992. –№ 5. – С. 23.

[2] Bartolome, F., Lee Evans, P. A. (1983). Must success cost so much? In: E.G.C.Collins (Ed.), Executive success: Making it in management (pp. 65–82). New York: Wiley.

[3] Горелов, Н. А. Энциклопедия труда и занятости/ Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – спб.: Изд-во спб. Гос. Ун-т., 1997. – С. 126.

ловиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства[1]. Следовательно, об уровне «достойности» труда можно судить по следующим характеристикам: гендерное равенство; запрет принудительного труда; социальное обеспечение и социальная защита.

В 2000-м г. Х. Сомавия уточнил ранее данную дефиницию: достойный труд – это производительный труд, при котором уважаются права человека, и обеспечивается безопасность и защита, а также возможность участвовать в принятии решений, которые могут повлиять на деятельность трудящихся[2]. Важнейшей характеристикой достойного труда является возможность создания объединений работников с целью ведения коллективных переговоров (социальный диалог).

Позже в пилотной программе «Достойный труд» МОТ отмечается, что достойный труд приносит адекватный доход, при этом оставляет время и для других сторон жизни, уважает права человека, дает ему право голоса и способствует социальной интеграции[3]. Таким образом, характеристики достойного труда вновь расширяются, помимо указанных выше добавляются следующие, не менее важные характеристики: адекватный заработок, и баланс между трудовой и нетрудовой жизнью.

В настоящее время достойный труд Международной организацией труда трактуется как высокоэффективный труд, который обеспечивает справедливый доход, безопасность на рабочем месте, гендерное равенство, и предполагает социальную защиту, перспективы для развития личности и социальной интеграции, а также право работников высказывать свое мнение и участвовать в принятии решений, затрагивающих их жизнь[4]. По мнению автора, данное определение является более полным, не требующим дальнейшей детализации характеристик достойного труда. Однако подобный подход к определению достойного труда, несколько сужает его понимание, когда речь идет о необходимости учета субъективного мнения работника.

Отечественные исследователи, в отличие от западных, наделяют дефиницию «достойный труд» субъективными характеристиками. Так, Л.А. Костин отмечает, что достойный труд – это высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедли-

---

[1] Доклад генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, 1999. – С. 4.

[2] ILO 2000. Report of Director-General: Globalizing Europe. Decent work in the information economy. URL: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/regconf/report_vol_i.pdf (дата обращения 19.04.2015).

[3] Decent Work Pilot Programme. URL: http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/ (дата обращения 19.04.2015).

[4] Decent Work FAQ: Making decent work a global goal. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071241/lang--en/index.htm (дата обращения 20.04.2015)

вым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие[1].

Е.Ф. Зеер имеет схожую точку зрения: достойный труд – это труд, удовлетворяющий индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносящий вреда здоровью и способствующий развитию способностей человека[2]. Главным достоинством подобного подхода к трактовке понятия является то, что помимо перечисления объективных характеристик достойного труда, осуществляется учет субъективных составляющих – удовлетворенности работника трудовой деятельностью.

Кроме того, по мнению автора, крайне важным, в ходе развития концепции достойного труда стал подход Г. Филдса – одного из разработчиков концепции достойного труда. Он определяет достойный труд как возможность создания рабочих мест, так и необходимость иметь работу, отвечающую трудовым стандартам[3]. Несмотря на отсутствие критериев достойного труда, автор считает наиболее удачным данный подход в связи с тем, что работа в достойных условиях труда – это определенный уровень качества трудовой жизни, а качество принято определять в соответствии с действующими стандартами. Е.А. Павлова отмечает, что определение Г. Филдса является абстрактным, и в большей степени зависящим от трудового законодательства определенного государства. Автор категорически не согласен с этим мнением, трудовые стандарты МОТ включают в себя основополагающие принципы и права работников в трудовой сфере, что нашло свое отражение в соответствующих Конвенциях МОТ, исполнение которых является обязательным для всех стран в независимости от их ратификации:

1. Свобода объединения и защита права объединяться в профсоюзы[4] и на ведение коллективных переговоров[5].
2. Недопущение различных форм дискриминации труда[6].
3. Запрет принудительного труда[1].

---

[1] Костин, Л.А. Достойный труд в XXI веке / Л. А. Костин // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005. – С. 16.

[2] Зеер, Е. Ф. Социально-образовательные аспекты становления «человека труда» / Е. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2013. – № 8. – С. 34.

[3] Fields, G. S. (2003). Decent work and development policies. International Labour Review. Vol. 142 (2). P. 239.

[4] Конвенция МОТ № 87 (1948) «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию».

[5] Конвенция МОТ № 98 (1949) «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров».

[6] Конвенция МОТ № 111 (1958) «О дискриминации в области труда и занятий»; Конвенция МОТ № 100 (1951) «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».

4. Запрет детского труда[2].

На взгляд автора концепция достойного труда стала логичным продолжением формирования и развития концепции качества трудовой жизни (табл. 5), так как целью реализации обеих концепций является: «сокращение тяжелого ручного труда и труда во вредных и опасных условиях его протекания»[3], а также создание условий для гармоничного развития работника и реализации человеческого потенциала в процессе трудовой деятельности, что достигается за счет: безопасного рабочего места, социальной защиты, перспективы личного карьерного роста в данной организации, активного участия в принятии управленческих решений, и отсутствия дискриминации.

Таблица 5

Сравнительный анализ концепций качества трудовой жизни и достойного труда

Параметры сравнения	Концепция качества трудовой жизни	Концепция достойного труда	Концепция качества трудовой жизни в преодолении дефицита достойного труда
1	2	3	4
Цель реализации	Повышение качества трудовой жизни за счет гуманизации рабочей среды и удовлетворения потребностей работников	Ликвидация дефицита достойного труда путем: защиты наиболее уязвимых групп работников, недопущения их вытеснения с рынка труда или превращения их в работающих бедных, а также от угнетения и дискриминации; обеспечения безопасных условий труда; гарантии дохода	Создание условий для всестороннего развития личности в процессе трудовой деятельности на основе эффективного социального партнерства
Принципы формирования	1. Профессиональное и квалификационное развитие работника. 2. Содержательность и обогащение труда. 3. Воспроизводство рабочей силы и развитие личности работника. 4. Трудовая (производственная) демократия. 5. Гласность в оценке качества трудовой жизни. 6. Целостность трудового коллектива. 7. Социальная справедливость.	1. Свобода объединения и защита права объединяться в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров. 2. Недопущение различных форм дискриминации труда. 3. Запрет принудительного труда. 4. Запрет детского труда	1. Содействие эффективной занятости. 2. Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда. 3. Справедливое вознаграждение за труд. 4. Развитие социального партнерства. 5. Доступность и непрерывность профессионального образования. 6. Гендерное равенство. 7. Удовлетворенность трудом

[1] Конвенция МОТ № 29 (1930) «О принудительном или обязательном труде»; Конвенция МОТ № 105 (1957) «Об упразднении принудительного труда».

[2] Конвенция МОТ № 138 (1973) «О минимальном возрасте для приема на работу»; Конвенция МОТ № 182 (1999) «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

[3] Молчанов, А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации труда / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 7. – С. 51.

Окончание табл. 5

1	2	3	4
	8. Реализация трудового потенциала. 9. Всеобщая вовлеченность[1]		
Типовые составляющие (направления развития)	1. Организация труда. 2. Условия труда. 3. Справедливое вознаграждение за труд. 4. Трудовая демократия. 5. Социальная значимость результатов труда. 6. Возможность карьерного роста	1. Эффективная занятость. 2. Оплата труда. 3. Социальная защита. 4. Социальный диалог	1. Эффективная занятость. 2. Оплата труда. 3. Социальная защита. 4. Организация труда. 5. Условия труда. 6. Социальный диалог
Оценочный подход	Объективно-субъективный	Объективный	Объективно-субъективный
Информационная база исследования	Профильные статистические показатели, данные социологических исследований и опросов	Профильные статистические показатели	Профильные статистические показатели, данные социологических исследований и опросов

На взаимосвязь между анализируемыми концепциями указывают и Ф. Бонне, Ж. Фигерейдо, Г. Стендинг, установив корреляционную зависимость между индексом достойного труда и индексом развития человеческого потенциала (показателя оценки качества жизни)[2]. Кроме того, среди целей реализации концепции достойного труда, помимо обеспечения безопасности на рабочих местах, заявлена благоприятная экологическая обстановка, что свидетельствует об интеграции концепции достойного труда и концепции качества жизни.

Таким образом, по-мнению автора, концепция достойного труда в настоящее время стала пиком эволюции концепции качества трудовой жизни (табл. 6).

Согласно изложенному выше, автор считает целесообразным говорить о взаимосвязи и взаимопроникновении данных концепций. При этом акцент важно поставить именно на эволюционном развитии. Интеграция концепций качества трудовой жизни и концепции достойного труда будет способствовать их дальнейшему эволюционному развитию, так как рассмотрение этих концепций во взаимосвязи с учетом преемственности основных постулатов позволяет комплексно взглянуть на социально-трудовые отношения.

Логика исследования качества трудовой жизни в настоящей работе представлена на рис. 3.

[1] Жулина, Е. Г. Принципы формирования качества трудовой жизни. URL: http://online.rae.ru/325 (дата обращения 05.07.2015).
[2] Ахмед, И. Достойный труд и развитие человека / И. Ахмед // Международный обзор труда 2003. Т.142. – 2004. № 1-2. – С. 106.

Таблица 6

Эволюция концепции качества трудовой жизни в экономической науке

Этап	Доминирующая концепция общественного развития	Суть этапа	Составляющие качества трудовой жизни	Показатели качества трудовой жизни
1	2	3	4	5
Эмбриональный	Концепция экономического благосостояния	Зарождаются основы общественного разделения труда. Труд рассматривается как средство преодоления бедности. Трудовая деятельность жестко регламентируется и сводится к набору простых монотонно повторяющихся трудовых операций. Интересы работника сводятся к получению экономической выгоды	1. Оплата труда. 2. Производительность труда.	ВВП на душу населения
Квантификационный	Концепция человеческих отношений	Труд рассматривается как ценность и неотъемлемая черта жизнедеятельности человека. Происходит осознание значимости обогащения труда. Формируются предпосылки того, что человек в прочесе труда должен развиваться как личность, в результате увеличивается количество «уникальных» профессий, требующих более высокой квалификации. Мотивы трудовой деятельности – материальное и моральное стимулирование	1. Оплата труда. 2. Условия труда. 3. Уровень образования. 4. Гарантия занятости	1. Среднемесячная заработная плата. 2. Уровень безработицы
Концептуальный	Концепция человеческого капитала. Концепция качества жизни	С целью создания условий для развития человеческого потенциала происходит изменение организации труда, обогащение его содержания. Зарождаются основы социального партнерства, формируются профсоюзные организации	1. Гарантия занятости. 2. Оплата труда. 3. Условия труда. 4. Уровень образования.	1. Уровень безработицы. 2. Среднемесячная заработная плата. 3. Минимальный размер оплаты труда. 4. Степень дифференциации доходов. (МРОТ) 5. Средний часовой заработок женщин в процентах к заработку мужчин. 6. Просроченная задолженность по оплате труда. 7. Производственный травматизм. 8. Уровень образования. 9. Удовлетворенность трудом

Окончание табл. 6

1	2	3	4	5
Интеграционный	Концепция непрерывного благополучия. Концепция достойного труда	Достойный труд рассматривается как средство преодоления бедности. Инвестиции в человеческий капитал рассматриваются как экономические выгодные проекты, а повышение качества трудовой жизни – как «часть стратегии развития и конкурентное преимущество за все более дефицитные и качественные трудовые ресурсы»[1].	1. Гарантия занятости. 2. Оплата труда. 3. Организация и условия труда. 4. Образование. 5. Социальное обеспечение. 6. Социальный диалог	1. Уровень безработицы. 2. Средняя продолжительность поиска работы безработными. 3. Среднемесячная заработная плата. 4. МРОТ. 5. Индекс Кейтца. 6. Коэффициент Джини. 7. Продолжительность рабочей смены / недели 8. Производственный травматизм. 9. Профессиональные заболевания. 10. Уровень образования. 11. Количество забастовок. 12. Удовлетворенность трудом

[1] Садовая, Е. С. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты / Е. С. Садовая, В. А. Сауткина. – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – С. 78.

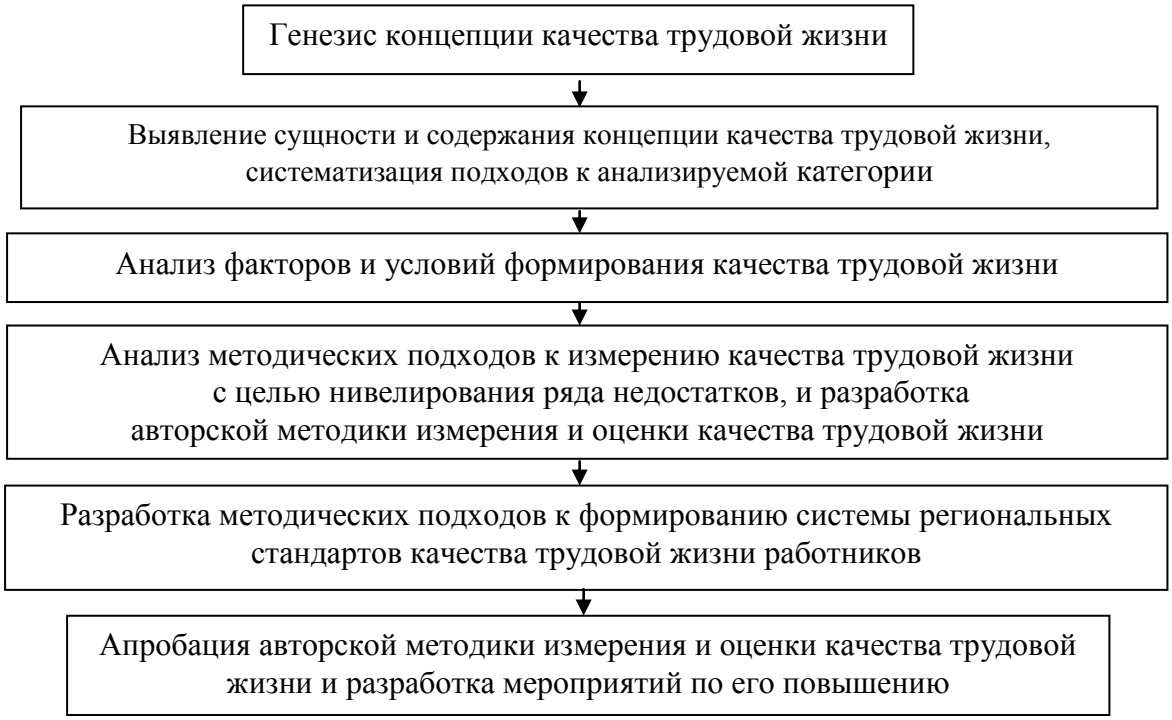


Рис. 3. Логика исследования

Согласно выбранному алгоритму исследования далее обратимся к выявлению сущности понятия «качество трудовой жизни».

1.2 Сущность и содержание концепции качества трудовой жизни

Концепция качества трудовой жизни стала «органическим синтезом» анализируемых в предыдущем параграфе концепций и теорий, направленных на формирование благоприятной среды для развития человеческого потенциала. Понятие «качество трудовой жизни» трансформировалось и «отшлифовывалось» на протяжении четырех этапов формирования и развития концепции качества трудовой жизни. Однако, несмотря на то, что в развитых странах концепция качества трудовой жизни получила широкое распространение и была признана важным инструментом социально-экономической политики учреждениями ООН: Международной организацией труда и ЮНЕСКО, до сих пор нет единства мнений относительно самой категории «качество трудовой жизни». Н.А. Горелов объясняет этот факт тем, что многие авторы заменяют понятие «качество трудовой жизни» понятиями «обогащение труда» или «гуманизация труда», а в скандинавских странах теория гуманизации труда и концепция качества трудовой жизни рас-

сматриваются в рамках концепции «демократизации рабочих мест»[1]. Между тем понимание данной концепции представляется очень важным с точки зрения показателей, позволяющих измерить качество трудовой жизни.

Для того, чтобы снять всю неопределенность обратимся к выявлению сущности понятия «качество трудовой жизни» (КТЖ). В настоящее время среди ученых и специалистов отсутствует единое мнение как относительно истории возникновения концепции качества трудовой жизни, так и трактовки самого понятия. Для более глубокого понимания качества трудовой жизни требуется систематизация существующих подходов к его определению с точки зрения логической и хронологической преемственности, что в дальнейшем позволит автору сделать ряд выводов, способствующих разработке направлений по повышению качества трудовой жизни работников, и, самое главное, его измерению.

Проведенный анализ в предыдущем параграфе позволил сгруппировать различные подходы к понятию «качество трудовой жизни»: 1) отождествление понятия качества трудовой жизни с деятельностью организации; 2) отождествление понятия качества трудовой жизни со степенью удовлетворения потребностей; 3) толкование качества трудовой жизни через рабочее окружение; 4) отождествление качества трудовой жизни с совокупностью материальных и нематериальных благ; 5) интерпретация качества трудовой жизни как реакции работников на социально-технические аспекты труда; 6) отождествление качества трудовой жизни с характеристиками условий и организации труда; 7) интерпретация качества трудовой жизни как показателя эффективности социально-трудовых отношений.

Представителем первого подхода, стал С. Роббинсон, впервые употребивший термин «качество трудовой жизни» (1972 г.). Качество трудовой жизни, по его мнению, – деятельность организации, направленная на удовлетворение потребностей ее работников, путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе[2]. В более поздний период Н.А. Горелов в 2003 г. уточняет данное определение: «Качество трудовой жизни – трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных

[1] Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 103-104.

[2] Третьяк, С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39-43.

для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени»[1].

Сосредоточение внимания не только на организационно-экономической эффективности производства, но и на потребностях работников является достоинством данного подхода. Недостатком является, прежде всего, то, что «качество» не есть «деятельность». Так, в философском энциклопедическом словаре дается следующая трактовка понятия «деятельность» – «специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей»[2]. Тогда как качество – «степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям», при этом под требованиями понимается «потребность или ожидание, которое предполагается или является обязательным»[3], что подтверждает ранее сделанный вывод.

Представителем второго подхода стал Дж.Р. Хэкман, Дж.Л. Саттл (1977 г.). По их мнению, качество трудовой жизни – это степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои личные потребности посредством их работы в этой организации[4]. Позднее Л. Биукема (1987 г.) отмечает, что качество трудовой жизни – определенная степень свободы, которую организация предоставляет работнику для формирования его профессиональных обязанностей с целью удовлетворения его личных потребностей[5].

Достоинством данного подхода к пониманию качества трудовой жизни является ориентация авторов на удовлетворение личных потребностей работников, что отражает тесную связь качества трудовой жизни со сферой трудовой мотивации. Недостатком является невозможность субъективного суждения о качестве трудовой жизни. Исходя из того, что указанные авторы рассматривают эту категорию как экономическую, то возникает вопрос: «С помощью каких экономических показателей можно определить степень удовлетворения потребностей?».

Представителями третьего подхода стали Дж.Р. Хэкман, Г.Р. Олдхэмс (1980 г.), и под качеством трудовой жизни понимали взаимодействие рабочего окружения и личных потребностей[6]. Г.С. Ретинэм, М. Исмаил (2008 г.) уточняют, что качество трудовой жиз-

---

[1] Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – спб.: Питер, 2003. – С. 104.
[2] Огурцов, А. П. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – С. 151-152.
[3] ГОСТ Р ИСО 9001:2008 (MS ISO 9001:2008). Система менеджмента качества. Требования. – М. Изд-во стандартов, 2009.
[4] Hackman, J. R. Improving life of work / J. R. Hackman, J. Lloyd Suttle. – Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1977. – P. 4.
[5] Beukema, L. (1987). Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality of reduction of working hours]. Groningen: Karstapel. In: Suzanne, EJ Arts, Ada Kerkstra, Jouke Van Der Zee, and Huda Huyer Abu Saad (eds.). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model. Scandinavian Journal of Caring Society. 2001. Vol. 15. Pp. 12-24.
[6] Hackman, J. R. (1980). Work Redesign / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – MA: Addison-Wesley.

ни – эффективность рабочего окружения за счет формирования организационных и личных потребностей, поддержки и содействия улучшению здоровья работников, благополучия, обеспечения занятостью, удовлетворенности от работы, развития профессиональных качеств, баланса между трудовой и нетрудовой жизнью[1].

Положительным моментом в данном определении является взаимоувязка материально-вещественных факторов производства с социальной средой организации. Данный подход акцентирует внимание как на объективных составляющих качества трудовой жизни: организации и содержании труда, оплате труда и условиях труда, так и на субъективной: удовлетворенности трудом. Недостатком является то, что «качество» это не есть «эффективность» или «взаимодействие». Качество – это существенная определенность объекта, тогда как объектом выступает трудовая жизнь индивида.

Представителями четвертого подхода стали Ю. Деламотте и Ш. Такезава (1984 г.). Качество трудовой жизни, по их мнению, – совокупность всеобщих материальных и нематериальных ценностей, которых стремятся добиться рабочие в жизни, таких как зарплата или заслуженное жалование ... условия труда, продвижение[2]. Е.Г. Егорова (2008 г.) дает более обобщенное понятие: качество трудовой жизни – совокупность жизненных ценностей, характеризующих трудовую деятельность, условия труда, удовлетворенность трудом, трудовые отношения[3].

Данный подход также основан на субъективном суждении, и в основном сводится к анализу удовлетворенности личных потребностей. На взгляд автора является неправомерным отождествление понятий «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом», так как последнее характеризует, прежде всего, «степень соответствия между личностными и овеществленными факторами производства»[4]. Несомненно, то, что качество трудовой жизни зависит от удовлетворенности имеющимся, то есть «от отсутствия противоречия между потребностями и возможностями»[5].

Представителем пятого подхода стал Д.С. Синк (1989 г.). По его мнению, качество трудовой жизни – это то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы (организации)[6]. Дж.Л. Хесскет, У.Е. Сессер, Л.А. Шлизенгер (1997 г.) подчеркивают, что качество трудовой жизни –

---

[1] Rethinam, G. S. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals / G. S. Rethinam, M. Ismail, // European Journal of Social Sciences. Vol. 7(1). Pp. 58-70.

[2] Delamotte, Y. (1984). Quality of working life in international perspective / Y. Delamotte, S. Takezawa. – Geneva; International Labour Office. P. 2.

[3] Егорова, Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации : автореф. дис. … канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. Г. Егорова. – СПб. – 2008. – С. 8.

[4] Страхов, А. И. Влияние соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработную плату : автореф. дисс. канд. философ. наук: /А. И. Страхов. – Москва. – 1981. – С. 5.

[5] Егорова, Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации : автореф. дисс. канд. соц. наук /Е. Г. Егорова. – СПб. – 2008. – С. 8.

[6] Синк, Д. С. Управление производительностью: планирование, измерения и оценка, контроль и повышение / Общ. Ред. В. И. Данилова. - М.: Прогресс, 1989. – С. 312.

это чувства, которые работник испытывает к своей работе, коллегам, организации, подстегивающие к росту организации и прибыльности[1].

Достоинством данного подхода является выявление прямой зависимости между качеством трудовой жизни и удовлетворенностью трудом, а удовлетворенность индивида социально-техническими условиями труда формирует определенное эмоциональное восприятие работником производственных факторов. Недостатком является – субъективная оценка как удовлетворенности трудом, так и качества трудовой жизни.

Систематизация теоретических подходов к понятию «качество трудовой жизни» позволила отнести Н.А. Горелова одновременно к представителям как первого подхода, так и шестого, возможно, это связано с формированием его авторской позиции и научных убеждений. Так, в более ранний период своего научного пути Н.А. Горелов (1997 г.) под качеством трудовой жизни понимает характеристику условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника[2]. Позже Д.В. Окунев (2008 г.) уточняет, что качество трудовой жизни есть систематизированная совокупность свойств, характеризующая условия труда в самом широком смысле этого слова, учет степени реализации интересов работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.)[3].

Трактовка Н.А. Горелова, по-мнению автора, представляется наиболее удачной. Л.Г. Миляева (2009 г.) также, по-мнению автора, сужает многоаспектную категорию «качество трудовой жизни», под которой понимает «совокупность параметров, характеризующих отношения, возникающие по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте, способствующие наиболее полной реализации его трудового потенциала»[4]. Эти недостатки попыталась нивелировать Е.Г. Жулина (2009 г.), подчеркнув, что качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда (производственную жизнь), формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника, с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника, и на этой основе развития общества в целом[5].

Б.Л. Токарский (2011 г.) также понимает под качеством трудовой жизни «совокупность условий, определяющих степень эффективной реализации трудового потен-

---

[1] Heskett, J. L. (1977). The service profit chain / J. L. Heskett, W. E. Sasser, L. A. Schlesinger. – New York: The Free Press.

[2] Горелов, Н. А. Энциклопедия труда и занятости/ Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – СПб.: Изд-во СПб. Гос. Ун-т., 1997. – С. 126.

[3] Окунев, Д. В. Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий региона / Д. В. Окунев, С. В. Майкова // Регионология. – 2009. – № 1. – С. 192-204.

[4] Миляева, Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л. Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 150.

[5] Жулина, Е. Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Управление персоналом. – № 14. – 2009. – С. 57-59.

циала общества, предприятия, отдельного человека»[1]. Достоинством данного определения является указание автора на то, что качество трудовой жизни – это сложный и многоуровневый конструкт, следовательно, предполагающий определенный методический инструментарий для измерения на каждом из выделенных уровней.

В целом автор является сторонником шестого подхода, однако считает необходимым дополнить то, что качество трудовой жизни – совокупность условий труда, организации труда и охраны труда, поддержание которых на должном уровне собственником бизнеса приводит к развитию человеческого потенциала работников, который не может быть реализован в полной мере, если условия труда не отвечают требованиями производственной санитарии, гигиены труда, техники безопасности, создают угрозу сохранения, поддержания работоспособности и профессиональной активности.

Представителем седьмого подхода стал А.П. Егоршин (2001 г.), который определяет качество трудовой жизни как важнейшее условие роста производительности труда, показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, а также удовлетворения материальных потребностей работника[2]. Позже А.Я. Кибанов (2003 г.), развивая эту мысль, подчеркивает, что качество трудовой жизни – это интегральный показатель, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации[3].

Достоинством данного подхода к трактовке понятия «качество трудовой жизни» является возможность его использования в качестве индикатора развития социально-трудовой сферы и как характеристики состояния рынка труда.

Анализ существующих подходов к пониманию «качества трудовой жизни» показал, во-первых то, что четко прослеживается как «вертикальная», так и «горизонтальная» преемственность подходов к определению анализируемого понятия; во-вторых, понятие «качество трудовой жизни», по аналогии с понятием «качество жизни» наделяется как объективными, так и субъективными характеристиками; в-третьих, осуществляется преемственность следующей идеи, которая выносится за пределы хронологических рамок: «понимание значимости общечеловеческого движения в сторону создания условий восстановления целостности культуры труда, возвышения человека как самостоятельной творческой личности и условий, препятствующих отчуждению труда»[4]; в-четвертых, для большинства исследователей качества жизни характерен патерналистский подход.

---

[1] Токарский, Б. Л. Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения / Б. Л. Токарский, Н. М. Токарская // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 4. – С. 201.

[2] Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – С. 359.

[3] Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М. – 2003. – С. 152.

[4] Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов . – М.: Рада, 1992. – С. 3-4.

По-мнению автора, качество трудовой жизни, также как и качество жизни, целесообразно рассматривать как систему, т.е. «комплекс элементов, находящихся во взаимосвязи». Сравнительный анализ наиболее значимых элементов, отражающих сущность качества трудовой жизни, представлен в табл. 7. Большинство авторов определяют следующие компоненты КТЖ: справедливое вознаграждение за труд, безопасные условия труда, организация труда и возможность карьерного роста. Благоприятное изменение любого компонента непременно приведет к повышению качества трудовой жизни работающих.

Необходимо отметить, что в трудах зарубежных исследователей проблема качества трудовой жизни получила менее глубокое обоснование, многие аспекты качества трудовой жизни остались дискуссионными или неизученными вовсе. Возможно, это объясняется тем, что на Западе данная проблема исследуется в условиях более высокого уровня жизни. Соответственно западная концепция качества трудовой жизни ориентирована, прежде всего, на повышение конкурентоспособности работников на основе непрерывного обучения, а отечественная – нацелена на воспроизводство рабочей силы с учетом кризисного протекания демографических процессов в РФ (депопуляции населения, старения населения, снижения общей продолжительности жизни и пр.).

Главным недостатком существующих подходов к пониманию категории «качество трудовой жизни» является фрагментарное изучение отдельных аспектов качества трудовой жизни вне системы и вне эволюции концепции. Тогда как развитие теории информационного общества, теории гуманизации, теории сетевого общества приводит к тому, что меняется сам труд, и соответственно меняются требования, предъявляемые к работникам[1]. В эпоху развития научно-технического прогресса меняется характер и содержание труда, что проявляется в следующем: 1) простые монотонно повторяющиеся функции специализированного труда сменяются комплексом новых, более сложных функций; 2) увеличивается количество «уникальных» профессий, не имеющих аналогов, требующие более высокой квалификации, способствующие процессу углубления их специализации и повышению конкурентоспособности работников; 3) навыков и умений, приобретаемых с опытом работы теперь недостаточно, требуется применение нестандартного мышления, способности к рационализаторству, готовности «постоянно переключаться на решение новых производственных задач, непрерывно возникающих в

[1] Герман, М. В. Особенности труда и роль человека в современном обществе / М. В. Герман // Вестник Томского государственного университета. Серия Экономика. – 2011. – № 4 (16). – С. 21-24.

Таблица 7

Компоненты качества трудовой жизни

Компоненты КТЖ	Макаров Д.[1]	Уалтон Р.[2]	Кахн Р.[3]	Метц Е.[4]	Мирвис П., Лоулер Е.[5]	Калра С., Гхоск С.[6]	Деламотте Ю., Такезава С.[7]	Купер К.[8]	Киркман Ф.[9]	Платонов О.А.[10]	Цыганков А.В.[11]	Горелов Н.А.[12]	Кибанов А. Я.[13]
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Безопасность труда (условия труда)			+	+	+	+		+		+	+	+	+
Возможность карьерного роста	+	+	+							+			+
Трудовая демократия							+	+					
Содержательность труда							+						+
Справедливое вознаграждение за труд	+	+	+		+	+	+	+	+		+	+	+
Материально-техническое обеспечение производства											+	+	
Трудовой стаж	+												
Социальная интеграция		+	+							+			
Социальная значимость труда, результативность труда		+											+

[1] Macarov D. (1981). Humanizing the workplace as squaring the circle. International Journal of Manpower. Vol. 2. Pp. 6-14.
[2] Walton R. (1974). QWL indicators-Prospects and problems. In A. Portigal (Ed.). Measuring the quality of working life. Ottawa: Department of Labour. Pp.57-70.
[3] Kahn R. (1981). Work and health. New York.
[4] Metz E. (1982). Job security: The quality of work life issue. Managerial Planning. Vol. 31. Pp. 4-9.
[5] Mirvis P. & Lawler E. (1984). Accounting for the quality of work life. Journal of Occupational Behaviour. Vol. 5. Pp. 197-212.
[6] Kalra S. & Ghosh S. (1984). Quality of work life; A study of associated factors. The Indian Journal of Social Work. Pp. 45-54.
[7] Delamotte Y., & Takezawa S. (1984). Quality of working life in international perspective. Geneva; International Labour Office.
[8] Cooper C. (1988). Humanizing the work place in Europe: An overview of six countries. Personnel Journal. Vol. 59. Pp. 488-491.
[9] Kirkman F. (1981). Who cares about job design? International Journal of Operations and Production Management. Vol. 2. Pp. 3-13.
[10] Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М. : Рада, 1992. – С. 65-66.
[11] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования / В.А. Цыганков / Автореф. … дисс. докт. экон. наук: 08.00.05 / В. А. Цыганков. М. – 2006. – С. 29.
[12] Политика доходов м качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – спб.: Питер, 2003. – С. 104.
[13] Экономика и социология труда: учеб. / Под ред. А. Я. Кибанов. – М. Инфра-М, 2005. – С. 142.

Окончание табл. 7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Организация труда							+			+	+	+	+
Медицинское обслуживание											+	+	
Образовательная и профессиональная подготовка (компетентность)											+	+	
Удовлетворенность трудом										+	+		
Законодательная база												+	
Демография												+	
Психологический климат										+			
Автономность труда (ответственность за результаты труда)			+									+	
Соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью									+				
Профессиональная мобильность									+				
Правовая защищенность													+
Достойное место работы													+

связи с регулярным обновлением оборудования, технологии, видов продукции и услуг»[1] луг»[1] и др.

Происходящие изменения во времени несомненно накладывают «отпечаток» и на качество трудовой жизни человека. Несмотря на придание концепции качества трудовой жизни общепланетарного значения, и призывов Международной организации труда к «разработке и проведению такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести: к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, а также созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда»[2], наемные работники имеют до сих пор суженый спектр реализации человеческого потенциала, что проявляется в оттеснении работников от управленческих и содержательных функций организации производственного процесса, как правило, сосредоточенных в руках собственников и менеджеров, к монотонным, регулярно повторяющимся операциям, закрепленных за ними пожизненно[3].

Помимо необходимости учета временного фактора считаем, что для более глубокого понимания КТЖ необходимо рассмотреть и понятие «трудовая жизнь». В трудах зарубежных исследователей должного внимания содержанию данного понятия не уделялось. Отечественный исследователь О.А. Платонов отмечает, что трудовая жизнь – «процесс взаимодействия человека с природой, в условиях которого он, используя средства и предметы труда, вступает в определенные производственные отношения и реализуется как личность. Трудовая жизнь складывается, прежде всего, из индивидуальных и коллективных трудовых процессов, но не ограничивается ими, а включает в себя также все процессы, определяющие жизнедеятельность человека»[4]. С подобным высказыванием трудно не согласиться, но только на первый взгляд. Ограниченность подобного подхода заключается в том, что автор не указывает на временные отрезки начала и окончания трудовой жизни индивидов. Цыганкова И. В. выделяет в разрезе качества трудовой жизни, качество дотрудовой жизни[5], развивая эту мысль, логичным будет вы-

---

[1] Буткалюк, В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В. Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010, –№ 4. – С. 141.

[2] Политика доходов м качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 102.

[3] Козлов, Ю. Н. Изменение условий использования рабочей силы в российской экономике на основе совершенствования социально-трудовых отношений : автореф. дисс. канд. экон. наук : 08.00.05 /Ю. Н. .Козлов. – М. – 2012. – С. 3.

[4] Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: автореф. дисс. … докт. экон. наук / О. А. Платонов. – Москва, 1992. – С. 5.

[5] Цыганкова, И. В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: автореф. дисс. … докт. экон. наук / И. В. Цыганкова. – Москва, 2008. – С. 10.

деление качества в период после завершения трудовой деятельности. В связи с чем, целесообразно развить далее и уточнить дефиницию «трудовая жизнь».

Трудовая жизнь – форма профессиональной активности индивида, обусловленная технологическими средствами в определенный период времени, продолжительность которого ограничивается либо утратой трудоспособности, либо социальными стандартами экономической активности, связанная с производством материальных и духовных благ, обеспечивающая существование, воспроизводство и развитие человеческого потенциала (рис. 4).

Качество трудовой жизни, с точки зрения измеримых параметров и их оценки, на каждом из периодов формирования трудовой жизни будет различным, что обусловлено вариативностью целей, к достижению которых стремится человек на разных этапах своей жизнедеятельности. В частности, на первых этапах вхождения в трудовую жизнь (от рождения до окончания обучения в общеобразовательном учреждении), индивид сталкивается, прежде всего, с необходимостью выбора направления профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) индивиду важны перспективы карьерного роста, возможность повышения квалификации, условия труда, заработная плата, участие в принятии управленческих решений и как следствие, удовлетворенность трудом. В период после завершения трудовой деятельности доминирующим становится вопрос пенсионного обеспечения[1].

Как мы уже отмечали, большинство исследователей КТЖ, определяя данное понятие, наделяя его смыслом, ограничиваются характеристикой периода активной трудовой деятельности. Тогда, как ее основы закладываются задолго до начала активной трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом, мотивация целесообразной деятельности, стремление построить карьеру во многом определяются профессиональным образованием, навыками и общими знаниями, заложенными в школе, на начальных этапах жизни человека. В период после завершения трудовой деятельности жизнь не заканчивается, появляется «новое время баланса» между трудом и досугом – это время «поздней … зрелости, когда еще есть силы (а у кого-то еще много сил) и впереди еще целая жизнь … еще 40-50 лет»[2]. Современные медицинские технологии, высокий уровень жизни в развитых странах позволяют человеку, завершив свою трудовую деятельность, продол-

[1] Нехода, Е. В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. Серия: Экономика. – 2008. – № 3 (4). – С. 24-25.
[2] Друкер, П. Мир геронтократов. URL: http://1001.ru/articles/post/12077 (дата обращения 25.09.2015).



Рис. 4. Формирование и развитие человеческого потенциала

жать вести активный образ жизни, заниматься интересным делом, быть полезным обществу[1]. Опыт Германии оказался показательным, в ряде стран стали открываться университеты для обучения лиц пенсионного возраста по трем основным направлениям: иностранные языки, журналистика, компьютерные технологии[2]. Таким образом, саморазвитие и самосовершенствование возможно и в период после завершения трудовой деятельности, кроме того, у людей «третьего возраста»[3] появляется возможность реализовать себя в том направлении, в котором не успели в молодости. Ориентация на целесообразную деятельность остается.

Автор разделяет точку зрения Е.В. Нехода относительно важности обеспечения благополучия на разных этапах жизнедеятельности человека, включая активную трудовую деятельность, и благополучие в пожилом возрасте в связи с развитием концепций «непрерывного образования» (образования длиною в жизнь) и «непрерывного благополучия»[4].

Качество трудовой жизни на каждом из этапов формирования имеет свои особенности, в связи с чем измеримые параметры будут варьироваться (табл. 8).

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

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

---

[1] Афанасьева, А. В. Организация культурно-досуговой деятельности лиц третьего возраста: опыт Германии // Молодежь и наука: сборник материалов X Юбилейной Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 80-летию образования Красноярского края [Электронный ресурс]. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2014. URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/directions.html (дата обращения 26.09.2015).

[2] Университет третьего возраста. URL: http://belchas.by/news/universitet-tretego-vozrasta-studenty-pensionery-pishut-stati-dlja-zhurnalov-registrirujutsja-v-socsetjah-i-prosjat-organizovat-master-klass-po-polzovanij-smartfonami.html (дата обращения 26.09.2015).

[3] Laslett, P. A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age.Weidenfeld and Nicolson, London, 1989, 213 pp.

[4] Нехода, Е. В. Корпоративная социальная ответственность: проблемы измерения / Е. В. Нехода // Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия Экономика. – 2014. – № 4. – С. 98.

од активной трудовой деятельности и в период после завершения трудовой деятельности.

Таблица 8

Качество трудовой жизни на различных этапах его формирования

Составляющие КТЖ	Содержание	Измеримые параметры
1	2	3
КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности	На начальном этапе при вхождении в трудовую жизнь индивид ищет пути реализации человеческого потенциала, определяемые направлением профессионального обучения. Следовательно, качество трудовой жизни на данном этапе будет характеризоваться эффективностью и масштабами проделанной работы по привитию «вкуса» к образованию, по формированию ценности труда и профориентации	1. Доступность образования. 2. Доступность здравоохранения. 3. Прожиточный минимум для детей. 4. Размер стипендии
КТЖ в период активной трудовой деятельности	Качество трудовой жизни на данном этапе формирования характеризуется различными аспектами организации труда, условиями и охраной труда, удовлетворенностью трудом	1. Социально-экономический контекст (физическое и социальное самочувствие трудоспособных граждан, уровень их грамотности; условия благоприятствования трудовой деятельности). 2. Возможности занятости. 3. Справедливое вознаграждение за труд. 4. Продолжительность рабочего времени. 5. Неприемлемые формы труда. 6. Стабильность рабочих мест. 7. Справедливость обращения на работе. 8. Условия труда. 9. Социальная защита. 10. Социальный диалог. 11. Соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью 12. Удовлетворенность трудом
КТЖ в период после завершения трудовой деятельности	На данном этапе качество трудовой жизни характеризуется возможностью поддержания уровня жизни достигнутого в трудовые годы и возможности вести активную жизнь	1. Коэффициент замещения. 2. Размер пенсии. 3. Прожиточный минимум пенсионера. 4. Доступность новых форм занятости. 5. Наличие инфраструктуры, дающей возможность дальнейшего развития. 6. Доступность социальных услуг. 7. Доступность досуга

Таким образом, можно констатировать тот факт, что в течение длительного периода времени научные дискуссии относительно сущности понятия «качества трудовой жизни» и его основных элементов не утихают и до сих нет единства мнений относительно данной категории. Автором в ходе научного анализа были систематизированы основные подходы к трактовке «качества трудовой жизни» и показано, что в основе качества трудовой жизни лежат идеи: гуманизации труда, необходимости обогащения его содержания и развития трудовой демократии. В ходе эволюции концепции качества трудовой жизни в его содержание и структуру добавляются все новые и новые элемен-

ты, при этом многие из них не имеют количественного измерения (например, соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью). Интерес к проблеме повышения качества трудовой жизни имеет не только теоретический, но и прикладной характер, что проявляется в зависимости качества трудовой жизни и производительности труда[1].

Автором выделены периоды формирования и развития качества трудовой жизни: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Каждый из перечисленных этапов имеет свое смысловое содержание, поэтому для измерения качества трудовой жизни на каждом из них автором предложены определенные параметры.

1.3 Факторы и условия формирования качества трудовой жизни

Многогранное понятие качество трудовой жизни определяется совокупностью различных факторов. Выявление факторов, влияющих на качество трудовой жизни, и анализ условий их реализации будет способствовать формированию своевременных организационно-административных решений направленных на преодоление дефицита достойного труда путем создания благоприятных условий для всестороннего развития личности и самореализации в процессе трудовой деятельности. Выбор целевого показателя развития социально-трудовых отношений неслучаен. Он обусловлен тем, что концепцию достойного труда в настоящее время можно признать пиком эволюции концепции качества трудовой жизни.

Согласно выбранному алгоритму исследования, далее, целесообразно перейти к выявлению факторов, являющихся резервами повышения качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования.

В.А. Цыганков отмечает, что уровень развития социально-трудового потенциала общества в сочетании с развитием вещественных элементов производства создают условия для всех изменений, происходящих как в содержании труда, так и в качестве трудовой жизни[2]. Несомненно, изменение характера труда, его содержания, скажется на трудовом потенциале работников. Кроме того, для текущего этапа развития концепции ка-

[1] Hossain M. M., Islam M. T. (1999) QWL and job satisfaction of Nurses in Government Hospitals in Bangladesh. Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 34(3). Pp. 33-34.

[2] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – С. 141.

чества трудовой жизни характерно смещение акцентов: труд воспринимается не только как средство материального существования, но и как средство самореализации и развития личности работника[1]. В связи с чем становится актуальным вопрос: «За счет реализации каких факторов можно улучшить качество трудовой жизни в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе?».

Перечень факторов, влияющих на качество трудовой жизни человека, достаточно велик. Рассмотрим основные из общего количества. При этом под фактором будем понимать «причину какого-либо процесса или явления»[2], «движущую силу, ресурс»[3]. Н.А. Горелов отмечает, что если в определении самих факторов большинство авторов едины во мнениях, то в отношении их классификаций абсолютно разнятся[4]. Так, одни исследователи выделяют – постоянные и временные факторы, другие – экономические, социально-психологические и организационно-технические, третьи – технологические, организационные, информационные, экономические, социальные и воспитательно-правовые и т.д.

В табл. 9 представлен краткий обзор работ зарубежных исследователей, в которых выявлены факторы, влияющие на качество трудовой жизни человека, и способствующие его повышению.

Обзор зарубежной литературы позволяет выявить две общие группы факторов: условия работы и благосостояние работников. Возможно, авторы не ставили перед собой цели выделения и систематизации факторов, определяющих качество трудовой жизни, и ограничились их перечислением. Так, к первой группе факторов относят: трудовую демократию (Купер К.), безопасность труда (Калра С., Гхоск С., Мирвис П., Лоулер Е., Метц Е.), содержание труда (Калра С., Гхоск С., Кахн Р.), соотношение рабочего и нерабочего времени (Киркман Ф.). Покомпонентный анализ составляющих, входящих в первую группу, позволяет объединить их в группу организационно-трудовых факторов.

Вторая группа факторов характеризуется: размером оплаты труда, пособий и поощрений (Кахн Р., Макаров Д., Уалтон Р.), взаимоотношениями с коллегами (Липпитт Г., Румлей Дж., Кахн Р.), уровнем социальной интеграции (Уалтон Р.). Вторая группа факторов – это факторы, которые можно объединить в группу социально-экономических.

---

[1] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – С. 142.
[2] Политика доходов м качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 110.
[3] Новая экономическая энциклопедия / Под ред. Е. Е. Румянцевой. – М.: Инфра-М , 2005. – С. 587.
[4] Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер. 2003. – С. 110-111.

Таблица 9

Факторы повышения качества трудовой жизни работников
в работах зарубежных исследователей

Исследователь	Факторы, определяющие	
	рабочую среду	благосостояние работников
1	2	3
Макаров Д.[1] (1951 г)	Движение по карьерной лестнице	Трудовой стаж, хорошая заработная плата, пособия
Уалтон Р.[2] (1974 г)	Возможность карьерного роста	Адекватные компенсации, социальная интеграция, признание результатов труда
Липпитт Г., Румлей Дж. [3] (1977 г)	Физическая среда, особенности самой работы	Здоровые социальные отношения
Купер К.[4] (1980 г)	Демократия	Безопасность, справедливость, индивидуализация
Кахн Р. [5] (1981 г)	Продвижение по службе, условия работы, организационный аспект	Автономность, контроль, отношения с коллегами, оплата труда
Киркман Ф.[6] (1981 г)	Профессиональная мобильность, количество свободного времени после рабочего дня	Оплата труда
Метц Е.[7] (1982 г)	Безопасность труда	-
Мирвис П., Лоулер Е.[8] (1984)	Здоровые и безопасные условия труда, возможность использовать свои способности	Благосостояние работников
Калра С., Гхоск С.[9] (1984 г)	Безопасные и здоровые условия труда, физическая среда, отсутствие чрезмерных нагрузок	Благосостояние работников
Деламотте Ю., Такезава С.[10] (1984 г)	Содержание работы, влияние на принятие решений	Справедливое обращение, работа в рамках жизненного цикла

Подход зарубежных исследователей к выявлению факторов, оказывающих влияние на качество трудовой жизни, ограничивается простым перечислением внутренних факторов КТЖ. Главным недостатком подобного подхода является недооценка влияния внешних факторов на качество трудовой жизни (например, географического, нормативно-правового или культурного факторов).

[1] Macarov, D. (1981). Humanizing the workplace as squaring the circle. International Journal of Manpower. Vol. 2 (3). Pp. 6-14.
[2] Walton, R. (1974). QWL indicators-Prospects and problems. In: A. Portigal (Ed.). Measuring the quality of working life. (Pp. 57-70). – Ottawa: Department of Labour.
[3] Lippitt, G., Rumley, J. (1977). Living with work the search for quality in work life. Optimum. Vol. 8. Pp. 34-43.
[4] Cooper, C. (1988). Humanizing the work place in Europe: An overview of six countries. Personnel Journal. Vol. 59. Pp. 488-491.
[5] Kahn, R. (1981). Work and health. – New York: Wiley.
[6] Kirkman, F. (1981). Who cares about job design? Some reflections on its present and future. International Journal of Operations and Production Management. Vol. 1 (2). Pp. 3-13.
[7] Metz, E. (1982). Job security: The quality of work life issue. Managerial Planning. Vol. 31. Pp. 4-9.
[8] Mirvis, P. H., Lawler, E. E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. Journal of Occupational Behaviour. Vol. 5 (3). Pp. 197-212.
[9] Kalra, S. Ghosh, S. (1984). Quality of work life: A study of associated factors. The Indian Journal of Social Work. Vol. 5 (3). Pp. 342-349.
[10] Delamotte, Y., Takezawa S. (1984). Quality of working life in international perspective. Geneva; International Labour Office. P. 2.

Е.В. Остропольская отмечает, что на качество трудовой жизни влияют, прежде всего, субъективные факторы: удовлетворенность оплатой труда, трудовым процессом и результатами труда, организацией труда, ощущение профессиональной востребованности и профессиональной гордости[1]. Достоинством подобного подхода к классификации факторов качества трудовой жизни является пристальное внимание к восприятию факторов производственного окружения индивидом. Недостатком – акцент только на субъективные характеристики качества трудовой жизни. Исходя из того, что у работников различных возрастных групп, различных видов деятельности ценностные ориентации могут быть различными, следовательно, практическая применимость ограничена.

Эклектичным является мнение И.В. Аксеновой, В.О. Шаповалова: субъективные факторы не оказывают существенного влияния на общее изменение качества трудовой жизни, поэтому и вовсе нецелесообразно учитывать[2]. Автор разделяет точку зрения В.А. В.А. Цыганкова относительно того, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить как при анализе объективной, так и субъективной составляющей качества трудовой жизни, так как именно субъективная оценка позволяет оценить уровень удовлетворенности трудом конкретного работника, группы работников и всего трудового коллектива[3].

Отечественные исследователи исследуют факторы качества трудовой жизни более детально и комплексно. Так, Б.К. Злобин рассматривает две группы факторов: объективные и субъективные. По его мнению, к объективным факторам следует отнести средства производства, технологию и организацию труда, условия окружающей производственной среды и самого человека с точки зрения его квалификации; к субъективным – отношение человека к труду[4]. Такой подход к классификации факторов качества трудовой жизни является характерным для текущего этапа развития концепции качества трудовой жизни.

К.Я. Свилпе также подразделяет факторы на объективные и субъективные, но каждая группа содержит несколько иной набор составляющих. Объективные факторы делятся на шесть подгрупп: технические, организационные, информационные, экономиче-

---

[1] Остропольская, Е. В. Розвиток соціальної складової інноваційних процесів як чинник соціально-економічного зростання економіки України / Е. В. Остропольська // Актуальні проблеми економіки . – 2006. – № 2 (56). – С. 127–136.

[2] Аксенова, И. В. Компоненты качества трудовой жизни разработчиков новой продукции / И. В. Аксенова, В. А. Шаповалова // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии / Сб. науч. трудов. - Краматорск: ДГМА, 2009. – № 3. – С. 10.

[3] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. — Москва, 2007. – С. 160.

[4] Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 110.

ские, социальные и воспитательно-правовые[1]. По его мнению, одной из самых важных подгрупп являются технические факторы, к которым относят материально-техническую базу производства и уровень применения достижений науки. Кроме того, большое внимание придается организационным факторам, к которым К. Свилпе относит формы организации труда и производства, организацию и обслуживание рабочих мест, контроль за качеством труда, режим работы, организацию технического обслуживания, регламентацию прав, обязанностей и ответственности работников, а также экономические факторы (формы и системы оплаты труда, уровень заработной платы, система оценки качества индивидуального труда, то есть система поощрения за качественный труд и ответственности за брак).

Социальные факторы – это, прежде всего, психофизиологические факторы, жилищно-бытовое и медицинское обслуживание, подготовка и переподготовка кадров, их подбор и расстановка.

Воспитательно-правовая группа включает все трудовое законодательство, а также моральное стимулирование и санкции за некачественный труд. Не последнюю роль играет информационное обеспечение работников.

В данной классификации к субъективным факторам, оказывающим влияние на качество трудовой жизни человека, относится профессиональная компетентность работника, его отношение к труду и степень сознания своей ответственности, мотивы побуждающие к труду, уровень самодисциплины и самоконтроля, способность работника организовать свой труд, работоспособность и состояние здоровья.

Н.А. Горелов, Б.М. Генкин, А.А. Сарабский предлагают другой перечень факторов, воздействующих на качество трудовой жизни (табл. 10): технико-технологические, организационные, социально-экономические, медико-биологические, административно-правовые, демографические, экологические, личностные[2].

В.А. Цыганков подразделяет факторы формирования КТЖ на две больших группы: технико-организационные и социально-экономические факторы[3], выделяя среди них внешние и внутренние, объективные и субъективные (рис. 5). При этом В.А. Цыганков отмечает, что сами факторы и группы факторов сохраняют свое содержание на всех уровнях применительно к: отдельному работнику, производственному подразделению,

[1] Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 111.
[2] Там же. С. 111-113.
[3] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: автореф. докт. экон. наук : 08.00.05 / В. А. Цыганков. – М. – 2007. – С. 40-42.

предприятию, отрасли, экономики страны в целом[1]. Достоинством данного подхода к классификации факторов качества трудовой жизни является, прежде всего, комплексность подхода, так как осуществлен учет внешних и внутренних, а также объективных и субъективных факторов.

Таблица 10

Система факторов, оказывающих существенное влияние на качество трудовой жизни

Группы факторов	Их составляющие
1	2
Технико-технологические	Научно-технический прогресс
	Уровень применения достижений науки и техники на предприятии
	Материально-техническая база производства
Организационные	Формы организации труда и производства
	Организация и обслуживание рабочих мест
	Организация технического обслуживания
	Режим работы
	Регламентация прав, обязанностей и ответственности работников
Социально-экономические	Уровень доходов, качество жизни
	Форма собственности
	Формы и системы заработной платы
	Социальная инфраструктура
	Подготовка и переподготовка кадров, их подбор и расстановка
Медико-биологические	Форма организации здравоохранения
	Качество обеспечения населения медицинской помощью
	Психофизиологическое состояние
Административно-правовые	Трудовое законодательство
	Нормативно-правовые акты и законы субъектов РФ
	Моральное стимулирование
	Санкции за некачественный труд
	Нормативы по охране труда
Демографические	Уровень рождаемости и смертности
	Миграционные процессы
	Возрастно-половой состав
Экологические	Экологическая обстановка в стране
	Уровень экологической загрязненности региона
Личностные	Профессиональная компетентность работника
	Отношение к труду и степень осознания своей ответственности
	Мотивы, побуждающие к труду
	Уровень самодисциплины и самоконтроля
	Способность работника организовывать свой труд
	Работоспособность

[1] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – С. 151.



Рис. 5. Система факторов, формирующих качество трудовой жизни

На взгляд автора, недостатком выше рассмотренной классификации факторов является то, что факторы и группы факторов все же могут меняться в зависимости от уровня применения. Так, на уровне работника резервом роста качества трудовой жизни является лишь личностный фактор. Речь идет о том, что если работника не устраивают условия труда либо организация труда, то изменение этих условий возможно лишь за счет межфирменной или территориальной мобильности. Управление другими факторами возможно, но имеет ряд существенных ограничений: если добиваться изменений условий труда путем ведения трехсторонних переговоров, то, во-первых, это определен-

ный временной континиум, во-вторых, требования профсоюзов не всегда могут быть услышанными работодателями.

Е.Г. Жулина также использует к классификации факторов качества трудовой жизни подобный подход. Отличием является то, что Е.Г. Жулина не разделяет точку зрения В.А. Цыганкова относительно того, что факторы качества трудовой жизни статичны и не зависят от уровня их реализации. Исходя из этого, Е.Г. Жулина предлагает сгруппировать факторы качества трудовой жизни по уровню их возникновения: мегафакторы (мировое разделение труда и уровень его межстрановой кооперации, цикличность мировой экономики, тенденции развития мирового трудового законодательства и др.), макрофакторы (развитость трудового законодательства в стране, социальная политика государства, доходы и уровень жизни населения и пр.), мезофакторы (тип экономики развития региона, инвестиционно-инновационная политика региона, уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и распространение институтов социального партнерства), минифакторы (технический уровень производства, организация труда, оплата и стимулирование труда, социальные гарантии и др.), микрофакторы (справедливость распределения дохода в минигруппе, удовлетворенность принадлежностью к минигруппе, уровень межгрупповой интеграции), нанофакторы (достойная оплата труда и регулярный рост дохода, возможность профессионального и квалификационного роста, высокотехнологичное и производительное рабочее место, удовлетворенность трудом и пр.)[1].

Ограничением подобной классификации, по-мнению автора, является слабая практическая применимость. Подобная группировка факторов не решает и многих проблем: во-первых, остается некая неопределенность относительно того, какой из факторов является наиболее значимым с точки зрения необходимости его реализации в текущий момент времени; во-вторых, реализация каких факторов целесообразна в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Также Е.Г. Жулина предлагает сгруппировать все факторы качества трудовой жизни по признаку направленности воздействия на: 1) формирующие; 2) развивающие; 3) сдерживающие[2]. Подобная группировка факторов является не совсем корректной, так как факторы априори не могут быть сдерживающими по своему определению. Сдерживающими могут быть условия, которые не дают факторам реализоваться в полной мере.

---

[1] Жулина, Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление : автореф. докт. экон. наук : 08.00.05 / Е. Г. Жулина. – Саратов, 2011. – С. 22.
[2] Там же. С. 23.

Резюмируя изложенное выше, необходимо отметить, что принципиальных отличий в работах отечественных экономистов нет. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни, практически у всех авторов совпадают, различаются лишь критерии классификации, и, как следствие, их группировка. Считаем необходимым отметить, что исследования отечественных ученых не дают конкретных данных и о степени влияния того или иного фактора на качество трудовой жизни. Вместе с тем автор разделяет точку зрения Н.А. Горелова относительно того, что оценка степени влияния того или иного фактора на качество трудовой жизни осуществляется исходя из конкретных условий, целей и задач исследования[1].

До настоящего времени все проведенные исследования в данном направлении не позволяют дать конкретный ответ на поставленный вопрос, а это чревато ошибками в принятии организационно-административных решений относительно выбора направлений повышения качества трудовой жизни.

Кроме того, анализ приведенных выше подходов к классификации факторов качества трудовой жизни показал, что в большинстве случаев их главным недостатком является ограничение практической применимости. В связи с чем считаем целесообразным применение для систематизации факторов качества трудовой жизни методического подхода, предложенного В.В. Смирновым, который он применил для классификации факторов, влияющих на качество жизни. Согласно В.В. Смирнову, с точки зрения возможности учета факторов для проведения мероприятий, направленных на повышение уровня жизни населения, целесообразно выделение 3-х основных групп факторов[2]:

1) «фоновые», влияние которых постоянно остается неизменным в течение длительного периода времени;

2) «стартовые», отражающие экономическую и политическую ситуацию в административно-территориальной единице.

3) «активные», влияние которых формирует текущее качество жизни.

По-мнению автора «фоновые» факторы по В.В. Смирнову, аналогичны «формирующим» факторам по Е.Г. Жулиной. Интересен тот факт, что Е.Г. Жулина выделяя такую группу факторов, не указывает какие из факторов являются таковыми. Считаем необходимым дополнить упущенное, разделяя точку зрения В.В. Смирнова относительно того, что «фоновыми» факторами, влияющими на качество жизни, являются: факторы географической среды (климат, степень разнообразия и привлекательности ландшафта и пр.), техно-

[1] Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 110.

[2] Смирнов, В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

генной среды (сложившиеся населенные пункты, структура традиционного производства и занятости, географическое распределение населения и др.) и культурной среды (традиции производства и потребления, культурный уровень населения, национальные и этнографические особенности)[1]. Следуя от общего к частному, полагаем, что «формирующие» факторы качества трудовой жизни идентичны «фоновым» факторам качества жизни.

«Стартовые» факторы В.В. Смирнов делит на: внешние (экономическая и политическая ситуация в стране и пр.) и внутренние (демографическая структура населения, безопасность проживания, развитость социальной инфраструктуры). Автор к «стартовым» факторам по В.В. Смирнову или «развивающим» факторам по Е.Г. Жулиной, влияющих на качество трудовой жизни, относит: технико-технологический, инвестиционно-инновационный, нормативно-правовой факторы, сохраняя при этом их разбиение на: внешние и внутренние. Так, например, влияние технико-технологического фактора как внешнего фактора качества трудовой жизни отражает современные достижения НТП в направлении гуманизации труда, а как внутреннего фактора – возможность либо необходимость технического перевооружения, либо модернизации конкретного производства с целью преодоления дефицита достойного труда.

Среди «активных» факторов В.В. Смирнов выделяет следующие: трудовая и предпринимательская активность населения, развитость инфраструктуры содействующей повышению трудовой и предпринимательской активности, заинтересованность органов власти в проведении активной социальной политики в сфере труда, занятости и др.[2] Считаем, что «активными» факторами качества трудовой жизни являются: социально-экономический, организационно-трудовой, личностный. Кроме того, данную группу факторов, автор считает необходимым разбить на объективные и субъективные.

Факторы качества трудовой жизни с точки зрения возможности их учета для проведения мероприятий, направленных на преодоление дефицита достойного труда и повышение качества трудовой жизни представлены на рис. 6.

Необходимо отметить и тот факт, что в настоящее время условия реализации факторов повышения качества трудовой жизни можно признать неблагоприятными, порождающими неравномерность в обеспечении достойных условий труда работников различных организаций и территорий.

Рассмотрим условия реализации каждого фактора в отдельности.

---

[1] Смирнов, В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

[2] Смирнов, В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

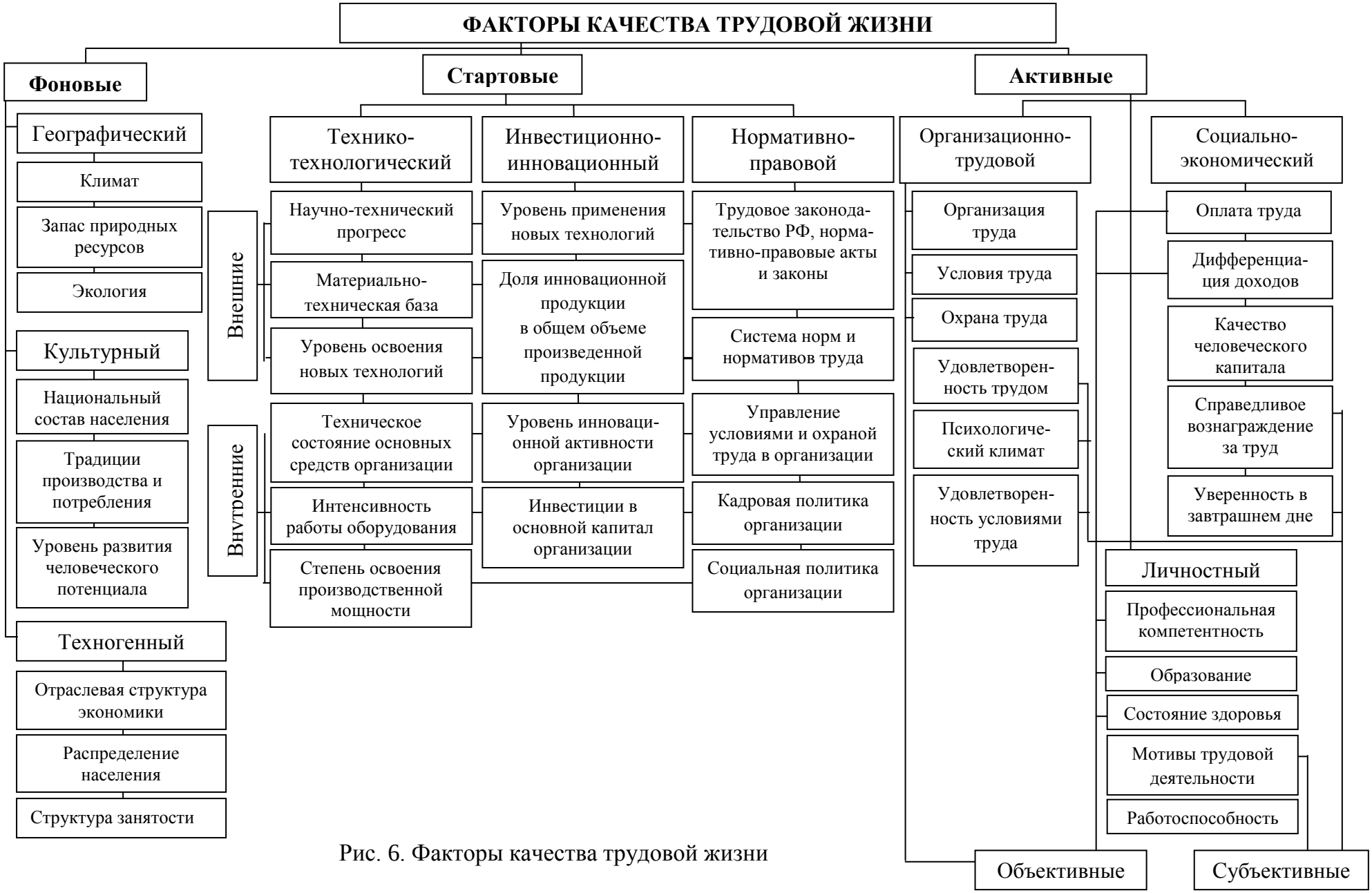


Рис. 6. Факторы качества трудовой жизни

В целом влияние «фоновых» факторов характеризует нижнюю границу качества жизни на определенной территории. Эти факторы характеризуют привлекательность административно-территориальной единицы для жизнедеятельности. В частности, влияние географического фактора на качество трудовой жизни проявляется в следующем: во-первых, трудовая деятельность работников осуществляется в различных природно-климатических условиях; во-вторых, ресурсный потенциал административно-территориальных единиц предопределяет виды экономической деятельности; в-третьих, состояние окружающей среды оказывает непосредственное влияние на состояние здоровья населения. Реальные условия реализации географического фактора свидетельствуют о деградации природной среды и угнетении человеческого потенциала[1]. Сверхтехногенное развитие промышленной инфраструктуры сказывается на экологической обстановке. Так, негативные экологические последствия наблюдаются как на самом примитивном, обозримом уровне в виде загазованной атмосферы и качества питьевой воды, так и в скрытых формах, воздействуя на генетику последующих поколений[2].

С географическим фактором тесно связан техногенный фактор. Его влияние на качество трудовой жизни огромно, что проявляется в следующем: «больше автозаводов, машин, коттеджей, доли занятых тяжелым умственным трудом с физиопсихическими перегрузками. И, следовательно, выше скученность населения в протянувшихся на сотни миль «мегаполисах», состоящих из бесконечных рядов приткнутых друг к другу коттеджей, тем выше загрязнение окружающей среды, тем выше стрессы у людей на работе»[3].

Культурный фактор также может оказывать влияние на качество трудовой жизни. Так, например, для Японии характерен закрытый рынок труда с пожизненным наймом персонала[4], чего нельзя сказать о России и большинстве европейских стран, и США. Реализация культурных традиций работодателями Японии дает уверенность в завтрашнем дне и обеспечивает гарантию занятости работникам.

«Стартовые» факторы предопределяют возможные перспективы благоприятной реализации факторов качества трудовой жизни. Так нормативно-правовой фактор является резервом роста качества трудовой жизни, так как оказывает непосредственное

---

[1] Куманеева, М. К. Оценка инвестиционного потенциала региона промышленного типа в контексте обеспечения его устойчивого развития (на материалах Кемеровской области): автореф. канд. экон. наук : 08.00.05 / М. К. Куманеева. – Барнаул, 2015. – С. 13.

[2] Михайлов, В. Г. Некоторые аспекты эколого-экономического развития Кузбасса / В. Г. Михайлов, Н. Е. Гегальчий // Проблемы обеспечения экологической безопасности в Кузбасском регионе. - Кемерово, 1999. - С. 21.

[3] Бестужев-Лада, И. В. О «качестве жизни» / И. В. Бестужев-Лада, Г. С. Батыгин // США. Экономика, политика, идеология. –1978. – № 1. – С. 29.

[4] Саханова, А. Н. Новая парадигма государственного управления «Good Governance»: пример Японии как перспектива для стран СНГ / А. Н. Саханова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 1. – С.31-49.

влияние на качество трудовой жизни – это регламентация условий труда, установление прав и обязанностей для участников трудового процесса, установление минимального размера оплаты труда и др. Реальные условиями, сдерживающими развитие нормативно-правового фактора, несмотря на увеличение общего количества нормативно-правового обеспечения, является отсутствие законодательной инициативы в направлении стандартизации качества трудовой жизни, декларативность реализации концепции достойного труда. Фрагментарность действующего законодательства, регламентирующего социально-трудовые отношения, приводит к частичному удовлетворению потребностей работников, что порой не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы. Нормативно-правовой вакуум создает свободу собственникам в погоне за сиюминутной выгодой и порождает угрозу в старении производства, его постепенной социальной и экономической деградации.

Влияние технико-технологического фактора не требует обоснования, оно очевидно: это использование средств труда, которые не требуют или незначительно требуют физических усилий человека; это и осмысленная механизация процесса труда (автоматизация), которая не сводит интеллектуализацию человеческого труда к депрофессионализации из-за чего бы труд человека приобрел бы характер бессмысленной деятельности и пр[1]. Существенным условием, сдерживающим реализацию технико-технологического фактора, является доминирование традиционных производств, для которых характерны высокая ресурсоемкость экономики, а также высокий уровень эксплуатации трудовых ресурсов в опасных и тяжелых условиях зачастую в условиях многосменного режима работы. Дальнейшее экономическое развитие при игнорировании технико-технологического фактора возможно на экстенсивной основе и с расширенным использованием природных и человеческих ресурсов.

Преобладание традиционных производств сказывается и на реализации инвестиционно-инновационного фактора. М.К. Куманеева отмечает, что направленность инвестиций в традиционные отрасли сохраняется одновременно с замедлением инвестиционного процесса в инновационном, сельскохозяйственном и других секторах, что не обеспечивает достаточный прирост производительности общественного труда и модернизации производственно-технологической базы[2].

---

[1] Маркович, Д. Ж. Глобальные проблемы и качество жизни / Д. Ж. Маркович // Социологические исследования. – 1998. – № 4. – С. 131-134.

[2] Куманеева, М. К. Оценка инвестиционного потенциала региона промышленного типа в контексте обеспечения его устойчивого развития (на материалах Кемеровской области): автореф. канд. экон. наук : 08.00.05 / М. К. Куманеева. – Барнаул, 2015. – С. 12.

«Активные» факторы качества трудовой жизни – это те, реализация которых осуществляется в данный момент времени и в данных условиях. Социально-экономический фактор в условиях дефицита достойного труда оказывает наибольшее влияние на качество трудовой жизни. Сдерживающими условиями реализации социально-экономического фактора является: сдерживание роста заработной платы; формальное и декларативное участие работников в управлении организацией; неэффективное социальное партнерство; опережающий рост инфляции по отношению к доходам населения; усиление дифференциации доходов служащих и рабочих и как следствие социальное расслоение общества; сокращение потребления; низкий уровень качества жизни в целом и как следствие рост асоциальных явлений.

Влияние организационно-трудового фактора труда позволяет ускорить адаптацию к трудовому процессу, что повышает качество трудовой жизни человека в целом. Условия реализации организационно-трудового фактора, следующие: 1) неудовлетворенность трудом работников как следствие нарушения нормального хода производственного процесса, выражающееся в нарушениях его ритмичности, потерь рабочего времени, отклонений от требований технологии; 2) вредные и опасные условия труда на ряде производств, где собственники отдают предпочтение выплате компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда работникам вместо инвестиций в основной капитал для обеспечения безопасных условий труда; 3) высокий уровень профессиональной заболеваемости и производственного травматизма.

Личностный фактор также является весьма важным, так как от уровня внутренних притязаний работника зависит его трудовой путь. Реальными условиями, сдерживающими развитие личностно-индивидуального фактора, является: неудовлетворительное состояние здоровья, получение некачественного образования, неудовлетворенность жизнью (состояние фрустрации) и пр.

Учет факторов социальной направленности в дополнении с их субъективной оценкой, по мнению автора, должно положительно сказаться на повышении трудовой активности работника. Возможность профессионального роста, уверенность в будущем, благоприятный климат в трудовом коллективе, общественное признание результатов труда, вовлеченность в процесс принятия управленческих решений призваны обеспечить работнику такую удовлетворенность трудом, при которой работа в данном трудовом коллективе станет для него жизненной необходимостью[1].

[1] Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – С. 160.

По-мнению автора, в течение жизни, как было отмечено выше, цели и приоритеты работников меняются, следовательно, определенные факторы из всего их многообразия становятся доминирующими либо в период, предшествующий трудовой деятельности, либо в период активной трудовой деятельности, либо в период после завершения трудовой деятельности (табл. 11).

Таблица 11

Факторы и условия формирования качества трудовой жизни[1]

Составляющие КТЖ	Факторы и условия
1	2
КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности	Доминирующим является личностный фактор (семья, образование, здоровье, целеустремленность). Индивид в этот период (юношеский возраст до 23-х лет) активен, выносли, восприимчив, готов учиться и усваивать новую информацию, формировать трудовые навыки. Возмущающие условия реализации фактора: финансовая зависимость от родителей, и их ресурсные возможности, доступность образования, доступность и уровень развития здравоохранения
КТЖ в период активной трудовой деятельности	У молодого специалиста (24-35 лет), доминирующими факторами являются следующие: социально-экономический (оплата труда); организационно-трудовой (карьерный рост); личностный (накопление профессионального опыта). Условия реализации факторов: вступление в брак, рождение детей, повышение социальной ответственности, уровень образования. У профессионала (36-55 лет для женщин; 36-60 лет для мужчин) доминирующими факторами являются: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом); социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне); личностный (состояние здоровья). Возмущающие условия реализации факторов: стереотипность мышления; сложности в освоении новых видов деятельности; трудовая мобильность; уровень развития дополнительного профессионального образования, переподготовки; доступность медицинской помощи
КТЖ в период после завершения трудовой деятельности	У профессионала (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоровья); социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода); нормативно-правовой (изменение социальных стандартов (повышение пенсионного возраста)). Возмущающие условия реализации факторов: доступность медицинской помощи; низкий размер пенсии; утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью, ощущение «ненужности»

Факторы качества трудовой жизни, представленные в табл. 11, это, в основной массе, «активные» факторы, приоритетность которых зависит от этапа трудовой жизни работника. В период, предшествующий трудовой деятельности, наиболее значимым фактором формирования качества трудовой жизни является личностный фактор, так как именно в этот период происходит формирование ценностно-нравственной, смысловой структуры профессионального сознания. Впоследствии это позволит человеку сформировать адекватную самооценку и поверить в собственные силы; развитие навыков общения и целеполагания помогут мобилизовать свои силы и достичь результата, а также будут способствовать формированию умений работать в команде; умение манипулировать и отстаивать свои интересы позволит сформировать управленческие навыки. Условиями, сдерживающими реализацию личностного фактора, являются: достигнутый уровень жизни и ре-

[1] Таблица построена автором на основе: Жулина, Е. Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни. URL: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0 (дата обращения 10.07.2015).

сурсные возможности семьи; сокращение доступности бесплатного качественного образования и здравоохранения.

В период активной трудовой деятельности акценты смещаются: на первый план выходит профессиональная деятельность и профессиональное развитие. Здесь работник пробует себя в «новом» качестве молодого специалиста, способного конкурировать с более опытными работниками. Для укрепления своих позиций в организации, обществе преуспевающий специалист непременно продолжает свое дальнейшее профессиональное образование. Вследствие чего у молодого специалиста (24-35 лет), доминирующими становятся: социально-экономический (оплата труда); организационно-трудовой (карьерный рост, условия и организация труда) и личностный (профессиональный опыт) факторы. На данном этапе молодой специалист вступает в брак, у него появляются дети, как следствие, повышается социальная ответственность и профессиональная активность, появляется индивидуальный стиль деятельности.

В более поздний период активной трудовой деятельности происходит стабилизация достигнутых позиций на карьерной лестнице, поэтому приоритетными у профессионала (36-55 лет для женщин; 36-60 лет для мужчин) становятся следующие: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом); социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне); личностный (состояние здоровья) факторы.

В случае если надежды и усилия работника не оправдывают себя, то происходит профессиональное «выгорание», ощущение неудачно прожитой жизни и как следствие неудовлетворенность своим профессиональным статусом, снижение профессиональной активности, сужение социально-профессионального поля, психофизиологические изменения и уход на пенсию.

Условиями, сдерживающими реализацию факторов на данном этапе жизнедеятельности человека, являются: стереотипность мышления работников; неспособность осваивать новые деятельности; уровень развития дополнительного профессионального образования, переподготовки; ограниченная трудовая мобильность работников, в том числе занятых в моногородах.

В период после завершения трудовой деятельности человек все больше задумывается над смыслом прожитой жизни. В данный период часто происходит переоценка жизненных ценностей, у многих появляется ощущение, что самое главное в жизни они еще не сделали. Появление большого количества свободного времени, особенно после активной трудовой деятельности в предыдущие периоды, позволяет реализовать несбывшиеся мечты. Поэтому у профессионала (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоровья; доступность образова-

тельных услуг для людей «третьего» возраста; освоение новых общественно-полезных видов деятельности (например, наставничество)); социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода); нормативно-правовой (изменение социальных стандартов (новая пенсионная реформа)).

Условия реализации факторов на данном этапе, а также условия, оказывающие возмущающее противодействие их реализации: доступность медицинской помощи; доступность дополнительных социальных и досуговых услуг; сужение финансовых возможностей, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью, ощущение «ненужности».

Таким образом, в ходе проведенного анализа автором были выявлены резервы повышения качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования. Так, на этапе КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, необходимо усилить профориентационную работу, способствующую личностному и профессиональному самоопределению. На этапе активной трудовой деятельности резервами повышения КТЖ станет: повышение квалификации, в том числе самообразование и образование за свой счет; освоение смежных профессий для повышения профессионализма; использование инновационного подхода к решению текущих задач, рационализаторская деятельность. На этапе КТЖ в период после завершения трудовой деятельности – повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности; выстраивание инфраструктуры для обучения лиц третьего возраста; вовлечение их в общественно-полезную деятельность.

Таким образом, подводя итог изложенному выше, необходимо отметить, что в зависимости от этапа формирования КТЖ доминирующие факторы повышения качества трудовой жизни будут меняться. Анализ условий реализации факторов позволяет выявить резервы повышения качества трудовой жизни, разработав соответствующие мероприятия.

Выводы по 1 главе

1. Концепция качества трудовой жизни в ходе эволюции прошла 4 этапа: эмбриональный; концептуальный; квантификационный и интеграционный. Концепция качества трудовой жизни формируется и развивается в рамках теории протестантской этики, тейлоризма; концепций человеческих отношений и человеческого капитала, гуманизации труда, качества жизни, производственной демократии, баланса жизни и труда, достойного труда и непрерывного благополучия. Концепция качества трудовой жизни стала

обобщением ранее существовавших теорий и концепций, направленных на повышение производительности труда и эффективности производства. Также автором рассмотрена эволюция измеряемых параметров качества трудовой жизни от среднедушевого ВВП в эмбриональном периоде до системы показателей, затрагивающей различные аспекты трудовой жизни работников (гарантия занятости, оплата труда, организация и условия труда, образование, социальное обеспечение, социальный диалог) в текущем интеграционном периоде.

2. Теоретический анализ позволил выявить 7 основных подходов к интерпретации понятия «качество трудовой жизни»: 1) отождествление понятия качества трудовой жизни с деятельностью организации; 2) отождествление понятия качества трудовой жизни со степенью удовлетворения потребностей; 3) толкование качества трудовой жизни через рабочее окружение; 4) отождествление качества трудовой жизни с совокупностью материальных и нематериальных благ; 5) интерпретация качества трудовой жизни как реакции работников на социально-технические аспекты труда; 6) отождествление качества трудовой жизни с характеристиками условий и организации труда; 7) интерпретация качества трудовой жизни как показателя эффективности социально-трудовых отношений. Путем критического анализа автором в целях нивелирования указанных выше недостатков было предложено под качеством трудовой жизни понимать совокупность организационных и социально-экономических условий, способствующих развитию человека и его потенциала на разных этапах жизнедеятельности, измерение которых возможно с помощью системы показателей, характеризующих степень реализации ценностных ориентаций работников, сформированных в период, предшествующий трудовой деятельности, а также уровень удовлетворения потребностей и обеспечения достойных условий в период активной трудовой деятельности и в период после завершения трудовой деятельности.

3. Для более глубокого понимания качества трудовой жизни автором расширено понимание категории «трудовая жизнь», под которой понимается форма профессиональной активности индивида, обусловленная технологическими средствами, в определенный период времени, продолжительность которого ограничивается либо утратой трудоспособности, либо социальными стандартами экономической активности, связанная с производством материальных и духовных благ, обеспечивающая существование, воспроизводство, развитие человеческого потенциала. Это позволило автору выделить

этапы формирования качества трудовой жизни: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Качество трудовой жизни на каждом из этапов формирования изменяется, что обусловлено вариативностью целей, к достижению которых стремится человек на разных этапах своей жизнедеятельности. В частности, на первых этапах вхождения в трудовую жизнь (от рождения до окончания периода обучения в среднем общеобразовательном учреждении) индивид сталкивается, прежде всего, с необходимостью выбора направлению профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) индивиду важны перспективы карьерного роста, возможность повышения квалификации, условия труда, заработная плата, участие в принятии управленческих решений, и как следствие удовлетворенность трудом. В период после завершения трудовой деятельности определяющими становятся вопросы пенсионного обеспечения. В связи с тем, что каждый из периодов формирования имеет свои особенности, измеримые параметры КТЖ будут варьироваться.

4. Автором систематизированы факторы качества трудовой жизни с точки зрения возможности их учета для проведения мероприятий, направленных на его повышение. Так, согласно обозначенному критерию, факторы КТЖ разбиты на три основные группы: 1) «фоновые», влияние которых постоянно остается неизменным в течение длительного периода времени; 2) «стартовые», отражающие экономическую и политическую ситуацию в административно-территориальной единице; 3) «активные», влияние которых формирует текущее качество трудовой жизни. К фоновым фактором автор относит: географический, культурный, техногенный. К стартовым – технико-технологический, инвестиционно-инновационный и нормативно-правовой. К активным – организационно-трудовой, социально-экономический, личностный. Также автором рассмотрены условия, сдерживающие развитие факторов качества трудовой жизни.

5. Исходя из того, что цели и приоритеты работников могут меняться в течение трудовой жизни, то из всего многообразия отдельные факторы становятся доминирующими в определенные периоды времени. Так, в период, предшествующий трудовой деятельности, доминирующим является личностный фактор (семья, образование, здоровье, целеустремленность). В период активной трудовой деятельности у молодого специалиста (24-35 лет), доминирующими факторами являются следующие: социально-экономический (оплата труда); организационно-трудовой (карьерный рост); личностный

(накопление профессионального опыта). У профессионала (36-55 лет для женщин; 36-60 лет у мужчин) доминирующими факторами являются: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом); социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне); личностный (состояние здоровья). В период после завершения трудовой деятельности у профессионалов (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоровья); социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода); нормативно-правовой (изменение социальных стандартов (повышение пенсионного возраста).

2 Методика измерения качества трудовой жизни

2.1 Уровни измерения качества трудовой жизни

Согласно результатам, полученным в 1 главе, автору удалось выявить, что большинство показателей измерения качества жизни, включают в себя, прежде всего, показатели измерения качества трудовой жизни. Кроме того, автором было замечено, что попытки измерения качества трудовой жизни предпринимались на протяжении всех этапов эволюции формирования и развития анализируемой концепции. Эволюция экономической мысли, помимо формирования и развития самой концепции, заметна и в отношении подходов к измерению качества трудовой жизни: от индивидуального уровня – к уровню общества, от объективных условий измерения – к субъективным. Так, для XX в. характерно измерение качества трудовой жизни (удовлетворенности трудом) самого работника[1]. В начале XXI в. научный интерес вызывает оценка не только на уровне работника, но и на уровне организации, позднее и на национальном уровне[2].

Ряд исследователей предлагают проводить оценку качества трудовой жизни по следующим уровням (срезам) [3]:

1) качество трудовой жизни на макроуровне;
2) качество трудовой жизни на мезоуровне;
3) качество трудовой жизни на микроуровне;
4) качество трудовой жизни на отраслевом уровне;
5) качество трудовой жизни на корпоративном уровне;
6) качество трудовой жизни на локальном уровне (индивидуальное/субъективное).

---

[1] См.: Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World.; Jencks, C. Perman, L. Rainwater, L. (1988). What is a good job? A new measure of labor - market success. American journal of sociology. Vol. 93 (6). P. 1322-1357.; Danna, K. Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace. A review and synthesis of the literature. Journal of management. Vol. 25 (3). Pp. 357-384.

[2] См.: Fuchs, T. (2009). Der DGB – Index Gute Arbeit.Pp. 186-222 in: E. Kistler, F. Mußmann (Eds.). Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag.; Caprile, M. Potrony, J. (2006). IQT: Objetivos y etodologia', UGT Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005, Barcelona: UGT and RESC. Vol. 2, Pp. 53-63.; Vinopal, J. (2011). „Indikátor subjektivní kvality pracovního života" Sociologický časopis / Czech Sociological Review. Vol. 47 (5). Pp. 937-965.

[3] См.: Жулина, Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление : автореф. докт. экон. наук : 08.00.05 / Е. Г. Жулина. – Саратов, 2011. – С. 9.; Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

При этом нет единства мнений относительно соответствия различных уровней их наполнению (табл. 12). В трудах зарубежных исследователей, наиболее часто встречается выделение следующих уровней: макро-, мезо- и микро-, при этом под микроуровнем понимается индивидуальная оценка качества трудовой жизни самим работником; под мезоуровнем – оценка качества трудовой жизни на уровне организации; под макроуровнем – оценка на уровне штата, Евросоюза[1]. Тогда как у отечественных исследователей: макроуровень – это национальный/федеральный (РФ); мезоуровень – региональный / уровень субъекта РФ, либо отраслевой; миниуровень – территориальный / уровень муниципальных образований РФ. То есть принципиальным отличием в подходах к измерению качества трудовой жизни отечественных исследователей является тот факт, что им присуще выделение уровней качества трудовой жизни в соответствии с федеративным устройством государства.

Таблица 12

Уровни измерения качества трудовой жизни

Уровни измерения КТЖ	Основные показатели (укрупненные группы)
1	2
Федеральный[2]	1. Эффективность труда. 2. Состояние рынка труда. 3. Качество рабочей силы. 4. Качество занятости. 5. Уровень жизни. 6. Удовлетворенность жизнью. 7. Оплата труда. 8. Организация труда. 9. Условия труда. 10. Трудовая демократия. 11. Социальная защита. 12. Социальный диалог. 13. Правовая защита работников
Региональный[3]	1. Условия труда. 2. Организация труда. 3. Оплата труда. 4. Состояние рынка труда. 5. Демография. 6. Заболеваемость. 7. Квалификация. 8. Эффективность труда. 9. Правовая защита работников
Муниципальный[4]	1. Условия труда. 2. Организация труда. 3. Качество занятости. 4. Социальная защита. 5. Правовая защита работников
Отраслевой[5]	1. Условия труда. 2. Организация труда. 3. Качество занятости. 4. Социальная защита. 5. Правовая защита работников

[1] Vinopal, J. (2011). „Indikátor subjektivní kvality pracovního života“ Sociologický časopis / Czech Sociological Review. Vol. 47 (5). P. 940.

[2] Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М. : Рада, 1992. – С. 65-66.; Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

[3] Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е .Л. Андреева, Т. В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3 (35). – С. 97-98.; Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) / Ф. Б. Михайлов, Л. М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 6 (154). – С. 20-21.; Аралбаева, Г. Г. Разработка системы индикаторов качества трудовой жизни населения региона (на материале Оренбургской области) / Г. Г. Аралбаева // Экономические науки. – 2008. – № 40. – С. 300-304.; Цыганкова, И. В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: автореф. дисс. … докт. экон. наук / И. В. Цыганкова. – Москва, 2008. – С. 38-39.; Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

[4] Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

[5] Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

Окончание табл. 12

1	2
Корпоративный[1]	1. Организация труда. 2. Эффективность труда. 3. Отчуждение труда. 4. Оценка и аттестация персонала. 5. Оплата труда. 6. Правовая защита работников
Локальный	1. Условия труда. 2. Организация труда. 3. Оплата труда. 4. Социальная защита. 5. Удовлетворенность трудом. 6. Психологический климат в коллективе. 7. Возможность карьерного роста

А.Ю. Павленко выделяет, помимо прочих уровней, федеративный, региональный и территориальный уровни измерения качества трудовой жизни[2]. И.В. Гуклова, С.В. Рященко, Л.Г. Руденко помимо перечисленных уровней А.Ю. Павленко, выделяют еще и уровень поселенческий для оценки качества жизни [3]. Ряд исследователей предлагает систему показателей для измерения качества трудовой жизни на одном из уровней. Так, Е.Л. Андреева и Т.В. Полкова[4], Г.Г. Аралбаева[5], Ф.Б. Михайлов и Л.М. Сафина[6] обосновывают необходимость измерения качества трудовой жизни именно на региональном уровне. Автор придерживается подобной точки зрения в связи с тем, что оценка качества трудовой жизни на национальном уровне (относительно РФ) не отражает реальное положение дел в силу значительной территориальной дифференциации по природно-климатическим условиям, по обеспеченности трудовыми ресурсами, по уровню развития человеческого потенциала и пр.

В связи с тем, что качество трудовой жизни формируется и получает свое развитие в процессе жизнедеятельности человека, то целесообразно рассмотреть дифференциацию субъектов РФ по качеству трудовой жизни в разрезе его составляющих: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности.

Согласно официальным статистическим данным в России порядка 20 % детей в возрасте до 18 лет проживают в домашних хозяйствах со среднедушевыми денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (от общей численности детей в воз-

---

[1] Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М. : Рада, 1992. – С. 65-66.; Миляева, Л. Г. Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя / Л. Г. Миляева, А. А. Дамбовская // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 4 (72). – С. 157-160.

[2] Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

[3] Качество жизни в регионах России и Украины: общественно-географические исследования / И. В. Гуклова, С. В. Рященко, Л. Г. Руденко и др. – Иркутск-Киев: Изд-во института географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 2010. – С. 95.

[4] Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е. Л. Андреева, Т. В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3 (35). – С. 97-98.

[5] Аралбаева, Г. Г. Разработка системы индикаторов качества трудовой жизни населения региона (на материале Оренбургской области) / Г. Г. Аралбаева // Экономические науки. – 2008. – № 40. – С. 300-304.

[6] Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) / Ф. Б. Михайлов, Л. М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 6 (154). – С. 20-21.

расте до 18 лет)[1]. Низкие доходы семей и высокие расходы на содержание детей выталкивают женщин на рынок труда. И тут вскрывается следующая негативная тенденция, оказывающая влияние на качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности: ограничение доступности дошкольных образовательных учреждений, что сказывается как на социальной адаптации детей, так и на качестве трудовой жизни матерей, имеющих детей дошкольного возраста (приложение А). Так, в большинстве регионов РФ численность детей превышает количество мест в дошкольных образовательных учреждениях. При этом существенные различия заметны не только в рамках федеральных округов, но и в административно-территориальных единицах, входящих в их состав. Так на начало 2010 г. лишь в 17 субъектах РФ была удовлетворена потребность в дошкольных учреждениях, к концу анализируемого периода ситуация чуть ухудшилась до 23 административно-территориальных единиц.

Что касается доступности школьного образования, то в РФ охват детей общим образованием (отношение численности обучающихся 1-11 классов общеобразовательных учреждений и обучающихся (студентов), осваивающих программы среднего (полного) общего образования в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, к численности детей в возрасте 7-17 лет) составляет порядка 100 %[2]. Субъективная оценка качества образовательных услуг, предоставляемая родителями детей, обучающихся в образовательных учреждениях, свидетельствует о снижении качества образовательных услуг. Так, в 2013 г. более 10 % лиц, имеющих детей в возрасте до 15 лет, оценивают качество образовательных услуг как неудовлетворительное[3]. В связи с чем, доля детей в возрасте 3-18 лет, посещающих дополнительные образовательные (развивающие) занятия составляет порядка 93 % (в % к общему числу детей в соответствующем возрасте)[4]. Таким образом, начиная с самого раннего периода неудовлетворительно работают «социальные лифты» в части обеспечения равных возможностей сфере образования.

Анализ доступности высшего и среднего специального образования (количество бюджетных мест в вузах, сузах; количество человек на 1 бюджетное в вузе, сузе; средний размер стипендий) в связи с ограниченностью официальной базы статистических

---

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 08.10.2015).

[2] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 08.10.2015).

[3] См.: там же.

[4] См.: там же.

данных автором не проводился в рамках исследования формирования КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности.

Негативно на качестве трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, сказываются барьеры в получении качественной медицинской помощи. Официальная статистика публикует фрагментарные данные по этому вопросу (в разрезе федеральных округов, и только за 2011 г. и 2014 г.) (табл. 13). Так, в 2011 г. доля детей в возрасте до 18 лет, не получивших своевременно медицинской помощи (в процентах к общему числу детей соответствующего возраста, нуждавшихся в оказании медицинской помощи) практически во всех федеральных округах составляла порядка 1 % (кроме Южного и Сибирского федеральных округов (1,4 %)). В 2014 г. доля детей в возрасте до 18 лет, не получивших своевременно медицинской помощи составила более 2 %, исключением стали Южный федеральный округ (3%), Северо-Западный федеральный округ (3,1 %), Сибирский федеральный округ (3,4 %), Северо-Кавказский федеральный округ (4,6 %). Субъективная оценка качества бесплатной медицинской помощи, предоставленная родителями детей, которым оказывалась медицинская помощь по месту жительства, свидетельствует об удовлетворенности качеством медицинской помощи. Так, доля лиц, имеющих детей в возрасте до 15 лет, не удовлетворенных качеством бесплатной медицинской помощи, оказываемой детям по месту жительства составляет всего порядка 8 %.

Таблица 13

Качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности: доступность и качество медицинской помощи

Административно-территориальная единица	Доля детей в возрасте до 18 лет, не получивших своевременно медицинской помощи, в % к общему числу детей соответствующего возраста, нуждавшихся в оказании медицинской помощи	
	2011	2014
1	2	3
Российская Федерация	0,7	2,8
Центральный федеральный округ	0,4	2,3
Северо-Западный федеральный округ	0,0	3,1
Южный федеральный округ	1,4	3,0
Северо-Кавказский федеральный округ	0,0	4,6
Приволжский федеральный округ	0,7	2,7
Уральский федеральный округ	0,8	2,5
Сибирский федеральный округ	1,4	3,4
Дальневосточный федеральный округ	1,0	2,9

Таким образом, несмотря на рост бюджетного финансирования сферы здравоохранения и образования, сохраняются барьеры обеспечения качественными услугами, как результат «расползание принудительной платности в этих сферах»[1].

Культурный досуг также является важным аспектом формирования КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности. Так, в приложении Б представлена динамика удельного веса мероприятий для детей, проводимых концертными организациями и самостоятельными коллективами в общем числе мероприятий. Представленные данные свидетельствуют о дефиците культурного досуга для детей в ряде субъектов РФ, в частности: в Чеченской Республике, в Республике Мордовия, в Республике Бурятия, в Республике Алтай и др.

Современная медицина, дополнительное образование детей, культурный досуг требуют значительных финансовых затрат. В ряде случаев, величина затрат значительно превышает размер прожиточного минимума ребенка, величина которого также сильно варьируется в регионах из-за существенных различий в стоимости потребительской корзины и уровня жизни (приложение В)[2]. Так, например, в прожиточный минимум на ребенка в 2010 г. составил 4080 руб. – это минимальное значение, которое было зафиксировано в РФ, тогда как в Камчатском крае прожиточный минимум детей был установлен в размере 11707 руб. (максимальное значение в РФ), что практически в 4 раза больше. К концу анализируемого периода дифференциация по субъектам РФ сохраняется. Так, в 2014 г. минимальное значение прожиточного минимума на детей было зафиксировано в Чеченской республике 5949 руб., а максимальное – в Ненецком автономном округе (17790 руб.), что также в разы больше.

Большой разрыв по стоимости жизни детей усугубляется еще и тем, что многие родители, находясь в детородном возрасте, еще не успевают утвердиться в профессии, в связи с чем испытывают серьезные финансовые трудности, так как вынуждены помимо всего прочего снимать жилье либо оплачивать ипотеку. Семьи, имеющие доходы ниже величины прожиточного минимума получают детское пособие, величина которого, к сожалению, «постыдно мала»[3]. Тем не менее, значительной доле детей по отношению к

---

[1] Путин, В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февраля. С. 2-3.

[2] Данные Федеральной службы государственной статистики за 4 квартал соответствующего периода. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 08.10.2015).

[3] Путин, В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февраля. С. 2-3.

общей численности детей в возрасте до 16 лет назначено детское пособие (табл.14)[1]. В ряде субъектов РФ более 2/3 детей в возрасте до 16 лет назначено детское пособие, в частности: в Орловской области, в Республике Дагестан, в Республике Ингушетия, в Чеченской республике и в Республике Алтай. Этот факт свидетельствует о том, что значительное количество семей, имеющих детей в возрасте до 16 лет имеет доходы ниже величины прожиточного минимума, что оказывает существенное влияние на качество трудовой жизни будущих трудовых ресурсов.

Таблица 14

Удельный вес детей в возрасте до 16 лет, на которых назначено ежемесячное пособие

Административно-территориальная единица	Удельный вес детей в возрасте до 16 лет, на которых назначено ежемесячное пособие, к общей численности детей в возрасте до 16 лет, %		
	2011	2012	2013
1	2	3	4
Российская Федерация	36,5	33,0	30,8
Центральный федеральный округ	33,1	27,2	22,8
Минимальное значение в ЦФО	17,5 (Костромская область)	14,6 (Московская область)	10,2 (Московская область)
Максимальное значение в ЦФО	62,8 (Орловская область)	61,3 (Орловская область)	60,2 (Орловская область)
Северо-Западный федеральный округ	26,5	23,5	22,1
Минимальное значение в СЗФО	10,8 (Ленинградская область)	10,6 (Ленинградская область)	9,5 (Ленинградская область)
Максимальное значение в СЗФО	45,0 (Псковская область)	46,8 (Псковская область)	46,4 (Псковская область)
Южный федеральный округ	37,2	34,9	34,1
Минимальное значение в ЮФО	30,2 (Краснодарский край)	27,8 (Краснодарский край)	27,2 (Краснодарский край)
Максимальное значение в ЮФО	66,2 (Республика Адыгея)	60,8 (Республика Адыгея)	59,8 (Республика Адыгея)
Северо-Кавказский федеральный округ	62,0	60,7	59,8
Минимальное значение в СКФО	36,0 (Кабардино-Балкарская Республика)	28,7 (Республика Северная Осетия-Алания)	24,1 (Республика Северная Осетия-Алания)
Максимальное значение в СКФО	86,8 (Чеченская Республика)	89,0 (Чеченская Республика)	89,9 (Чеченская Республика)

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики за 4 квартал соответствующего периода. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 08.10.2015).

Окончание табл. 14

1	2	3	4
Приволжский федеральный округ	32,2	27,0	25,1
Минимальное значение в ПФО	12,0 (Республика Татарстан)	11,3 (Республика Татарстан)	11,7 (Республика Татарстан)
Уральский федеральный округ	34,6	33,1	32,0
Минимальное значение в УФО	16,1 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	14,4 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	12,8 (Ямало-Ненецкий автономный округ)
Максимальное значение в УФО	63,4 (Курганская область)	62,5 (Курганская область)	61,2 (Курганская область)
Сибирский федеральный округ	37,2	35,7	33,2
Минимальное значение в СФО	19,6 (Новосибирская область)	18,0 (Новосибирская область)	16,6 (Новосибирская область)
Максимальное значение в СФО	73,5 (Республика Алтай)	73,0 (Республика Алтай)	73,4 (Республика Алтай)
Дальневосточный федеральный округ	38,0	37,0	36,1
Минимальное значение в ДФО	15,2 (Приморский край)	14,2 (Приморский край)	14,4 (Приморский край)
Максимальное значение в ДФО	62,6 (Хабаровский край)	62,5 (Хабаровский край)	61,0 (Хабаровский край)

Далее рассмотрим условия формирования качества трудовой жизни работников в период активной трудовой деятельности: гарантии занятости; оплата труда; условия труда; социальный диалог.

Представленные данные в приложении Г[1] также свидетельствуют о значительной дифференциации регионов по качеству трудовой жизни в период активной трудовой деятельности. Так, в Республике Ингушетия в 2014 г. уровень занятости составил 49,4 %, тогда как в столице и нефтегазовых округах – более 74 %. Повышение уровня занятости в условиях депопуляции населения подтверждает ранее сделанные автором выводы относительно примитивизации образа и уровня жизни людей, вынуждая их искать дополнительный заработок в ущерб профессиональному развитию.

В ряде субъектов РФ уровень безработицы в разы превышает среднероссийский показатель: в Республике Ингушетия 29,8 %, в Чеченской Республике 21,5 %, в Республике Тыва 19,1 % и др. Этот факт указывает на то, что субъекты РФ контрастны: одни трудодефицитные, другие – трудоизбыточные. Оседлый образ жизни большинства населения становится серьезным ограничением трудовой мобильности, это не позволяет получить более высокий трудовой доход в трудодефицитных регионах.

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики за 4 квартал соответствующего периода. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 08.10.2015).

В приложении Д[1] представлены данные, характеризующие уровень оплаты труда. Субъекты РФ существенно дифференцированы по размеру средней начисленной номинальной заработной платы. Так, на начало анализируемого периода минимум средней заработной платы был зафиксирован в Республике Дагестан (10244 руб.), а максимум – в Ямало-Ненецком автономном округе (52619 руб.). К концу анализируемого периода ситуация немного изменилась: минимальная средняя заработная плата, по-прежнему, в Республике Дагестан (18194 руб.), тогда как максимум уже в Чукотском автономном округе (76285 руб.).

Уровень средней начисленной заработной платы целесообразно сравнить с уровнем прожиточного минимума трудоспособного населения. Так, на начало анализируемого периода минимальная стоимость потребительской корзины и ряда непродовольственных услуг была зафиксирована в Тамбовской области (4624 руб.), а максимальная – в Камчатском крае (12756 руб.). К концу анализируемого периода ситуация в корне меняется: наименьшая стоимость потребительской корзины и непродовольственных услуг приходится на Курскую область (7288 руб.), тогда как максимальная – на Ненецкий автономный округ (17307 руб.).

Анализ данных приложения Д свидетельствует о том, что во всех субъектах РФ уровень средней заработной платы превышает размер прожиточного минимума. Максимальное соотношение зафиксировано в федеральном центре и в нефтедобывающих регионах. В большей части др. субъектов РФ соотношение между средней заработной платой и величиной прожиточного минимума составляет порядка 1:3. Низкий размер оплаты труда и высокая стоимость жизни обрекают большую часть трудоспособного населения на выживание, а не на развитие человеческого потенциала.

Наиболее показательным в части формирования объективного суждения о справедливом вознаграждении за труд, является сравнение минимального размера оплаты труда (МРОТ) с величиной минимального потребительского бюджета (МПБ).

Не смотря на активную работу Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) минимальный потребительский бюджет установлен лишь в 3-х субъектах РФ. Поэтому в рамках исследования анализ будет проведен на примере Новосибирской области, Республике Башкортостан и Свердловской области. В табл. 15 приведены сведения о величине МПБ в этих административно-территориальных единицах. В других субъектах РФ ситуация значительно хуже: МРОТ составляет порядка 60-80 % размера

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 14.10.2015).

прожиточного минимума трудоспособного населения[1].

Таблица 15

Динамика минимального потребительского бюджета и минимального размера оплаты труда

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
МПБ					
Новосибирская область[2]	13738	14812	15419	16459	17672
Республика Башкортостан[3]	…	9117	10349	10987	12087
Свердловская область[4]	17957	16160	17167	19702	20066
МРОТ[5]					
Новосибирская область	5689	7800	7800	9030	9030
Республика Башкортостан	4330	5500	5500	5500	5554
Свердловская область	4330	4611	5305	6095	7090

Согласно данным табл. 15, очевидно, что МПБ не выполняет своих функций: минимальная заработная плата в разы ниже МПБ, необходимого для нормальной жизнедеятельности. таким образом можно констатировать факт того, что большая часть населения РФ получает заработную плату ниже величины минимального потребительского бюджета, что негативно сказывается на качестве их трудовой жизни, ограничивая доступ к качественным услугам в областях здравоохранения, образования и пр. Тогда как условия труда на ряде производств, по-прежнему, не соответствуют санитарно-гигиеническим нормам; являются вредными и опасными.

Имеющиеся данные об условиях труда в субъектах РФ являются фрагментарными. Кроме того, официальная статистика дает их лишь в разрезе организаций по формам собственности: российские предприятия, находящиеся в полной собственности государства; российские предприятия, находящиеся в смешанной государственной и частной собственности; российские предприятия, находящиеся в частной собственности. В рамках исследования, автор счел уместным, проанализировать условия труда на российских

[1] Расчеты автора на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 14.10.2015).

[2] Размер минимального потребительского бюджета Новосибирской области. URL: http://www.mintrud.nso.ru/page/179 (дата обращения 16.10.2015).

[3] Размер минимального потребительского бюджета в Республике Башкортостан. URL: http://mtsz.tatarstan.ru/rus/velichina-prozhitochnogo-minimuma-i-minimalnogo.htm?page=1 (дата обращения 16.10.2015).

[4] Размер минимального потребительского бюджета в Свердловской области. URL: http://www.midural.ru/news/on_the_eve/document7630/ (дата обращения 16.10.2015).

[5] Динамика минимального размера оплаты труда. URL: http://www.advocatshmelev.narod.ru/mrot-minimalnyiy-razmer-oplatyi-truda.html (дата обращения 16.10.2015).

предприятиях с частной формой собственности (приложение Е[1]), так как около 9 % предприятий, находятся в полном государственном владении[2].

В 2012 г. абсолютным лидером по численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда стала Чеченская республика (1,6 %). Явными аутсайдерами – Кемеровская область (63 %), Чукотский автономный округ (57,5 %), Камчатский край (55,1 %) и др. В 2013 г. ситуация осталась практически аналогичной. Такая резкая дифференциация административно-территориальных единиц обусловлена уровнем индустриального развития территорий, региональной производственной базы. Ведущей отраслью экономики Чеченской республики, как и большинства республик Северного Кавказа является агропромышленный комплекс, который имеет стратегическое значение для республики. Тогда как в регионах аутсайдерах ведущими отраслями являются – угледобыча, углепереработка, нефтедобыча и нефтепереработка. Все это накладывает отпечаток на условия и организацию труда. В Кемеровской области наблюдается крайне неблагоприятная ситуация в части смертности работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве (163 чел. в 2010 г.), тогда как в Чеченской Республике 2 чел. К концу 2014 г. ситуация несколько меняется: уровень смертности на производстве значительно сокращается. Так, в Кемеровской области происходит снижение численности пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом на 63 %.

Неудовлетворительные условия труда становятся предпосылкой производственного травматизма, а это чревато потерями фонда рабочего времени и, соответственно, снижением производительности труда, а также потерями валового регионального продукта (ВРП) и выплатой досрочных пенсий. И тут актуальным становится вопрос развития социального партнерства. Анализ качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности в рамках эффективного социального диалога автором не проводится в связи с ограниченностью статических данных. Можно лишь отметить негативную тенденцию, помимо низкого уровня оплаты труда и неудовлетворительных условий труда; многие организации предоставляют своим работникам социальные услуги на добровольных началах (забота о здоровье сотрудников, об отдыхе их детей, о пенсионерах), не закрепляя это в трудовых договорах[3]. Это означает, что в любой момент работодатель может отказать работнику в предоставлении такого рода услуг, что ставит вопрос об эффективности взаимодействия социальных партнеров.

---

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 14.10.2015).

[2] Шпренгер, К. Государственная собственность в российской экономике / К. Шпренгер // Журнал новой экономической ассоциации. – 2010. – № 6. – С. 121.

[3] Байкальский форум. Обсуждение развития экономического сознания населения России. URL: http://ikunak.ru/news/2006/9/20/42973 (дата обращения 29.09.2015).

Доступность и качество услуг в области образования и здравоохранения для данной возрастной группы не проводилась в связи с ограниченностью статистических данных в разрезе субъектов РФ.

Далее, согласно выбранной логике исследования, целесообразно отразить дифференциацию регионов в рамках формирования КТЖ в период после завершения трудовой деятельности.

По-мнению автора, целесообразно отметить, что в рамках данного исследования необходимо проанализировать показатели, характеризующие корпоративную социальную ответственность бизнеса (табл. 16[1]). Согласно изложенному выше, сегодня корпоративная социальная ответственность – это разовый жест доброй воли.

Таблица 16

Помощь пенсионерам по месту настоящей или прошлой работы (данные анкетирования), %

Помощь пенсионерам, в том числе по факту получения какой-либо помощи от предприятия, на котором работают в настоящее время или работали до ухода на пенсию	Пенсионеры, имеющие стаж трудовой деятельности, всего	
	2011	2013
получали материальную помощь на лечение и/или на лекарства	1,2	1,2
получали оплату путевок на лечение (отдых)	-	0,3
получали оплату проезда к месту лечения (отдыха)	1,1	0,5
получали другие виды материальной поддержки	5,7	2,5
не получали ничего из перечисленного	92,0	95,5

Показатели, характеризующие КТЖ в период после завершения трудовой деятельности представлены в приложении Ж. Согласно данным приложения Ж, очевидно, что практически во всех регионах размер назначенных пенсий предельно мал, так размер пенсии составляет порядка 1,5 прожиточного минимума пенсионера, что обрекает людей преклонного возраста на нищенское существование. Размер пенсий едва покрывает коммунальные платежи и расходы на лекарства, этот факт воспринимается как акт социальной несправедливости, как незаслуженная недооценка их вклада в приращение национального богатства[2]. Подобная перспектива демотивирует активных людей на добросовестный, инициативный и напряженный труд.

Тем не менее, наибольший размер пенсии в 2011 г. был зафиксирован в Чукотском автономном округе (13834,9 руб.), тогда как минимальный – в Республике Ингушетия (5693,9 руб.), что в 2,5 раза меньше. К концу анализируемого периода в 2014 г.

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 14.10.2015).

[2] Богомолов, О. Б. Экономике нужны надежные показатели / О. Б. Богомолов // Экономические стратегии. – 2012. – № 1. – С. 12-13.

разрыв немного снижается (2,4 раза): минимальный размер пенсии в Республике Дагестан составляет 7793,5 руб., а в Чукотском автономном округе 18561,8 руб.

Незначительная величина пенсионных выплат в ряде административно-территориальных единиц объясняется тем, что установление прожиточного минимума выше федерального значения, финансируется из регионального бюджета, а часть регионов, выплачивающих низкий размер пенсии относительно среднероссийского уровня, являются дотационными.

Таким образом, все административно-территориальные единицы РФ существенно отличаются друг от друга: одни индустриальные, другие – агропромышленные; одни – трудоизбыточные, другие – трудодефицитные; одни дотационные, другие – регионы-доноры. Кроме того, проведенный анализ показал, что все субъекты РФ отличаются и по условиям формирования и развития качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; в период после завершения трудовой деятельности.

Так, в ряде субъектов РФ качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, является явно недостаточным, несмотря на значительную дифференциацию административно-территориальных единиц по различным критериям, все же можно выделить общие черты: ограниченное количество мест в детских дошкольных учреждениях (Курская область, Республика Адыгея, Краснодарский край, Республика Ингушетия, Чеченская Республика и др.); предельное малое количество детских мероприятий на театральных сценах (Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Мордовия, Республика Тыва, Республика Бурятия и др.); низкие размеры детских пособий (повсеместно) и др. Эти условия накладывают отпечаток и на качество трудовой жизни матерей, вынуждающих их, с одной стороны искать возможность дополнительного заработка с гибким рабочим графиком (это чаще всего неформальная занятость), с другой, при наличии финансовых ресурсов, отказываться от своего профессионального развития в пользу ребенка.

Что касается качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности, то можно говорить о дефиците достойного труда практически во всех субъектах РФ (исключением становятся города федерального значения и нефтедобывающие регионы), что выражается в низком размере оплаты труда, неудовлетворительных условиях труда, неэффективном взаимодействии социальных партнеров и др.

КТЖ в период после завершения трудовой деятельности также далеко от идеала во всех субъектах РФ: низкий размер пенсионных выплат, недоступность новых форм

занятости, неразвитая инфраструктура интеллектуального досуга для лиц «третьего» возраста.

Агрегированные результаты выше проведенного анализа представлены в приложении И, в котором автор предпринял попытку разделить все субъекты РФ по типам: благополучные и неблагополучные регионы, при этом к благополучным были отнесены административно-территориальные единицы, имеющие значение анализируемого показателя большее либо равное среднероссийскому, а к неблагополучным – наоборот.

Анализ данных приложения И позволил выявить следующую тенденцию: сформированное качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, предопределяет дальнейшее качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности и последующем – после завершения трудовой деятельности, что подтверждается положительной динамикой показателей городов федерального значения и нефтедобывающих регионов. Обратная тенденция наблюдается в агропромышленных, трудоизбыточных и дотационных регионах. Отсюда следует, что квинтэссенцией реализации концепции качества трудовой жизни становится достижение целей концепции достойного труда в период активной трудовой деятельности и качества жизни на каждом из этапов его формирования.

Таким образом, в связи со значительной дифференциацией субъектов РФ, по-мнению автора, назрела необходимость разработки методического инструментария для измерения качества трудовой жизни на региональном уровне в разрезе его основных составляющих.

2.2 Анализ методического инструментария и системы показателей измерения качества трудовой жизни

Практическая реализация концепции качества трудовой жизни предполагает проведение количественной оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни и качественной интерпретации полученных результатов. Периодическая оценка качества трудовой жизни позволит получать информацию о текущем (достигнутом) уровне качества трудовой жизни работников того или иного региона. Анализ данных мониторинга качества трудовой жизни в динамике позволит выявить резервы его повышения. Несмотря на всю значимость подобного инструментария, в настоящий момент он не работает. Хо-

тя при этом одновременно существуют несколько однообразных подходов, в которых превалирует индексный метод.

Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова разработали систему показателей измерения качества трудовой жизни населения региона, включающую 5 основных блоков: 1) занятость и безработица; 2) заработная плата и доходы; 3) квалификация и производительность; 4) безопасность и организация труда; 5) предприятия и инвестиции[1].

Каждая группа показателей включает в себя определенный набор индикаторов (частных показателей) (табл. 17). Агрегирование частных показателей в интегральный индекс качества трудовой жизни (Иктж) осуществляется по формуле средней арифметической взвешенной, при этом всем компонентам качества трудовой жизни присваиваются равные весовые коэффициенты.

Таблица 17

Индикаторы качества трудовой жизни населения региона, предложенные Е.Л. Андреевой, Т.В. Полковой

Группа показателей	Индикаторы
1	2
Занятость и безработица	1. Уровень занятости. 2. Численность зарегистрированных безработных на 1 вакансию. 3. Уровень безработицы по методике МОТ
Заработная плата и доходы	1. Отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения. 2. Соотношение номинальной заработной платы работников организаций и ВРП на 1 занятого. 3. Коэффициент фондов
Квалификация и производительность	1. Доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. 2. Выпуск квалифицированных рабочих на 10 тыс. чел. занятого населения. 3. Производительность труда в регионе – ВРП на 1 занятого
Безопасность и организация труда	1. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 тыс. работающих. 2. Удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, % к общей численности работников промышленности. 3. Занятые в неформальном секторе экономики, % от общей численности занятого населения
Предприятия и инвестиции	1. Степень износа основных фондов. 2. Оборот малых предприятий на душу населения. 3. Валовое накопление основного капитала (в текущих рыночных ценах) (% к ВРП)

Дифференциация регионов по уровню качества трудовой жизни осуществляется по приведенной автором шкале: 1) высокий (Иктж > 0,550); 2) выше среднего (0,511 <

[1] Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е .Л. Андреева, Т. В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3 (35). – С. 97-98.

Иктж < 0,550); 3) средний (0,501 < Иктж <0,510); 4) ниже среднего (0,451 < Иктж < 0,500); 5) низкий уровень (Иктж < 0,450).

Основным достоинством подобного методического подхода является то, что авторы уделяют внимание неформальной занятости. Недостатком является, прежде всего, то, что набор показателей не отражает всей многоаспектности понятия «качества трудовой жизни».

Подобный методический подход, с несколько иным набором показателем, предлагает Ф.Б. Михайлов, Л.М. Сафина. Система показателей включает 3 группы: уровень оплаты труда, условия труда и уровень безработицы. Набор частных показателей представлен в табл. 18[1].

Таблица 18

Индикаторы качества трудовой жизни региона,
предложенные Ф.Б. Михайловым, Л.М. Сафиной

Группа показателей	Индикаторы
1	2
Уровень оплаты труда	1. Реальные денежные доходы населения. 2. Доля занятого населения с доходами ниже величины прожиточного минимума для работающих. 3. Соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума. 4. Отношение доходов 10 % наиболее обеспеченных граждан к заработкам 10 % наименее обеспеченного населения
Условия труда	1. Численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве. 2. Численность работников, имеющих профессиональные заболевания. 3. Численность работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда в связи с работой во вредных и опасных условиях
Уровень безработицы	1. Уровень региональной безработицы; количество вновь регистрируемых безработных. 2. Доля безработных, не трудоустроившихся в течение года

Интегральный индекс качества трудовой жизни авторы предлагают определять путем агрегирования частных индексов по формуле средней арифметической простой. Достоинством данного подхода является его лаконичность, простота использования. Недостатком является то, что система показателей не полная и не охватывает такие аспекты качества трудовой жизни, как правовая защищенность, баланс между трудовой и нетрудовой жизнью и др., в связи с чем возникает вопрос об информативности данного метода и в каких случаях его применение все же целесообразно.

Кроме выше указанных методических подходов к оценке качества трудовой жизни, можно выделить ряд авторов, предлагающих систему показателей для оценки каче-

[1] Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) / Ф. Б. Михайлов, Л. М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 6 (154). – С. 20-21.

ства трудовой жизни региона (Г.Г. Аралбаева, А.Ю. Павленко). Так, Г.Г. Аралбаева предлагает для оценки качества трудовой жизни населения региона использовать следующие показатели:

1. Среднемесячная заработная плата.
2. Просроченная задолженность по выплате заработной платы.
3. Коэффициент текучести кадров.
4. Коэффициент смертности населения в трудоспособном возрасте.
5. Условия труда и производственный травматизм.
6. Продолжительность регистрируемой и не регистрируемой безработицы.
7. Средняя продолжительность поиска работы безработными.
8. Динамика заболеваемости населения в трудоспособном возрасте злокачественными новообразованиями, активным туберкулезом, психическими расстройствами.
9. Динамика заболеваемости населения в трудоспособном возрасте алкоголизмом, алкогольным психозом, наркоманией.
10. Инвалидность населения в трудоспособном возрасте[1].

Достоинством подобного набора показателей, как предыдущих и последующих методических подходов, является доступность статистических данных, что исключает субъективизм оценок. Недостатком является то, что ряд показателей, например, динамика заболеваемости населения в трудоспособном возрасте злокачественными новообразованиями, активным туберкулезом, психическими расстройствами, предполагает проведение развернутого анализа по направлению «заболеваемость населения», а это уже, на взгляд автора, компонент качества жизни.

Система показателей для оценки качества трудовой жизни на региональном уровне, предложенная А.Ю. Павленко (табл. 19)[2], по-мнению автора, является более универсальной. Основным достоинством данного подхода является наиболее полный охват основных компонентов качества трудовой жизни. Среди недостатков можно выделить следующие: во-первых, часть показателей являются недоступными в официальной статистике, например, «Уровень автоматизации производства в регионе» или «Доля выполнения судебных решений о восстановлении нарушенных прав работников»; во-вторых, в связи с отсутствием эталона для сравнения, скорее всего, требуется привлечение экспертов для качественной интерпретации полученных результатов и вынесения суждения о достигнутом уровне качества трудовой жизни.

---

[1] Аралбаева, Г. Г. Разработка системы индикаторов качества трудовой жизни населения региона (на материале Оренбургской области) / Г. Г. Аралбаева // Экономические науки. – 2008. – № 40. – С. 300-304.

[2] Павленко А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – С. 21-22.

Таблица 19

Индикаторы качества трудовой жизни населения региона,
предложенные А.Ю. Павленко

Группа показателей	Индикаторы
1	2
1. Безопасные условия труда	1. Нарушение нормальных условий труда (численность работников, занятых на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности). 2. Уровень производственного травматизма (коэффициент частоты и тяжести производственного травматизма). 3. Уровень профессиональной заболеваемости. 4. Смертность на рабочем месте
2. Правовая защищенность работников	1. Соблюдение работодателями трудового законодательства (количество выявленных нарушений). 2. Выполнение судебных решений о восстановлении нарушенных прав работников (процент выполненных решений)
3. Социальная защищенность работников	1. Доля социальных расходов в бюджетах всех уровней. 2. Социальные льготы и гарантии, отражаемые в трудовом законодательстве, коллективных договорах и соглашениях социального партнерства
4. Качество занятости с точки зрения полезности труда	1. Конкурентоспособность работников на внутреннем рынке труда (уровень безработицы). 2. Вынужденная межрегиональная миграция рабочей силы
5. Качество занятости с точки зрения возможности профессионального роста	1. Удельный вес работников, прошедших обучение к их общей численности. 2. Сумма средств, затраченных на обучение в расчете на одного работника
6. Справедливое вознаграждение за труд	1. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного работника. 2. Коэффициент Джини
7. Уровень организации и содержательности труда	1. Автоматизация производства. 2. Механизация производства. 3. Уровень компьютеризации.
8. Демократизация трудовой жизни	1. Степень охвата работников договорами и соглашениями. 2. Число трудовых споров, из них урегулировано

По-мнению автора, предложенные выше методические подходы имеют целый ряд недостатков:

1. Активно используемый индексный метод не дает четкого представления о качестве трудовой жизни в регионе. Оценка в динамике интегрального показателя позволит лишь выявить основной тренд, в связи с чем использование подобного подхода можно признать неинформативным. Усугубляет информативность анализа и тот факт, что при применении метода линейного масштабирования, который предлагают активно использовать Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова, Ф.Б.Михайлов, Л. М. Сафина, региону, имеющему наихудшее значение показателя, присваивается значение равное нулю, т.е. оценка изначально занижается. Главной проблемой при осуществлении нормирования показателей является то, что не учитывается эталонное значение нормируемых показателей. Так возможна ситуация, что даже при ранжировании административно-территориальных единиц при наличии объективно неудовлетворительного значения показателя во всей исследуемой группе, какой-то из регионов получит максимальную

оценку, а какой-то минимальную, что не соответствует реальности[1]. В связи с чем, использование индексного метода целесообразно лишь для ранжирования регионов по уровню качества трудовой жизни после его оценки по абсолютным и относительным показателям и при их сопоставлении с эталонными значениями (стандартом качества трудовой жизни).

2. Ни один из исследователей качества трудовой жизни не указывает на необходимость анализа составляющих качества трудовой жизни в разрезе различных периодов трудовой жизни: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Автор в ходе проводимого исследования пытается обратить внимание научной общественности на важность исследования качества трудовой жизни именно в разрезе указанных составляющих, так как в период, предшествующий трудовой деятельности, осуществляется «закладка фундамента» профессионально-квалификационного уровня работника; в период активной трудовой деятельности полученные знания имеют прикладной характер, формируются навыки и умения, способность к рационализаторству и пр.; в период после завершения трудовой деятельности – уход на заслуженный отдых и сохранение человеческого потенциала для активной жизни. Анализ качества трудовой жизни в обозначенном разрезе позволит: 1) облегчить выбор пути оптимальной реализации человеческого потенциала (в период предшествующий трудовой деятельности); 2) создать конкуренцию между работодателями по обеспечению достойных рабочих мест (в период активной трудовой деятельности); 3) обеспечить достойную жизнь после завершения трудовой деятельности.

Автор предпринял попытку нивелировать все выше перечисленные недостатки и предлагает нескольку иную систему показателей для оценки качества трудовой жизни работников региона в разрезе трех составляющих: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Исходя из того, что достигнутый уровень развития концепции достойного труда в настоящее время можно признать пиком развития концепции качества трудовой жизни, считаем целесообразным в основу авторской методики заложить достижения МОТ в данном направлении. Так МОТ для оценки прогресса/дефицита достойного труда использует систему показателей, предложенную ав-

[1] Спиридонов, С. П. Индикаторы качества жизни и методология их формирования / С. П. Спиридонов // Вопросы современной науки и практики. 2010. – № 10-12 (31). – С. 212.

торским коллективом (Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер)[1] (табл. 20).

Таблица 20

Индикаторы достойного труда по методологии МОТ
(М – основные показатели достойного труда; А – дополнительные показатели;
С – социально-экономический контекст;
F – показатели, которые могут быть включены в ходе дальнейшей работы)

Группа показателей	Индикаторы (статистические показатели)
1	2
1. Социально-экономический контекст	Дети не посещающие школы, % от возрастной группы (С)
	Доля ВИЧ инфицированного населения трудоспособного возраста, % (С)
	Производительность труда (ВВП на 1 занятого), уровень и темпы роста (С)
	Неравенство доходов, % соотношение (С)
	Индекс потребительских цен, % (С)
	Занятость по секторам экономической деятельности, % (С)
	Образованность взрослого населения (% взрослых, окончивших среднюю школу), % (С)
	Доля заработной платы в ВВП, % (С)
	Реальный ВВП на душу населения, рассчитанный по паритету покупательной способности в долл. США, уровень и темпы роста (С дополнительный)
	Доля занятых женщин по отраслям, % (С дополнительный)
2. Возможности занятости	Уровень занятости от 15-64 лет, % (М)
	Уровень безработицы, % (М)
	Молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, % (М)
	Неформальная занятость, % (М)
	Трудоспособное население в возрасте от 15 до 64 лет, чел. (А)
	Уровень безработицы среди молодёжи в возрасте от 15 до 24 лет, % (А)
	Уровень безработицы в разбивке по уровню образования, % (А)
	Доля самозанятых и тех, кто работает в семьях по контракту среди всех занятых, % (А)
	Недоиспользованная занятость (F)
3. Адекватный заработок и продуктивная занятость	Работающие бедные, % (М)
	Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка), % (М)
	Средний почасовой заработок в отдельных профессиях, руб. (А)
	Средняя реальная заработная плата, руб. (А)
	Индекс заработной платы в промышленности, % (А)
4. Достойная продолжительность рабочего времени	Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (бол ее 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), % (М)
	Обычное количество отработанных часов (стандартизированные обязательные часы присутствия на работе), ч. (А)
	Уровень неполной занятости с точки зрения времени, % (А)
	Оплачиваемый годовой отпуск (F)
5. Неприемлемые формы труда	Доля занятых в возрастной группе 5-17 лет, % (М)
	Доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5-17 лет, % (А)
	Другие наихудшие формы детского труда, % (М)
	Принудительный труд, % (А)
6. Стабильность рабочих мест	Уровень незащищенной занятости, % (М)
	Время пребывания в должности, дн. (А)
	Прожиточный минимум, руб.(А)
	Реальная заработная плата работников, не имеющих постоянную работу, руб. (А)

[1] Индикаторы достойного труда. URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf (дата обращения 25.01.15).

Окончание табл. 20

1	2
7. Справедливое обращение на работе	Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку, % (M)
	Доля женщин, занятых в не сельскохозяйственном секторе на управленческих должностях среднего и высшего уровней, % (M)
	Масштаб дискриминации по признакам расы/ этнической принадлежности/ коренных народов/ (недавних) рабочих мигрантов/ сельских рабочих при наличии соответствующих данных на национальном уровне (A)
	Измерение занятости лиц с ограниченными возможностями (F)
8. Безопасные условия труда	Уровень производственного травматизма со смертельным исходом, чел. (M)
	Уровень производственного травматизма без фатального исхода, чел. (A)
	Потери рабочего времени в результате производственного травматизма, человекочасов (A)
	Количество трудовых инспекторов на 10000 чел. населения, чел. (A)
9. Социальная защита	Доля населения, получающего пенсии (трудовые пенсии), % (M)
	Государственные расходы на социальное обеспечение, в % к ВВП (M)
	Расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных домашних хозяйств (%) (A)
	Доля экономически активного населения, вносящего взносы в пенсионную систему (F)
	Отпуск по болезни (F)
10. Социальный диалог	Уровень членства в профсоюзах, % (M)
	Доля организаций, входящих в состав ассоциаций работодателей, % (M)
	Уровень охвата коллективными договорами, % (M)
	Доля неотработанных дней по причине забастовки, % (A)
11. Баланс между трудовой и нетрудовой жизнью	Ассоциальные часы (F)
	Защита материнства (F)

Среди достоинств подобного методического подхода нельзя не выделить его комплексность и универсальность. Однако данные характеристики системы показателей являются эклектичными. Противоречие состоит в том, что предложенную Р. Анкером, И. Чернышевым, Ф. Эггером, Ф. Мехраном, Дж. Риттером систему показателей можно признать, с одной стороны, универсальной, так как она затрагивает практически все аспекты качества трудовой жизни, но, с другой стороны, общее представление о качестве трудовой жизни в разрезе его составляющих будет размытым, так как для оценки прогресса/дефицита достойного труда используются показатели, характеризующие КТЖ в разрезе его составляющих. На основе данной системы показателей нельзя однозначно охарактеризовать КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, и КТЖ в период после завершения трудовой деятельности, так как большинство из них все же отражают КТЖ в период активной трудовой деятельности.

Кроме того, среди недостатков можно выделить: 1) трудоемкость анализа в силу необходимости обработки значительного массива статистических данных по ряду направлений; 2) необходимость экспертной интерпретации полученных результатов в связи с отсутствием эталона для сравнения; 3) ограниченность в силу того, что анализ числовых значений индикаторов позволяет анализировать лишь их изменение в динамике.

Не менее важно отметить и то обстоятельство, что предложенная система показателей пригодна лишь для межстранового сопоставления, ее использование для оценки на региональном уровне требует более тщательного отбора и адаптации показателей, так как многие из них являются недоступными для сопоставления по субъектам РФ.

Детальный анализ системы показателей оценки прогресса/дефицита достойного труда позволит автору выявить возможности их использования для оценки качества трудовой жизни работников на региональном уровне в разрезе трех его составляющих: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности.

1. *Экономический и социальный контекст достойного труда* отражает определенный этап развития общества, а именно условия, в которых формируется представление о достойных условиях трудовой деятельности и качестве трудовой жизни в целом. Статистические показатели, входящие в эту группу, характеризуют условия благоприятствования трудовой деятельности, использование трудовых ресурсов, их физическое и социальное самочувствие, уровень их грамотности. Возможности и ограничения использования показателей внутри группы представлены в приложении К.

2. *Возможности занятости*. Большинство показателей данной группы свидетельствуют не о возможностях, а состоянии рынка труда на определенный момент времени, например, уровень занятости; молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет[1], в общей численности населения соответствующей возрастной группы; численность трудоспособного населения. Информативными для анализа с точки зрения необходимости корректировки государственной политики, реализуемой на рынке труда, могут быть следующие статистические показатели, соответствующие определенным составляющим КТЖ. Так, для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, на взгляд автора, целесообразно анализировать динамику следующих показателей: 1) молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет[2], в общей численности населения соответствующей возрастной группы; 2) доля лиц в возрасте 15-24 лет занятых в неформальном секторе; 3) уровень занятости от 15-24 лет; 4) уровень безработицы от 15-24 лет.

[1] Согласно Трудовому Кодексу РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Кроме того, лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, также могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. А с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

[2] Индикатор достойного труда по методологи МОТ.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности, по-мнению автора, применимы следующие показатели[1]: 1) уровень занятости в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет[2]; 2) уровень безработицы в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет; 3) численность зарегистрированных безработных на 1 вакансию также в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет; 5) средний срок поиска работы в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет; 5) доля занятых в неформальном секторе в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет; 6) недоиспользованная занятость (соотношение численности занятых и численности экономически активного населения).

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

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

Другим показателем оценки достойного труда является – доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка). Данный показатель является достаточно информативным, так как нивелирует недостатки таких показателей, как средняя заработная плата или среднечасовой заработок (которые так же в рамках оценки достойного труда анализируются в соответствии с методологией МОТ),

[1] Возрастная периодизация определена автором на основе агрегирования информации: Жулина, Е. Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни. URL: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0 (дата обращения 11.10.2015).

[2] В соответствии с федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 28.12.2013, с изм. от 04.06.2014).

однако не отражают уровень реальных доходов трудящихся из-за чрезмерной дифференциации в оплате труда рабочих и служащих.

Индекс заработной платы в промышленности в случае оценки качества трудовой жизни в динамике становится неинформативным показателем, так как дублирует информацию, представленную в абсолютных показателях.

По-мнению автора, для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, целесообразно анализировать в динамике: во-первых, для учащихся профессиональных учебных заведений: соотношение стипендий учащихся профессиональных учебных заведений с величиной прожиточного минимума; во-вторых, для работающей молодежи: 1) долю занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка); 2) соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом; 3) соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом; 4) долю работников, перед которыми имеется задолженность по оплате труда.

Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности на региональном уровне могут быть использованы следующие показатели: 1) работающие бедные; 2) доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка); 3) индекс Кейтца; 4) соотношение прожиточного минимума трудоспособного работника с минимальным размером оплаты труда; 5) соотношение начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума; 6) соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом; 7) доля работников, перед которыми имеется задолженность по оплате труда.

Для оценки КТЖ в период после завершения трудовой деятельности – соотношение среднего размера назначенной пенсии к величине прожиточного минимума и коэффициент замещения (соотношение средней пенсии к средней начисленной номинальной заработной плате).

4. *Достойное рабочее время* или рациональная продолжительность рабочего дня – один из важнейших аспектов достойного труда. С продолжительностью рабочего времени можно связать ряд аспектов достойного труда: большая продолжительность рабочего времени может привести к истощению человеческих ресурсов с одной стороны, а с другой – мешают согласованию и совмещению производственных и семейных обязанностей. Кроме того, чрезмерное рабочее время может свидетельствовать о низком уров-

не часовой оплаты труда, а сокращенное рабочее время – об ограничении возможности занятости[1].

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

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

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

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

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

Согласно действующему национальному законодательству и международным нормам детский труд запрещен, но возможность его нелегального существования остается в связи с тем, что он тесно связан с неформальным сектором экономики, что еще больше затрудняет сбор статистической информации.

Кроме того, автором в ходе анализа было замечено некое несоответствие: в соответствии с Конвенцией МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет, тогда как, согласно методологии МОТ, в рамках оценки дефицита достойного труда детский возраст ограничивается 17-ю годами.

---

[1] Баймурзина Г. Р. Реализация принципов концепции достойного труда в России региональный аспект (на примере Республики Башкортостан)/ Г. Р. Баймурзина, Р. М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – С. 49.

Оценка КТЖ в период, в период, предшествующий трудовой деятельности, на региональном уровне целесообразна на основе показателей, предложенных экспертами МОТ, с корректировкой возрастного отрезка: 1) доля занятых в возрастной группе 5-18 лет; 2) другие наихудшие формы детского труда в возрастной группе 5-18 лет.

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

6. *Стабильность и защищенность работы*

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

Оценка КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, а также в период после завершения трудовой деятельности по данной группе показателей автором не проводилась.

В качестве дополнительных показателей для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности целесообразно анализировать следующие показатели: 1) доля занятых, имеющих срочный трудовой контракт; 2) доля работников, заключивших коллективные трудовые договора на неопределенный период; 3) доля коллективных договоров, в которых минимальная тарифная ставка установлена в размере не ниже МРОТ, в общем количестве заключенных договоров; 4) доля коллективных договоров, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению профессионального обучения работников; 5) доля занятых, чья продолжительность работы на одном месте составляет более 5 лет; 6) доля занятых, которые могут потерять работу в течение ближайших 6 мес. (субъективная оценка стабильности занятости)[1].

7. *Справедливое обращение на работе*

Основными показателями для оценки прогресса достойного труда являются: профессиональная сегрегация по гендерному признаку и доля женщин занятых в не сель-

[1] Этот показатель рекомендован ООН для измерения качества занятости. См.: Статистические основы измерения качества занятости. URL: www.unece.org/fileadmin/DAM/.../ECE_CES_2015_4-1505240R.pdf (дата обращения 04.08.2015).

скохозяйственных отраслях на управленческих должностях высшего и среднего уровней.

Ограничением использования только этих показателей является то, что они не учитывают расовую, национально-этническую дискриминацию и дискриминацию по возрасту.

Оценку же КТЖ в период активной трудовой деятельности на региональном уровне, помимо показателей, рекомендованных экспертами МОТ, следует дополнить следующими показателями: 1) доля женщин в общей численности экономически активного населения; 2) доля женщин в общем числе занятых в экономике; 3) доля женщин в общей численности безработных; 4) индекс структурных сдвигов в мужской и женской отраслевой занятости, показывающий насколько изменения численности занятых (мужчин или женщин) в отдельных отраслях соответствуют изменению численности занятых (мужчин или женщин) в экономике; 5) количество квотированных рабочих мест для инвалидов; 6) доля занятых, подвергшихся дискриминации в сфере труда.

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

8. *Безопасная рабочая среда*

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

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

Оценка качества трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, и в период после завершения трудовой деятельности осуществляется на основе основных и дополнительных показателей, предложенных экспертами МОТ, но в соот-

ветствии с определенными авторами возрастными группами (для лиц в возрасте 15-24 лет; для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет; для лиц старше трудоспособного возраста).

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

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

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

Показателями, пригодными для оценки качества трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности на региональном уровне, являются: 1) доля населения, получающего трудовые пенсии; 2) расходы консолидированного бюджета на социальное обеспечение (в % к ВРП).

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

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

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

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

Оценка КТЖ в период активной трудовой деятельности дополняется анализом следующих показателей: 1) соотношение размера пособия по уходу за ребенком с величиной прожиточного минимума; 2) доля занятых, находящихся в отпуске по уходу за ребенком или больным членом семьи; 3) уровень преступности среди занятого населения; 4) доля занятых, организация труда которых позволяет работать на дому.

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

Подводя итог изложенному выше, можно заключить, что концепция достойного труда проходит «квантификационный» этап развития, направленного на совершенствование методического инструментария. Автором в ходе анализа возможностей и ограничения действующей методики оценки прогресса достойного труда разработана система индикаторов для оценки качества трудовой жизни работников региона в разрезе его трех составляющих: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности (приложение Л); КТЖ в период активной трудовой деятельности (приложение М); КТЖ в период после завершения трудовой деятельности (приложение Н).

Предложенная автором система показателей позволит проводить оценку качества трудовой жизни более тщательно, исследуя все его аспекты. Кроме того, ее дополнением может быть ранжирование административно-территориальных единиц (регионов) по уровню качества трудовой жизни на основе использования индексного метода. Показатели приводятся к сопоставимому виду путем их нормирования методом линейного масштабирования. По каждой группе показателей рассчитывается соответствующий индекс как среднее арифметическое частных показателей. Свертывание частных индексов в интегральный происходит также по средней арифметической простой. Использование

средней арифметической взвешенной автор отрицает в силу того, что в рамках данного индекса всем компонентам качества трудовой жизни присваиваются равные веса.

Система показателей, предложенная автором, предполагает свое дальнейшее развитие и включение в основные индикаторы тех показателей, которые в настоящее время региональная официальная статистика не публикует, например, такие как: доля населения, калорийность питания которого ниже минимально допустимого уровня; доля занятых, заключивших коллективные трудовые договора на неопределенный период; уровень охвата работников коллективными договорами и др. В зависимости от полноты информации предоставляемой территориальными представительствами федеральной службы государственной статистики, у специалистов будет формироваться объективное представление о качестве трудовой жизни. Отличительной чертой предложенного методического подхода является то, что автор рассматривает качество трудовой жизни в рамках концепций непрерывного благополучия и достойного труда, что позволило сформировать систему показателей для оценки качества трудовой жизни на разных этапах его формирования: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Тогда как существующие методические подходы к оценке качества трудовой жизни ориентированы, как и сама концепция, на этап активной трудовой деятельности (жизни) и показатели, характеризующие, главным образом, условия труда и удовлетворенность трудом.

2.3 Методические подходы к разработке стандартов качества трудовой жизни в Российской Федерации с учетом особенностей российских регионов

На «интеграционном» этапе развития концепции качества трудовой жизни, помимо разработки методических подходов к измерению КТЖ на каждом из этапов его формирования, не менее важна разработка стандартов качества трудовой жизни.

Сложность разработки методических подходов к разработке стандартов качества трудовой жизни заключается в том, что, во-первых, большинство людей психологически предрасположено сравнивать собственные условия жизни людей, с условиями жизни, имеющих более высокий уровень жизни, во-вторых, влияние социального окружения

может привести к подавлению ощущения неудовлетворенности, в-третьих, жизнь в определенных условиях располагает к формированию новых оценочных стандартов[1].

Главной целью разработки Стандарта (стандартов) качества трудовой жизни является определение критериальных нормативов различных аспектов качества трудовой жизни.

Набор социально-трудовых норм и нормативов, регламентирующих различные аспекты качества трудовой жизни работников, представляет собой Стандарт качества трудовой жизни. В основу Стандарта качества трудовой жизни необходимо закладывать действующее трудовое законодательство (Ратифицированные конвенции МОТ, Трудовой Кодекс РФ, Отраслевые соглашения и пр.). Внедрение подобного Стандарта будет способствовать формированию условий для обеспечения достойного труда.

Необходимость стандартизации качества трудовой жизни обусловлена потребностью в формирования единых теоретико-методических подходов для мониторинга и оценки качества трудовой жизни работников региона, выявлению резервов его роста и, соответственно, разработки мероприятий по его повышению. В противном случае, все предлагаемые системы показателей для оценки качества трудовой жизни можно признать «как набор случайно подобранных подходов, показателей, индикаторов, у которых нет основания для их совместного и целостного использования»[2], что еще больше затрудняет проведение анализа качества трудовой жизни и не позволяет сформулировать четкое однозначное суждение о достигнутом уровне качества трудовой жизни. Именно с помощью стандартов можно обосновать различия в качестве трудовой жизни работников различных отраслей экономики; набор показателей, с помощью которых эти различия оцениваются.

Предшественниками стандартов качества трудовой жизни можно считать минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, и даже, тарифно-квалификационный справочник для определения разряда сложности работ и соответствующей ему величины оплаты труда. Принципиальным отличием стандарта качества трудовой жизни от его предшественников является то, что в стандарт закладываются более общие представления об отдельных аспектах качества трудовой жизни. По мнению В. В. Смирнова «стандарты жизни достаточно сложно выделить в "чистом виде",

[1] Куликов, Н. И. Оценка качества жизни населения региона / Н. И. Куликов, Е. С. Вдовина // Вопросы современной науки и практики. – 2010. – № 7-9 (30). – С. 196.

[2] Смирнов, В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

особенно в современной России … находящейся в состоянии постоянных преобразований»[1].

Структурно стандарт качества трудовой жизни должен описывать достижения развития общества в направлении формирования условий достойного труда. Каждая характеристика, включенная в стандарт, может быть представлена отдельным показателем или группой показателей. В. В. Смирнов предлагает при формировании стандарта его характеристики (нормы) и соответствующие им значения (нормативы) разделить на следующие группы:

1) те, которые стандарт полностью исключает (антикачества);
2) те, которые соответствуют нижней границе стандарта (низкое качество);
3) те, которые можно считать оптимальными (приемлемое качество);
4) те, которые можно считать эталонными (высокое качество).

По-мнению автора, подобная детализация является излишней, так как вполне достаточно вместо 1 группы нормативов по В.В. Смирнову, установить минимально допустимые социально-трудовые нормативы, которые будут соответствовать низкому качеству трудовой жизни. Согласно изложенному выше, социально-трудовые нормативы могут быть установлены 3-х типов: 1) минимально допустимые – гарантированный производственный минимум, обеспечивающий удовлетворение первичных (базовых) потребностей работников; 2) оптимальные, ориентированные на удовлетворение не только первичных, но и потребностей более высокого уровня (в том числе и потребности в самоактуализации); 3) эталонные.

Контроль за обеспечением наемным работникам минимально допустимых социально-трудовых нормативов осуществляют уполномоченные органы местного управления региона, либо иные общественные организации.

Стандартизируемые показатели (социально-трудовые нормативы) могут быть как натуральными, так и стоимостными, как абсолютными, так и относительными. Уровень социально-трудовых нормативов по одним и тем же группам показателей может варьироваться в зависимости от различных условий. Так, социально-трудовые нормативы по одним и тем же показателям могут быть различными для разных социально-профессиональных и демографических групп.

Кроме того, социально-трудовые нормативы могут быть: точечными (т.е. отклонений фактических значений от стандартизированных не должно быть); интервальными, т.е. предусмотрены нормативные границы показателя; а также минимальные (значение

[1] Смирнов, В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

показателей не должно быть ниже норматива); максимальные (значение показателя не должно превышать нормативного уровня).

Важным требованием разработки социально-трудовых нормативов является обязательность и периодичность пересмотра нормативов. Таким образом, действующие социально-трудовые нормативы должны отражать уровень развития современного общества и соответствовать концепции непрерывного благополучия человека. Автор разделяет точку зрения А.А. Андроновой относительно того, что при определении социального норматива использование методов «наивной, более простой» экстраполяции неэффективно, так как продолжение в будущее тенденций прошлого в условиях социального нормирования существенно ограничено[1]. В связи с чем основным методом при разработке социально-трудовых нормативов является нормативный метод, нежели метод планирования «от достигнутого».

Показатели, представленные в стандарте качества трудовой жизни, могут быть и недоступными в настоящий период времени в представительствах Федеральной службы государственной статистики. По-мнению, автора это вопрос является легко решаемым при определенных управленческих воздействиях. Это необходимо также и в силу того, что стандарт качества трудовой жизни станет инструментом качественной интерпретации полученных результатов (определения уровня качества трудовой жизни) в ходе мониторинга в динамике и текущей оценки качества трудовой жизни.

Далее обратимся к выявлению направлений стандартизации качества трудовой жизни. Е.И. Нефедьева отмечает, что в рамках стандартизации качества жизни целесообразно рассматривать следующие направления: 1) нормирование занятости населения, его трудовой деятельности и трудовых отношений, обеспечение качества трудовой жизни работающих граждан; 2) нормирование социальной защиты и содействия занятости безработных граждан, предупреждения безработицы, создания условий для эффективной занятости[2]. По-мнению автора, целесообразно нормирование качества трудовой жизни, так как, осуществляя нормирование КТЖ, непременно будут стандартизированы и отдельные аспекты трудовой деятельности: режим труда и отдыха, оплата труда, условия труда и пр. По поводу второго направления нормирования Е.И. Нефедьевой, то его, однозначно, нельзя сводить только к стандартизации социальной защиты безработных, так как в современных условиях существует определенная группа занятых, имеющих

---

[1] Андронова А. А. Социальная стандартизация в системе регионального развития. URL: www.idmrr.ru/downloads/konkurs/Andronova.doc (дата обращения 12.05.2015).

[2] Нефедьева, Е .И. Стандарты качества в области занятости населения и механизмы ее обеспечения. URL: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18663 (дата обращения 17.03.2015).

доходы ниже прожиточного минимума, что является основанием обращения в органы социальной защиты для получения адресной социальной помощи.

Согласно изложенному выше, стандартизация качества трудовой жизни работников должна объединять в себе стандартизацию, как занятости населения, так и социальной защиты работающих граждан. По-мнению Е.И. Нефедьевой, стандартизация качества трудовой жизни включает в себя два основных направления: 1) стандартизация достойного уровня оплаты труда; 2) стандартизация труда по обеспечению эффективной занятости. На взгляд автора, подобный подход к стандартизации качества трудовой жизни является ограниченным, так как основной акцент сделан лишь на оплату труда и преодоление безработицы, тогда как другим аспектам качества трудовой жизни, например, условиям труда, организации труда и вовсе не уделяется должного внимания.

Идеальным, на взгляд автора, был бы вариант создания системы Стандартов качества трудовой жизни работников РФ, при этом вовсе необязательно создать унифицированный Стандарт для всех категорий работающих. Наоборот, целесообразно утверждение социально-трудовых нормативов с учетом специфики различных отраслей и экономических возможностей регионов, хозяйствующих субъектов (рис. 7).

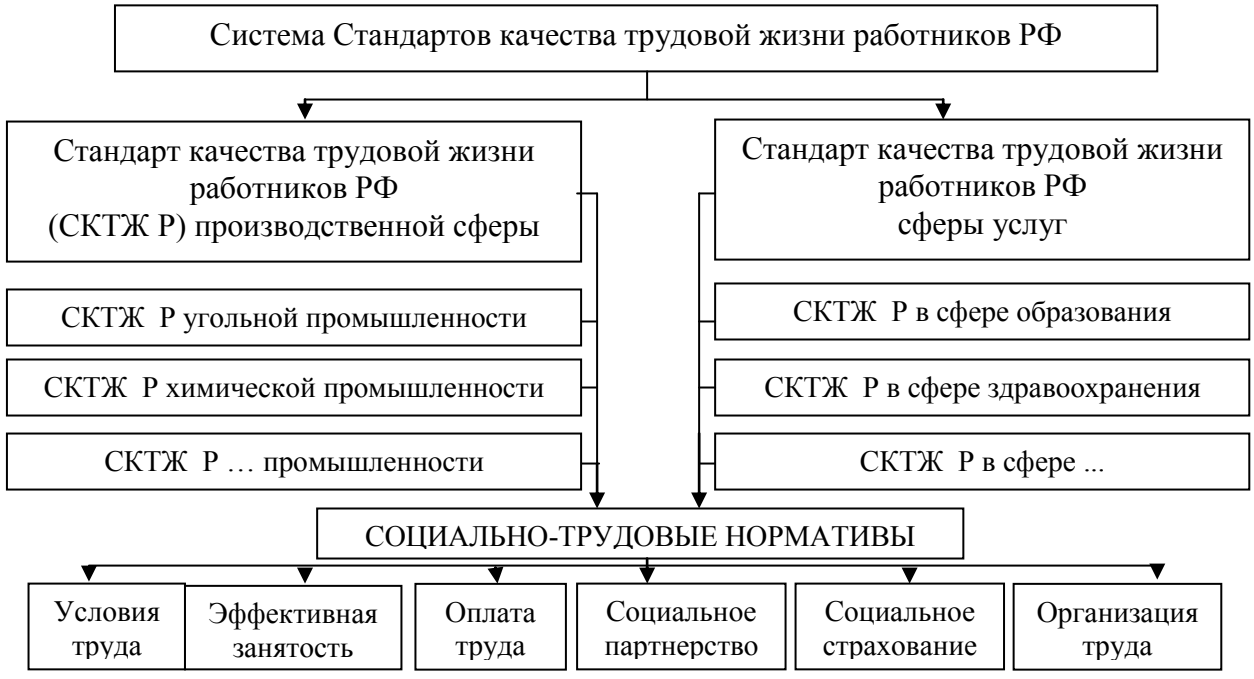


Рис. 7. Система Стандартов качества трудовой жизни работников РФ

Система стандартов качества трудовой жизни может быть многоуровневой. Так, по-мнению автора, прежде всего, на федеральном уровне целесообразно утвердить систему социально-трудовых нормативов качества трудовой жизни, т.е. стандарт качества

трудовой жизни РФ. При этом органы государственной власти на уровнях субъекта РФ и муниципальных образований, могут вносить коррективы, не ухудшающие социально-трудовые нормативы, установленные на федеральном уровне.

Сама идеи стандартизации качества трудовой жизни не является принципиально новой. Так, Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) в 2012 г. разработала «Стандарты достойного труда», которые включают в себя следующие основные блоки: 1) стандарты достойного труда в сфере заработной платы; 2) стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью; 3) стандарты достойного труда в сфере социального партнерства. Проанализируем их более подробно.

Социальным ориентиром при разработке стандарта достойного труда в сфере заработной платы ФНПР является заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Так основными положениями стандарта достойного труда в сфере заработной платы являются:

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета, под которым понимается бюджет, обеспечивающий простое воспроизводство рабочей силы (без семейной нагрузки, расходов на образование и аренду жилья: в соответствии с Конституцией и законодательством РФ гражданам гарантируется бесплатное образование и обеспечение доступным жильем).

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.

4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.

5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации.

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

7. Государственное содействие системной организации нормирования труда.

Социальным ориентиром разработки стандарта по обеспечению граждан эффективной занятостью является достижение максимальной занятости, обеспечивающей рациональное использование знаний, умений и навыков; достойную заработную плату; непрерывное профессиональное развитие; возможность профессионального роста и по-

вышения квалификации; мотивацию работников к труду; эффективную организацию труда и отдыха работников; безопасные условия труда.

Основными положениями стандарта достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью являются:

1. Полная занятость.
2. Стабильная занятость населения.
3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование (в т.ч. востребованность молодежи на рынке труда, оптимизация привлечения иностранной рабочей силы).
4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника.
5. Достойный уровень жизни безработных граждан.

Социальным ориентиром разработки стандарта достойного труда в сфере социального партнерства является эффективная система взаимоотношений работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

Основными положениями стандарта достойного труда в сфере социального партнерства являются:

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.
2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.
3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.
4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.
5. Эффективная система разрешения трудовых конфликтов и споров.
6. Реальное участие работников в управлении производством.

По-мнению автора, стандарты достойного труда ФНПР содержат ряд недостатков. Среди них, во-первых, явная декларативность, так как стандарт не является обязательным для исполнения на всей территории РФ, а носит лишь рекомендательный характер. Несмотря на то, что стандарты достойного труда заложены в основу Генерального соглашения между общероссийскими организациями профсоюзов и общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 гг., динамика средней начисленной заработной платы подтверждает ранее сделанный автором вывод.

Во-вторых, стандарты достойного труда ФНПР размыты, так как содержат лишь набор социально-трудовых норм, а не четких социально-трудовых нормативов. Так, в качестве нормы достойного труда в сфере заработной платы является установление минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета, при этом ни методики определения МПБ, ни его абсолютного значения не приводится (исключение составляют отдельные административно-территориальные единицы, однако и в них МПБ не выполняет свое основное предназначение: МРОТ ни в одном субъекте РФ не соответствует МПБ).

В-третьих, стандарты достойного труда ФНПР фрагментарны, так, например, в стандарте по обеспечению граждан эффективной занятостью в целях его реализации заявлено непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышения квалификации, а в его основных положениях об этом нет ни одного упоминания. Что касается действующего законодательства, то, согласно ТК РФ, работодатель сам определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд[1].

В-четвертых, в условиях рынка, полной занятости не может быть, возможно, что разработчики стандарта достойного труда имели в виду оптимальную занятость, т.е. такое состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне реальной заработной платы имеют работу.

Далее, по-мнению автора, необходимо отметить определенный вклад специалистов Ульяновской области в развитие стандартизации качества трудовой жизни. Так, в данной административно-территориальной единице в целях повышения ее конкурентоспособности и повышения качества труда и социальной жизни в 2013 г. внедрен Стандарт достойного труда в практику более 40 % организаций. Он распространяется на все экономически активное население Ульяновской области (занятых и безработных). По результатам полугодий определяется рейтинг организаций, на которых условия труда максимально приближены к достойным.

Структурно Стандарт достойного труда в Ульяновской области (табл. 21[2]) отличается от Стандарта достойного труда ФНПР: он включает, помимо стандартов по обес-

[1] Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 193-ФЗ (ред. от 28.06.2014). Ст. 197.
[2] Стандарт достойного труда в Ульяновской области. URL: http://ulmeria.ru/ru/node/70244 (дата обращения 16.10.2015).

печению граждан эффективной занятостью, и стандартов достойного труда в сфере заработной платы, социального партнерства, стандартные требования к условиям труда.

Таблица 21

Стандарт достойного труда в Ульяновской области

Требования стандарта в рамках содействия эффективной занятости	Требования стандарта к установлению достойной заработной платы	Требования стандарта к обеспечению безопасных условий труда	Требования стандарта к развитию социального партнерства
1	2	3	4
1. Обеспечение взаимосвязи рынка труда и профессионального образования	1. Присоединение большей части работодателей к выполнению областного трехстороннего Соглашения в части раздела «Оплата труда и социальные гарантии». Ликвидация фактов оплаты труда ниже прожиточного минимума	1. Стимулирование работодателей к обновлению основных фондов, к проведению профилактических мероприятий по охране здоровья работников, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости	1. Стимулирование социальной ответственности работодателей
2. Развитие профориентации школьников	2. Ликвидация фактов оплаты труда ниже прожиточного минимума	2. Внедрение современных систем управления охраной труда на основе специальной оценки условий труда	2. Создание эффективной системы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений
3.Развитие предпринимательства в сельской местности	3. Увеличение покупательной способности заработной платы		3. Формирование вертикально-интегрированной структуры объединений работодателей на отраслевом и территориальных уровнях
	4. Легализация заработной платы		4. Создание новых и укрепление действующих объединений работодателей и профсоюзов
	5. Повышение производительности труда		6. Согласование нормативно-правовых актов по социально-трудовым вопросам с участниками сторон социального партнерства
	7. Пресечение случаев нарушения трудового законодательства в сфере оплаты труда		

Стандарт достойного труда в Ульяновской области, как и Стандарт достойного труда ФНПР, содержит лишь нормы качества. Также в Ульяновской области внедрен в практику Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий и организаций. Интересен тот факт, что последний стандарт содержит, помимо социально-трудовых норм, и социально-трудовые нормативы (табл. 22[1]).

[1] Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий и организаций Ульяновской области. URL: http://ulyanovsk-zan.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopupDocument.aspx?docid=85e873c4-d0b8-4185-a472-76b7086099af (дата обращения 16.10.2015).

Таблица 22

Стандарт корпоративной социальной ответственности Ульяновской области

Стандарты в области содействия эффективной занятости	Стандарты в области оплаты труда
1	2
Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования впервые, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливать пониженные нормы выработки	Обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам не ниже установленного законодательством МРОТ или принятого региональным трехсторонним Соглашением минимального размера оплаты труда
При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют: 1) проработавшие в организации свыше 10 лет; 2) работники за 2 года до наступления пенсионного возраста; 3) многодетные матери (отцы)	Ежеквартально производить увеличение (индексацию) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

Несмотря на выше указанное преимущество, Стандарт корпоративной социальной ответственности имеет существенный недостаток: он является фрагментарным, так как в рамках качества трудовой жизни нормирует единичные показатели занятости, оплаты труда. Кроме того, указывает на необходимость проведения индексации оплаты труда, но не устанавливает коэффициент наращения.

Таким образом, единого Стандарта качества трудовой жизни, отличающегося комплексным охватом различных аспектов КТЖ, до сих пор нет.

Считаем целесообразным в основу разработки методических подходов к стандартизации качества трудовой жизни заложить следующую классификацию применяемых норм: нормы количества; нормы качества; нормы номенклатуры; нормы соотношения; нормы времени/сроков[1].

Автор считает, что стандарт качества трудовой жизни, прежде всего, должен включать следующие социально-трудовые нормы и нормативы:

1) нормативы количества (минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, МПБ, минимальный размер выплачиваемых социальных пособий);

2) нормативы соотношения (соотношение между размером начисленной заработной платы и размером прожиточного минимума; соотношение минимальной заработной платы к средней начисленной заработной плате; соотношение лиц с ограниченными возможностями к среднесписочной численности работников; соотношение средней величины доходов 10% наиболее состоятельной части населения к среднедушевому доходу 10% беднейшей части населения);

[1] Нефедьева, Е .И. Стандарты качества в области занятости населения и механизмы ее обеспечения. URL: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18663 (дата обращ3ения 17.03.2015).

3) нормативы времени/сроков (продолжительность рабочего времени, периодичность прохождения профессионального обучения и подготовки, пенсионный возраст);

4) нормы качества – разработанные нормы стандарта достойного труда ФНПР и Ульяновской области.

Количественное определение социально-трудовых нормативов следует поручить специалистам профильных ведомств, например Федеральной службе по труду и занятости, Министерству здравоохранения РФ, Бюро МОТ, и др. заинтересованным в защите интересов работников службам и ведомствам.

По результатам анализа имеющихся в международной и российской практике социально-трудовых нормативов, автор предпринял попытку агрегировать всю имеющуюся информацию на данном этапе развития общества в Стандарт качества трудовой жизни (приложение П).

Согласно данным приложения П, автору удалось сгруппировать социально-трудовые нормативы: 1) социально-трудовые нормативы в сфере заработной платы; 2) социально-трудовые нормативы в сфере социального обеспечения. Автор отдает себе отчет, что агрегированная система социально-трудовых нормативов не является исчерпывающей, так как в ней представлены лишь стандартизируемые показатели активной трудовой жизни и трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности, тогда как нормированию также подлежат и показатели КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности.

Так, к социально-трудовым нормам и нормативам, характеризующим качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, по-мнению автора, целесообразно отнести:

1) нормативы количества (прожиточный минимум детей; МПБ на ребенка; минимальный размер детского пособия; минимальный размер стипендии);

2) нормативы соотношения (соотношение размера стипендии с величиной прожиточного минимума молодого человека соответствующего возраста; соотношение детского пособия с величиной прожиточного минимума ребенка; соотношение размера стипендии с МПБ; соотношение детского пособия с МПБ);

3) нормативы времени/сроков (период обучения (табл. 23));

4) нормы качества (нормативы, отражающие минимальные навыки и знания, полученные в различных системах образования).

Таблица 23

Стандарты качества трудовой жизни в период,
предшествующий трудовой деятельности: срок обучения

Уровень образования	Срок образования
1	2
Общее образование	
Дошкольное образование[1]	возраст воспитанника от 2-х мес. до 8 лет (срок обучения до 8-ми лет)
Начальное общее образование[2]	срок обучения 4 года
Основное общее образование[3]	срок обучения 5 лет
Среднее общее образование[4]	срок обучения 2года
Профессиональное образование	
Начальное профессиональное образование	срок обучения от 1 до 2,5 лет на базе основного общего образования; от 1 до 1.5 лет на базе среднего общего образования
Среднее профессиональное образование	срок обучения 2 года 10 мес. на базе основного общего образования; от 1 год 10 мес. на базе среднего общего образования
Высшее профессиональное образование	
Бакалавриат[5]	срок обучения 4 года (в заочной форме не менее 4,5 лет)
Специалитет[6]	срок обучения не менее 5 лет (в заочной форме не менее 6 лет)
Магистратура[7]	срок обучения 2 года(в заочной форме не менее 2,5 года)
Подготовка кадров высшей квалификации[8]	
Аспирантура (адъюнктура)	срок подготовки не более 3-х лет (в заочной форме не более 4-х лет)
Ординатура	срок подготовки 2 года
Докторантура	срок подготовки не более 3-х лет

Также считаем необходимым расширить число социально-трудовых нормативов, характеризующих качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности. В связи с тем, что в РФ МРОТ определяется на основе прожиточного минимума, то социально-трудовые нормы и нормативы могут включать в себя следующие:

1) нормативы количества (прожиточный минимум пенсионера; МПБ пенсионера; минимальный размер пенсии);

2) нормативы соотношения (соотношение пенсии с величиной прожиточного минимума; соотношение пенсии к величине МПБ; соотношение среднего пенсии с размером средней заработной платы (коэффициент замещения));

---

[1] Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015).

[2] Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 373 от 6.10.2009.

[3] Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1897 от 17.12.2010.

[4] Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 413 от 17.05.2012.

[5] Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки бакалавриата. URL: http://минобрнауки.рф/документы /924 (дата обращения 18.10.2015).

[6] Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки специалитет. URL: http://минобрнауки.рф/документы /925 (дата обращения 18.10.2015).

[7] Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки магистров. URL: http://минобрнауки.рф/документы /926 (дата обращения 18.10.2015).

[8] Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки кадров высшей квалификации. URL: http://минобрнауки.рф/4918 (дата обращения 18.10.2015).

3) нормативы времени/сроков (нормативы времени на прием врачами пенсионеров; продолжительность рабочего времени для пенсионеров);

4) нормы качества (нормы потребления; нормы социальной защиты и социального обеспечения).

В идеале перечень социально-трудовых нормативов должен соответствовать перечню показателей, по которым осуществляется оценка качества трудовой жизни (по авторской методике). При этом автор разделяет точку зрения С.А. Айвазяна относительно того, что для исключения фактора разномасштабности и обеспечения возможности проводить сравнительный анализ целесообразен переход от абсолютных показателей к относительным[1]. Тем не менее автор и не исключает возможность проведения экспертной оценки, так как не все показатели КТЖ подлежат нормированию (стандартизации), в большей части это касается субъективных оценок респондентов.

Интересен подход сотрудника Всероссийского центра изучения уровня жизни (ВЦУЖ) Н.С. Маликова, предлагающего следующие нормы и нормативы[2]:

1) доля расходов на питание не превышает трети семейного бюджета;

2) члены семьи имеют реальную возможность повышения своего общего или профессионального образования;

3) в случае необходимости расходы на лечение не влияют на ухудшение качества питания членов семьи;

4) образование членов семьи в трудоспособном возрасте не ниже 12 лет обучения;

5) жилье оборудовано водопроводом, электричеством и телефоном, а число комнат соответствует числу членов семьи;

6) трудоспособные члены семьи имеют возможность найти новую, более удовлетворяющую их работу в течение месяца;

7) время на работу, включая и на дорогу к ней, не превышает 9-10 часов в сутки;

8) семья, состоящая из взрослых в трудоспособном возрасте, имеет легковой автомобиль;

9) чистота воды и воздуха соответствует санитарным нормам.

---

[1] Цит. по: Спиридонов, С. П. Индикаторы качества жизни и методология их формирования / С. П. Спиридонов // Вопросы современной науки и практики. – 2010. – № 10-12 (31). – С. 215.

[2] Маликов, Н. С. К вопросу о содержании понятия «качество жизни» и его измерению / Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 36-37.

Нормативы, предложенные Н.С. Маликовым, на взгляд автора, требуют все же научного обоснования. Каждый норматив вызывает дополнительные вопросы, в частности:

1) какой площади должна быть комната, принадлежащая каждому члену семьи?

2) время на работу не превышает 9-10 часов в сутки, о каком методе работы идет речь (может быть о вахтовом)?

3) почему семья, состоящая из взрослых, имеет один легковой автомобиль, а не два? и т.д.

Подводя итог, изложенному выше, необходимо отметить, что обеспечение стандартов качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования является крайне важным. Выше автор неоднократно подчеркивал, что обеспечение достойного качества трудовой жизни на современном этапе развития общества превращается в экономически выгодный инвестиционный проект. Так, уже давно разбит миф о том, что если в стране будут высокие социальные стандарты, а рабочая сила дорогой, то капитал уйдет. Современная действительность показывает другие примеры: капитал стремится туда, где есть креативный, «дорогой» и социально защищенный работник. Так, для того чтобы создавать нанотехнологии нужен человек, который долго живет, учится 16-18 лет, который постоянно повышает квалификацию, и, даже выйдя на пенсию, продолжает творчески развиваться и приносить людям пользу, ибо его размер пенсии достаточен для сохранения достойного уровня жизни, иной работник на это не способен. Так, профессор эмеритус бесплатно работает над научными проблемами[1].

Проведенный анализ качества трудовой жизни показал, несмотря на региональную вариативность условий жизнедеятельности по различным критериям, наблюдается повсеместный дефицит достойного труда. Связано это, в том числе, и с неэффективностью профсоюов. Отстаивать права нужно именно в рамках профсоюзной работы, опираясь на достижения Европы (Франции, Италии, Скандинавии), порой принимая форму «революционного движения»[2]. Однако решение подобной проблемы в только в рамках социального партнерства невозможно. Проблема является более масштабной и требует активного вмешательства органов государственной власти (не только регионального уровня), так как для того, чтобы массовый слой работников стал таким же «профессором эмеритусом», необходимо общедоступное высшее образование и наличие общедоступной систе-

[1] Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / под ред. А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова. – М. : Культурная революция, 2014. – С. 36.

[2] Байкальский форум. Обсуждение развития экономического сознания населения России. URL: http://ikunak.ru/news/2006/9/20/42973 (дата обращения 29.09.2015).

мы здравоохранения, обеспечивающей продолжительность жизни порядка 80-85 лет[1]. Большая часть населения РФ имеет ограниченный доступ как к качественной медицинской помощи, так и к качественным услугам образования в связи с сокращением бюджетных мест, все это является следствием установления низких размеров социальных гарантий, в том числе социально-трудовых нормативов.

Неизбежным следствием низкого качества трудовой жизни является снижение трудовой мотивации, что в условиях низких параметров производительности труда может привести к необратимой деградации труда, а, следовательно, и воспроизводственного социально-экономического потенциала региона[2]. В связи с чем необходимо осуществлять измерение КТЖ для того, чтобы иметь возможность выявлять даже незначительные негативные изменения, и разрабатывать своевременные регулирующие и корректирующие мероприятия по их нейтрализации. Так, согласно мнению ряда экспертов, измерение качества трудовой жизни имеет смысл только в том случае, когда его результаты используются в управлении социальными процессами, когда субъекты управления вносят определенные коррективы в реализуемую политику, … одним словом тогда, когда качество жизни становится элементом социального менеджмента в широком смысле. В этом случае процедура измерения качества жизни выполняет функцию обратной связи, замыкающей контур управления[3].

Методика измерения и оценки качества трудовой жизни предполагает последовательное выполнение следующих этапов (рис. 8):

1. Отбор показателей и формирование системы показателей для измерения КТЖ (на разных этапах его формирования: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности).

Наиболее часто встречающейся проблемой, с которой приходится сталкиваться практически всем проектировщикам информационных моделей, является проблема измерения, поэтому процедуры замеров должны быть такими, чтобы полученная модель с максимальной полнотой и достоверностью отражала исследуемый объект[4], в нашем случае качество трудовой жизни. Основной трудностью измерения многогранной кате-

---

[1] Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / под ред. А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова. – М. : Культурная революция, 2014. – С. 36.

[2] Морозова, Т. В. Оценка качества жизни на основе индикаторов социально-экономического благополучия населения / Т. В. Морозова, Р. В. Белая, С. Г. Мурина // Труды Карельского научного центра Российской академии наук. – 2013. – № 5. – С. 145.

[3] Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. URL: http://www.dvncms.khv.ru/node/360 (дата обращения 21.10.2015).

[4] Шкуркин, А. М. Качество жизни населения как социально-экономическая категория / А. М. Шкуркин, Е. В. Демидько // Мир науки, культуры, образования. – 2011. –№ 4 (29). – С. 288.

гории «качество трудовой жизни» является разнородность показателей, его характеризующих, выраженных к тому же в разных физических единицах. При этом измерение отдельных составляющих не представляет никаких процедурных сложностей, например, измерение прожиточного минимума, среднего размера заработной платы и др. объективных показателей.

Совсем по-другому выглядит задача, касающаяся измерения субъективных ощущений человека по различным аспектам КТЖ. Наиболее часто для этих целей используют номинальные или ранговые шкалы[1]. Процедурно замеры субъективных показателей осуществляются путем присвоения определенных оценочных баллов ощущениям человека. Например, для измерения степени удовлетворенности доступностью или качеством услуг здравоохранения может быть использована пятибалльная система, каждый балл которой сопоставляется индивидом с субъективной оценкой степени удовлетворения существующей системой здравоохранения в данной административно-территориальной единице. Общий уровень удовлетворенности населения определяется путем усреднения полученных индивидуальных оценок.



Рис. 8. Алгоритм измерения КТЖ

Наличие определенной зависимости между объективными показателями, характеризующими как производственное окружение, так и другие немаловажные аспекты жизнедеятельности людей, и субъективными, с одной стороны, предоставляет возможность конструирования измерительных процедур субъективной составляющей качества

[1] Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. URL: http://www.dvncms.khv.ru/node/360 (дата обращения 21.10.2015).

трудовой жизни, а, с другой, отражает некоторую условность данного измерения, так как в исключительных случаях ведет к парадоксальным оценкам, когда, например, возможно сочетание хороших условий труда жизни с высоким уровнем неудовлетворенности или, наоборот, удовлетворительных субъективных оценок с крайне неудовлетворительными условиями труда[1]. Последний результат накладывает определенный отпечаток на формирование обоснованного суждения о качестве трудовой жизни.

2. Формирование (определение) минимальных стандартов КТЖ с учетом региональных особенностей.

В настоящее время распространена практика формирования отдельных социально-трудовых стандартов на региональном уровне. Бесспорно, что для обеспечения системности требуется участие федерального центра в формировании федерального стандарта. Внедрение в практику механизма социально-трудовых стандартов позволит, во-первых, реализовать основные направления социально-экономического развития, во-вторых, в рамках межбюджетных отношений обосновать бюджетам нижестоящих уровней потребность в ресурсах, обеспечивающих выполнение расходных обязательств.

3. Измерение и оценка КТЖ.

Для того чтобы осуществить измерение качества трудовой жизни, необходимо представить его в виде интегративных показателей, получаемых путем реализации процедуры агрегирования. По-сути, на Федеральную службу государственной статистики возложена важная миссия в рамках измерения качества трудовой жизни: свертывание информации, полученной от первичных измерений (в организациях; анкетирование или интервьюирование отдельных респондентов). Очевидно, процесс укрупнения информации до «регионального» уровня связан с потерей информативности, содержательной наполняемости показателей, однако не стоит забывать, что смысл измерения сводится к получению новой информации об исследуемом объекте, отражающей обобщенные закономерности и тенденции, ранее скрытые во множестве единичных наблюдений[2].

Измерение качества трудовой жизни осуществляется на каждом из этапов его формирования (КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности) на основе показателей, выбранных на 2-м этапе процедуры.

Измерение в общем виде предполагает приписывание числовых значений измеряемым величинам. Приписывание числовых значений осуществляется с использовани-

---

[1] Шкуркин, А. М. Качество жизни населения как социально-экономическая категория / А. М. Шкуркин, Е. В. Демидько // Мир науки, культуры, образования. – 2011. –№ 4 (29). – С. 288-289.

[2] Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. URL: http://www.dvncms.khv.ru/node/360 (дата обращения 21.10.2015).

ем соответствующих шкал измерений. Так, как уже выше отмечалось, для измерения субъективных показателей КТЖ применимы номинальные и ранговые шкалы, для измерения объективных показателей КТЖ – интервальные шкалы и шкалы отношений.

Под шкалой в общем случае понимается система делений, отображающая значение измеряемых характеристик. Следовательно, измерение – это процесс соотнесения текущего значения показателя КТЖ с делениями определенной шкалы, т.е. с неким эталоном (Стандартом КТЖ).

Результатом измерения становится оценка достигнутого уровня КТЖ. Так, если большинство показателей качества трудовой жизни имеют значение ниже установленных нормативов (эталонов), то это свидетельствует о низком КТЖ, и если наоборот, то о высоком КТЖ. Если показатели КТЖ соответствуют нормативам, то КТЖ можно признать оптимальным.

4. Типологизация регионов по КТЖ с целью определения соответствия региона российским стандартам и установление реально достижимых показателей социально-экономического развития.

Синтетическая классификация регионов по качеству трудовой жизни позволит отразить дифференциацию регионов, зафиксировать идущие процессы «сближения» или, напротив, «отдаления» друг от друга, а также оценить эволюцию социально-экономического развития административно-территориальных единиц. Так, регионы, принадлежащие одному федеральному округу, могут принадлежать к разным типам по качеству трудовой жизни. Это позволит при разработке корректирующих и регулирующих мероприятий по повышению КТЖ учитывать конкретные типы административно-территориальных единиц.

5. Разработка регулирующих и корректирующих мероприятий по повышению КТЖ в рамках стратегического управления развитием территории, направленного на улучшение среды жизнедеятельности лиц моложе трудоспособного возраста, трудоспособного и старше трудоспособного возрастов.

Применение авторской методики измерения качества трудовой жизни позволит органам государственной власти получать актуальную, достоверную и максимально полную информацию (так как учитываются не только объективные показатели, но и субъективные) о преодолении дефицита достойного труда, либо, напротив, о его «усилении» для осуществления своевременных управленческих воздействий. Кроме того измерение качества трудовой жизни на региональном уровне является основой формирования единого информационного каркаса для оценок на более высоком иерархичном уровне, например, на уровне региональных ассоциаций, либо РФ в целом.

Выводы по 2 главе

1. Измерение качества трудовой жизни на национальном уровне (относительно РФ) не отражает реального положения дел в силу значительной территориальной дифференциации регионов по природно-климатическим условиям, по обеспеченности природными и трудовыми ресурсами, по уровню развития человеческого потенциала и т.д. Автору в рамках исследования удалось отразить региональную вариативность по качеству трудовой жизни на каждом из этапов его формирования: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; в период после завершения трудовой деятельности. В ходе анализа был выявлен факт того, что сформированное качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, предопределяет дальнейшее качество трудовой жизни в периоды активной трудовой деятельности и последующем – после завершения трудовой деятельности, что подтверждается положительной динамикой показателей городов федерального значения и нефтедобывающих регионов. Обратная тенденция наблюдается в агропромышленных, трудоизбыточных и дотационных регионах. Отсюда следует, что квинтэссенцией реализации концепции качества трудовой жизни становится достижение целей концепций достойного труда в период активной трудовой деятельности и качества жизни на каждом из этапов его формирования.

2. Большинство методических подходов к оценке качества трудовой жизни на региональном уровне имеют существенный недостаток: они ориентированы в основном на оценку КТЖ в период активной трудовой деятельности, тогда как предшествующий и последующий этапы оказались вне фокуса внимания и исследований, и вовсе не учитывались. Автором обоснована важность исследования КТЖ на разных этапах трудовой жизни работников, в связи с чем разработана система показателей, характеризующих качество трудовой жизни на каждом из этапов его формирования: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности.

Кроме того, автором была разработана алгоритмизированная методика измерения КТЖ, включающая в себя следующие этапы: 1) отбор показателей и формирование системы показателей для измерения КТЖ работников; 2) формирование (определение) минимальных стандартов КТЖ; 3) измерение и оценка КТЖ; 4) типологизация регионов по КТЖ; 5) разработка регулирующих и корректирующих мероприятий по повышению КТЖ.

3. Разработаны методические подходы к стандартизации качества трудовой жизни работников, учитывающие особенности российских регионов. Сформированы системы социально-трудовых норм и нормативов для каждого из этапов формирования качества трудовой жизни. Так, система социально-трудовых норм и нормативов включает в себя:

1) социально-трудовым нормы и нормативы, характеризующие качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности: а) нормативы количества (прожиточный минимум детей; МПБ на ребенка; минимальный размер детского пособия; минимальный размер стипендии); б) нормативы соотношения (соотношение размера стипендии с величиной прожиточного минимума детей; соотношение детского пособия с величиной прожиточного минимума ребенка; соотношение размера стипендии с МПБ; соотношение детского пособия с МПБ); в) нормативы времени/сроков (период обучения); г) нормы качества (нормативы, отражающие минимальные навыки и знания, полученные в различных системах образования);

2) социально-трудовые нормы и нормативы, характеризующие качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: а) нормативы количества (минимальный размер оплаты труда; прожиточный минимум; МПБ; минимальный размер социальных пособий); б) нормативы соотношения (соотношение между размером начисленной заработной платы и размером прожиточного минимума; соотношение минимальной заработной платы к средней начисленной заработной плате; соотношение лиц с ограниченными возможностями к среднесписочной численности работников; соотношение средней величины доходов 10% наиболее состоятельной части населения к среднедушевому доходу 10% беднейшей части населения); в) нормативы времени/сроков (продолжительность рабочего времени, периодичность прохождения профессионального обучения и подготовки); г) нормы качества – разработанные нормы стандарта достойного труда ФНПР и Ульяновской области;

3) социально-трудовые нормы и нормативы, характеризующие качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности: а) нормативы количества (прожиточный минимум пенсионера; МПБ пенсионера; минимальный размер пенсии); б) нормативы соотношения (соотношение пенсии с величиной прожиточного минимума; соотношение пенсии к величине МПБ; соотношение среднего пенсии с размером средней заработной платы (коэффициент замещения)); в) нормативы времени/сроков (нормативы времени на прием пенсионера; продолжительность рабочего времени для пенсионеров); г) нормы качества (нормы потребления; нормы социальной защиты и социального обеспечения).

3 Апробация методики измерения и оценка качества трудовой жизни

3.1 Анализ качества трудовой жизни на примере Сибирского федерального округа

В рамках диссертационного исследования не представляется возможным детально проанализировать КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности в масштабах РФ. В связи с этим для апробации методики, разработанной во 2 главе диссертации, были выбраны регионы Сибирского федерального округа (СФО).

В этой главе автором будет проведен анализ стандартов качества трудовой жизни в регионах Сибирского федерального округа в разрезе его составляющих. Затем будет проведена типологизация регионов РФ по качеству трудовой жизни. После чего автором будут предложены регулирующие и корректирующие мероприятия по преодолению дефицита достойного труда для каждого типа регионов.

Анализ стандартов качества трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, целесообразно начать с изучения динамики социально-трудового норматива количества – прожиточного минимума на ребенка (табл. 24[1]). Величина прожиточного минимума в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Размер прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ устанавливается Правительством РФ, в субъектах РФ – в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации [2].

Согласно данным табл. 24, можно заключить, что динамика прожиточного минимума имеет неоднозначные тенденции: в ряде административно-территориальных единиц СФО наблюдается снижение прожиточного минимума на фоне роста потребительских цен[3]. Возможно, этот факт объясняется тем, что рост цен на отдельные товары был

---

[1] Прожиточный минимум на ребенка. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# (дата обращения 24.10.2015).

[2] Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012).

[3] Данные федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

Таблица 24

Прожиточный минимум детей в возрасте 0 - 15 лет, руб.

Административно-территориальная единица	2011				2012				2013				2014				Темп роста, %		
	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2011
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Республика Алтай	5805	5935	5737	5626	5748	5751	6139	6263	6472	6538	6720	6722	7515	8126	8050	8288	111,3	107,3	123,3
Республика Бурятия	5982	5931	5868	5799	5916	6004	6158	6241	6445	6561	6660	6776	7829	8246	8140	8372	107,6	108,6	123,6
Республика Тыва	6085	6170	5871	5802	5947	5987	6303	6245	6470	8291	8578	8358	8392	8760	8800	8885	107,6	133,8	106,3
Республика Хакасия	6231	6244	6074	5993	6081	6102	6346	6463	6852	7501	7443	7381	7921	8420	8418	8293	107,8	114,2	112,4
Алтайский край	5870	5897	5898	5828	5885	5940	6097	6172	6521	6697	6809	6612	7216	7524	7351	7543	105,9	107,1	114,1
Забайкальский край	5980	6085	6123	6129	6243	6304	6509	6559	6660	6760	6952	7759	8157	8497	8526	8804	107,0	118,3	113,5
Красноярский край	6990	7032	6862	6853	6998	7069	7347	7500	7682	7794	8013	7971	8816	9469	9422	9454	109,4	106,3	118,6
Иркутская область	5866	5906	5816	5790	5890	5962	6131	6201	6354	6499	6598	7766	8094	8442	8307	8689	107,1	125,2	111,9
Кемеровская область	5308	5305	5137	5097	5172	5200	5470	5587	6973	7219	7061	6901	7410	7850	7760	7797	109,6	123,5	113,0
Новосибирская область	6607	6614	6411	6345	6392	6410	6729	6808	6953	7186	7943	7858	8518	8961	8712	9086	107,3	115,4	115,6
Омская область	5337	5327	5126	5075	5123	5147	5421	5493	5812	6568	6475	6336	6873	7277	7391	7218	108,2	115,3	113,9
Томская область	6392	6436	6268	6186	6240	6271	6524	6663	6810	8124	8161	7922	8462	9095	893 5	8903	107,7	118,9	112,4
Для справки:																			
Прожиточный минимум детей в РФ	6265	6294	6076	5993	6070	6146	6387	6432	6859	7104	7105	7021	7452	7920	7738	7899	107,3	109,2	112,5

компенсирован снижением стоимости основных продовольственных товаров, занимающих значительный удельный вес в потребительской корзине продуктов питания. Подобная ситуация была характерна для Республики Бурятии и Омской области в 2011 г.

В других субъектах СФО наблюдался устойчивый и поступательный рост стоимости жизни, который невозможно было компенсировать выплатой детских пособий (табл. 25[1]), выплачиваемых малоимущим семьям, чей среднедушевой доход не превышает прожиточного минимума (следующий социально-трудовой норматив), размер которых также устанавливается региональными органами власти.

Таблица 25

Размер ежемесячного пособия на ребенка, установленный в субъектах РФ

Административно-территориальная единица	Размер пособия в 2013 г., руб.				Размер пособия на содержание детей в соответствии с Конвенцией МОТ № 102
	базовый	на детей одиноких матерей	на детей военнослужащих по призыву	на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов	
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	90	180	135	135	156,2
Республика Бурятия	134	200	175	175	160,1
Республика Тыва	121	242	182	182	156,2
Республика Хакасия	175	350	263	263	156,2
Алтайский край	145	435	290	218	189,9
Забайкальский край	158	317	238	238	156,2
Красноярский край	250	350	250	250	152,9
Иркутская область	220	440	330	330	156,2
Кемеровская область	234	409	323	323	156,2
Новосибирская область	319	478	478	478	270,9
Омская область	216	671	671	671	156,2
Томская область	119	203	161	161	191,2

Данные табл. 25 фрагментарны, тем не менее, очевиден предельно низкий уровень детских пособий, несмотря на то, что он выполняет важную функцию: стимулирование воспроизводства человеческого потенциала. Так, минимальные значения ежемесячных пособий на детей зафиксировано в дотационных регионах – Республике Алтай (90 руб.), Республике Тыва (121 руб.), Республике Бурятия (134 руб.), а максимальные – в индустриальных регионах: Новосибирской области (319 руб.), Кемеровской области (234 руб.).

Тем не менее, необходимо отметить, что базовый размер детского пособия в ряде административно-территориальных единиц СФО значительно ниже размера семейного

[1] Размер ежемесячного пособия на детей. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения 24.10.2015)

пособия[1], определяемого в соответствии с Конвенцией МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»[2] (до сих пор не ратифицирована РФ). Исключением стали: Республика Хакасия, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область, Омская область.

Следующим социально-трудовым нормативом, характеризующим качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности (табл. 26[3]), является размер стипендии. Минимальный размер стипендии, устанавливаемый на федеральном уровне, предельно низок, несмотря на то, что стипендия является важным инструментом стимулирования повышения стоимости человеческого капитала. Данных о размере стипендиальных выплат в разрезе субъектов РФ официальная статистика не предоставляет, в связи с чем считаем целесообразным определить нормативы соотношения на основе имеющихся данных.

Таблица 26

Минимальный размер стипендий в РФ

Вид стипендии	2010	2011	2012	2013	2014
Административно-территориальная единица	2	3	4	5	6
Размер государственных академических стипендий студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования	1100	1100	1100	1100	1340
Размер государственных академических стипендий студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	400	400	400	400	487

Минимальный потребительский бюджет в регионах Сибирского федерального округа как социально-трудовой норматив количества не установлен, соответственно социально-трудовые нормативы соотношения с МПБ автором не рассчитывались.

Социально-трудовые нормативы соотношения, характеризующие качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, отражены в табл. 27[4]. Представленные данные свидетельствуют об ухудшении КТЖ данной возрастной группы, что проявляется в снижении покупательной способности, социальных гарантий и

[1] Размер пособия должен составлять 3 % от заработной платы обычного взрослого неквалифицированного рабочего мужского пола[1], т.е. 3 % от МРОТ.

[2] Конвенция МОТ № 102 (1952) «О минимальных нормах социального обеспечения».

[3] Начиная с 2014 г. данные приведены в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от «Об установлении нормативов для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета» № 899 от 10.10.2013, до 2014 г. - в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» №125-ФЗ от 22.08.1996 (с изменениями и дополнениями) и Законом Российской Федерации «О минимальном размере оплаты труда» № 4693-1 от 30.03.1993 (с изменениями и дополнениями).

[4] Рассчитано автором на основе данных федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

Таблица 27

Социально-трудовые нормативы соотношений, характеризующие качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности

Административно-территориальная единица	Соотношение детского пособия (базового) с величиной прожиточного минимума ребенка	Соотношение размера стипендии студента вуза с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения (мужчины в возрасте от 16 до 59 лет включительно и женщины в возрасте от 16 до 54 лет включительно)					Соотношение размера стипендии студента суза с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения				
	2013	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Республика Алтай	0,01	0,19	0,18	0,16	0,15	0,16	0,07	0,06	0,06	0,05	0,06
Республика Бурятия	0,02	0,18	0,16	0,15	0,14	0,15	0,07	0,06	0,05	0,05	0,06
Республика Тыва	0,02	0,18	0,17	0,16	0,13	0,15	0,07	0,06	0,06	0,05	0,05
Республика Хакасия	0,03	0,19	0,18	0,16	0,15	0,16	0,07	0,06	0,06	0,05	0,06
Алтайский край	0,02	0,17	0,17	0,16	0,16	0,17	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
Забайкальский край	0,02	0,18	0,16	0,15	0,14	0,15	0,07	0,06	0,05	0,05	0,05
Красноярский край	0,03	0,16	0,15	0,13	0,12	0,14	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05
Иркутская область	0,03	0,18	0,17	0,16	0,13	0,15	0,07	0,06	0,06	0,05	0,05
Кемеровская область	0,03	0,21	0,20	0,18	0,16	0,17	0,08	0,07	0,07	0,06	0,06
Новосибирская область	0,05	0,17	0,16	0,15	0,13	0,14	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
Омская область	0,04	0,20	0,19	0,18	0,16	0,17	0,07	0,07	0,06	0,06	0,06
Томская область	0,02	0,17	0,16	0,15	0,13	0,15	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05

обрекает многие домохозяйства на бедное существование. Бедность многих семей обусловлена либо отсутствием кормильца, либо ограничениями вследствие состояния здоровья (инвалидностью), либо высокой иждивенческой нагрузкой в семье. В результате каждая вторая бедная семья имеет в своем составе работников с заработной платой ниже прожиточного минимума, в связи с чем можно констатировать факт, что рождение второго ребенка в семье – это ориентация на потребительское поведение бедных[1]. В этом случае вопрос о качестве трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, даже не поднимается.

Действующими социально-трудовыми нормативами качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности являются нормативы количества. К ним относят: размер пособия по безработице, минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум трудоспособного населения.

Размер пособия по безработице РФ на протяжении 2010-2014 гг. статичен: минимальный размер – 850 руб., максимальный – 4900 руб.[2] В регионах СФО его размер существенно варьируется, что обусловлено необходимостью учета районного коэффициента (табл. 28). Динамика следующего социально-трудового норматива соотношения размера пособия по безработице с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения подтверждает ранее сделанные выводы: снижение покупательной способности социальных гарантий. Пугает тот факт, что минимальный размер пособия сократился за анализируемый период в ряде субъектов Сибирского федерального округа практически с 20 % до 13 % прожиточного минимума трудоспособного населения (Республика Тыва, Республика Бурятия, Кемеровская область и др.). Тогда как максимальный размер пособия по безработице далеко не во всех административно-территориальных единицах достигает величины прожиточного минимума. Возможно, занижение размера пособия по безработице является вынужденной мерой в связи с необходимостью пресечения фактов патернализма безработных. С другой стороны, размер пособия по безработице является ничтожным в общем доходе домохозяйств, что просто вынуждает трудоспособных граждан, имеющих иждивенческую нагрузку будь то уход за ребенком, либо больным членом семьи, искать работу, зачастую с гибким рабочим графиком в неформальном секторе.

---

[1] Сокращение бедности – приоритет социально-экономического развития России. URL: www.undp.ru/nhdr2005rus/07-chapter1.pdf (дата обращения 18.12.2015).

[2] Размер пособия по безработице. URL: http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/soc-sfera/razmer-posobiya-bezrabotitsa/ (дата обращения 16.12.2015).

Таблица 28

Социально-трудовые нормативы количества и соотношения, характеризующие качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности

Административно-территориальная единица	Размер пособия по безработице с учетом районного коэффициента		Соотношение размера пособия по безработице с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, %									
	Макси-мальный	Мини-мальный	2010		2011		2012		2013		2014	
			Макси-мальный	Мини-мальный	Макси-мальный	Мини-мальный	Макси-мальный	Мини-мальный	Макси-мальный	Мини-мальный	Макси-мальный	Мини-мальный
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Республика Алтай	6860	1190	116,6	20,2	111,4	19,3	100,6	17,5	94,0	16,3	80,6	14,0
Республика Бурятия	6370	1105	105,0	18,2	95,2	16,5	87,4	15,2	81,0	14,1	73,6	12,8
Республика Тыва	6860	1190	114,2	19,8	107,4	18,6	99,1	17,2	80,9	14,0	76,5	13,3
Республика Хакасия	6370	1105	110,9	19,2	102,1	17,7	93,7	16,3	84,7	14,7	75,1	13,0
Алтайский край	6125	1063	96,8	16,8	95,6	16,6	90,6	15,7	87,4	15,2	75,5	13,1
Забайкальский край	6860	1190	111,5	19,3	100,5	17,4	94,3	16,4	85,1	14,8	75,8	13,1
Красноярский край	6370	1105	90,8	15,7	84,7	14,7	77,0	13,4	72,0	12,5	65,3	11,3
Иркутская область[1]	6370	1105	104,8	18,2	97,4	16,9	90,3	15,7	76,9	13,3	69,4	12,0
Кемеровская область	6370	1105	123,8	21,5	115,5	20,0	104,1	18,0	89,8	15,6	79,2	13,7
Новосибирская область	5880	1020	91,0	15,8	84,0	14,6	77,7	13,5	71,1	12,3	61,7	10,7
Омская область	5635	978	104,8	18,2	99,9	17,3	90,5	15,7	84,2	14,6	73,0	12,7
Томская область	6370	1105	97,3	16,9	91,4	15,8	84,3	14,6	77,6	13,5	69,3	12,0

[1] В расчетах автором использовался районный коэффициент 1,3 (без учета районов Крайнего Севера и районов, приравненных к ним, где значение районного коэффициента доходит до 1,7).

Согласно действующему Трудовому Кодексу РФ, субъектам РФ предоставлено право устанавливать на своей территории минимальную заработную плату выше федерального уровня. В табл. 29[1] представлена динамика минимального размера оплаты труда по административно-территориальным единицам СФО. Согласно Конвенции МОТ № 131 (1970 г.) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»[2] минимальная оплата труда распространяется на всех занятых по найму, должна иметь силу закона и не подлежит понижению, за невыполнение данного положения Конвенции должна быть предусмотрена уголовная ответственность. По своей природе МРОТ должен обеспечивать воспроизводственную функцию работника, выполняющего простой неквалифицированный труд в нормальных условиях. При этом в соответствии с Рекомендацией МОТ № 135, МРОТ должен обеспечивать прожиточный минимум не только самого работника, но и членов его семьи (иждивение детей). Российское трудовое законодательство семейную нагрузку в МРОТ не закладывает.

Таблица 29

Минимальный размер оплаты труда
в регионах Сибирского федерального округа, руб.

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	4330	4611	4611	5205	7005
Республика Бурятия	5338	5338	5338	5338	6693
Республика Тыва	4330	4611	4611	5205	5554
Республика Хакасия	4330	4611	4611	5205	5554
Алтайский край	4330	5503	5503	6330	7005
Забайкальский край	5296	-	-	5205	6782
Красноярский край	4330	5095	5095	5095	5554
Иркутская область	4330	4611	4611	5205	5554
Кемеровская область	4330	4611	4611	5205	11303
Новосибирская область	5289	7800	7800	9030	9030
Омская область	4330	4611	4611	5205	6387
Томская область	4439	6372	6372	6372	8581
Для справки:					
МРОТ в РФ	4330	4330	4611	5205	5554

Анализ данных табл. 29, свидетельствует о том, что минимальная стоимость неквалифицированного труда катастрофически мала, тогда как МРОТ занимает особое место в организации оплаты труда. В ряде административно-территориальных единиц Сибирского федерального округа минимальный размер оплаты труда превышает минимум, установленный на федеральном уровне. Это касается практически всех субъектов, за ис-

[1] МРОТ в России. URL: http://www.mojazarplata.ru/main/minimumwages/mrot (дата обращения 24.10.2015).
[2] Конвенцией МОТ № 131 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран».

ключением Республики Тыва, Республики Хакасии, Красноярского края, Иркутской области. Указанные административно-территориальные единицы являются дотационными регионами, в связи с чем данные регионы и устанавливают МРОТ на уровне минимально допустимого. Регионы с достаточной бюджетной обеспеченностью устанавливают МРОТ на более высоком уровне. Так, лидирующее положение по МРОТ занимают: Кемеровская область, Новосибирская и Томская области.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако это требование пока не действует, так как федеральный закон, которым устанавливаются порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума, до сих пор не принят. Возможно, что ТК РФ пока только приводится в соответствие с международными нормами (Конвенция МОТ № 131 и Рекомендации МОТ № 135 не ратифицированы РФ). В течение всего анализируемого периода МРОТ составляет порядка 70-80 % прожиточного минимума трудоспособного населения, но речь идет только о самом работнике, без учета семейной нагрузки (табл. 30[1]). Интересен тот факт, что в советский период МРОТ обеспечивал фактически 2,0-2,5 прожиточного минимума, что позволяло семьям с низкими доходами воспитывать как минимум 2-х детей. В настоящее время МРОТ не обеспечивает для работников с заработной платой первых трех децилей возможности для содержания даже одного ребенка[2].

Таблица 30

Соотношение МРОТ и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионах Сибирского федерального округа (социально-трудовой норматив соотношения), %

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	88,0	79,8	73,2	67,9	77,3
Республика Бурятия	72,1	72,2	66,6	61,4	61,9
Республика Тыва	75,4	73,9	67,8	69,2	65,5
Республика Хакасия	68,4	85,9	81,4	90,4	86,3
Алтайский край	86,1	-	-	64,6	74,9
Забайкальский край	61,7	67,7	61,6	57,6	57,0
Красноярский край	71,2	70,5	65,4	62,9	60,5
Иркутская область	84,2	83,6	75,3	73,4	140,6
Кемеровская область	81,9	111,4	103,1	109,1	94,8
Новосибирская область	80,5	81,7	74,0	77,8	82,7
Омская область	67,8	91,4	84,4	77,6	93,3
Томская область	88,0	79,8	73,2	67,9	77,3

[1] Рассчитано автором на основе данных федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

[2] Роик, В. Д. Минимальная заработная плата: плата за труд или регулятор социального вспомоществования? URL: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_207.html (дата обращения 25.06.2015).

Что касается международных стандартов, то, согласно рекомендациям МОТ, минимальная заработная плата должна составлять не менее 130 % прожиточного минимума[1], выполнение данного норматива зарегистрировано лишь в Иркутской области в 2014 г. Благоприятная динамика замечена и в Кемеровской области, где значение МРОТ превышало величину прожиточного минимума в 2011-2013 гг.

В табл. 31[2] представлен следующий социально-трудовой норматив количества, характеризующий качество трудовой жизни период активной трудовой деятельности – прожиточный минимум трудоспособного населения.

Таблица 31

Прожиточный минимум трудоспособного населения[3]
в регионах Сибирского федерального округа, руб.

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	5884	6157	6817	7300	8508
Республика Бурятия	6064	6693	7292	7861	8659
Республика Тыва	6006	6387	6921	8476	8971
Республика Хакасия	5743	6237	6800	7520	8477
Алтайский край	6330	6409	6760	7005	8116
Забайкальский край	6151	6829	7278	8060	9053
Красноярский край	7019	7523	8268	8851	9748
Иркутская область	6078	6538	7053	8279	9178
Кемеровская область	5144	5515	6122	7090	8038
Новосибирская область	6460	7003	7565	8274	9530
Омская область	5377	5642	6228	6694	7720
Томская область	6545	6973	7553	8208	9194
Для справки:					
Прожиточный минимум в РФ	6367	6710	7263	7896	8885

Согласно данным табл. 31, размах колебаний прожиточного минимума на конец анализируемого периода в регионах Сибирского федерального округа составляет порядка 2028 руб. Что касается размера прожиточного минимума, то, автор считает, что размер прожиточного минимума не обеспечивает простого воспроизводства, несмотря на широкий и приемлемый по многим позициям набор товаров потребительской корзины. Возможно, это связано с тем, что «при определении прожиточного минимума государство в свои расчеты закладывает нормативы биологического выживания одинокого че-

[1] Берендеева, А. Б. Социальная экономика: фантом или реальность? / А. Б. Берендеева // Рождение культурологии в России (сборник научных трудов). Научный редактор – проф. В. П. Океанский. – Иваново; Шуя: Центр кризисологических исследований ГОУ ВПО «ШГПУ», 2011. – С. 471.

[2] Данные федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1(дата обращения 24.10.2015).

[3] Автор использует значение прожиточного минимума трудоспособного населения на конец года (за 4 квартал).

ловека в экстремальных условиях»[1]. В. Д. Роик отмечает, что в начале 1990-х годов размер потребительской корзины был занижен на 30% и до настоящего времени не восстановлен[2]. В связи с чем в рамках исследования целесообразно проанализировать динамику социально-трудового норматива соотношения: соотношения средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения (табл. 32[3]).

Таблица 32

Соотношение средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в регионах Сибирского федерального округа

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	2,4	2,5	2,7	2,8	2,7
Республика Бурятия	3,0	3,0	3,2	3,3	3,2
Республика Тыва	2,9	3,0	3,2	3,0	3,1
Республика Хакасия	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4
Алтайский край	1,9	2,2	2,4	2,6	2,4
Забайкальский край	3,0	3,1	3,3	3,4	3,2
Красноярский край	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5
Иркутская область	3,4	3,5	3,7	3,5	3,4
Кемеровская область	3,5	3,7	3,8	3,6	3,3
Новосибирская область	2,8	2,9	3,1	3,1	2,9
Омская область	3,1	3,4	3,5	3,7	3,4
Томская область	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5
Для справки:					
Соотношение между начисленной номинальной заработной платой и прожиточным минимумом в РФ	3,1	3,3	3,5	3,6	3,5

Согласно данным табл. 32, очевидно, в ряде регионов Сибирского федерального округа заметно снижается покупательная способность заработной платы (Кемеровская область, Новосибирская область и Омская область). На конец анализируемого периода регионами «аутсайдерами» по данному показателю стали: Республика Алтай (2,7 раза), Новосибирская область (2,9 раза) и Республика Тыва (3,1 раза). Лидирующие позиции заняли следующие административно-территориальные единицы РФ: Красноярский край и Томская область (3,5 раза), Республика Хакасия и Омская область (3,4 раза). Ни в одной административно-территориальной единице Сибирского федерального округа не достигнуто рекомендуемого соотношения (6 раз).

[1] Васюкова, А. Н. Уровень оплаты труда и прожиточный минимум в России / А. Н. Васюкова // Российское предпринимательство. – 2001. – № 6 (18). – С. 24.

[2] Роик, В. Д. Минимальная заработная плата: плата за труд или регулятор социального вспомоществования? URL: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_207.html (дата обращения 25.06.2015).

[3] Рассчитано автором на основе данных федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

Важным социально-трудовым нормативом соотношения, отражающим степень регулирования заработной платы, является индекс Кейтца (табл. 33[1]).

Таблица 33

Индекс Кейтца в регионах Сибирского федерального округа, %

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	30,4	29,5	34,7	25,1	31
Республика Бурятия	29,7	26,8	23,1	20,5	24,1
Республика Тыва	24,7	24,1	20,7	20,7	20,2
Республика Хакасия	23,6	22,3	19,6	20	17,9
Алтайский край	35,9	39,8	39,5	35	36
Забайкальский край	28,3	21,9	19	19,1	23,1
Красноярский край	18,6	19,9	17,8	16,1	16,3
Иркутская область	21,1	20,4	19,8	17,9	17,7
Кемеровская область	24	22,5	19,7	20,6	42,2
Новосибирская область	31,2	38,4	33,6	35,4	33,2
Омская область	25,9	24,2	21	20,9	24,4
Томская область	20,7	26,5	25,8	21,4	26,8
Для справки:					
Индекс Кейтца в РФ	20,7	19,7	17,3	17,5	17,1

Согласно данным табл. 33 можно сделать вывод, что индекс Кейтца составляет порядка 20-30 %, что значительно меньше рекомендуемой МОТ величины (50 %), что свидетельствует о разбалансированности механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях управления.

Кроме того, в рамках анализа социально-трудовых нормативов соотношения целесообразно провести анализ коэффициента фондов (табл. 34[2]).

Данные табл. 34 свидетельствуют о региональной дифференциации в оплате труда. Доходы 10 % богатых практически 12-16 раз превышают доходы, получаемые 10 % бедного населения при социально безопасном рекомендуемом значении не более чем 1:6. Наименьшая степень расслоения общества наблюдается в Республике Алтай (1:11,2), Алтайском крае (1:12,3) в течение всего анализируемого периода. На конец 2014 г. позитивные результаты были достигнуты в следующих регионах Сибирского федерального округа: Республика Хакасия (1:11), Томская область (1:12) и др.

Динамика социально-трудовых нормативов свидетельствует об ухудшении качества трудовой жизни данной возрастной группы, несмотря на превышение темпов роста минимального размера оплаты труда над темпами роста прожиточного минимума тру-

[1] Рассчитано автором на основе данных федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

[2] Данные федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

доспособного населения. Это проявляется в сокращении покупательной способности социальных гарантий и разбалансированности механизмов регулирования заработной платы.

Таблица 34

Динамика коэффициента фондов в регионах Сибирского федерального округа, раз

Административно-территориальная единица	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	11,9	11,5	11,5	11,2	11,2
Республика Бурятия	15,2	14,9	15,3	15,8	15,4
Республика Тыва	11,5	11,3	12	12,1	12,1
Республика Хакасия	12,2	12,1	12,8	12,6	11
Алтайский край	11	11,3	11,9	12,6	12,3
Забайкальский край	14,1	14,3	14,7	14,8	12,9
Красноярский край	17,3	17,3	17	16,9	14,9
Иркутская область	15,9	15,7	15,6	15,4	12,9
Кемеровская область	14,6	14,1	14,9	14	12,2
Новосибирская область	15,1	14,9	15,8	15,7	12,6
Омская область	14,9	15,4	16,4	16,1	16,2
Томская область	13	12,8	13,4	13,2	12
Для справки:					
Коэффициент фондов в РФ	16,6	16,2	16,4	16,2	16

Социально-трудовые нормативы количества, характеризующие качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности представлены в табл. 35.

Таблица 35

Социально-трудовые нормативы количества, характеризующие качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности, руб.

Административно-территориальная единица	Средний размер пенсии				Прожиточный минимум пенсионера			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	3	4	5	6	7	8	9	10
Республика Алтай	6900	7494,3	8280,6	8960,5	4984	5507	5885	6828
Республика Бурятия	7093,2	7709,1	8534,7	9336,8	5003	5423	5823	6599
Республика Тыва	7154,9	7833,6	8728,9	9512,7	4777	5199	6469	6884
Республика Хакасия	7486,9	8149,6	9020,9	9864,2	4707	5091	5730	6462
Алтайский край	7121,5	7716,5	8497,9	9258,4	4686	4980	5342	6179
Забайкальский край	6929,4	7561,4	8388,5	9180	4892	5251	6144	6915
Красноярский край	8145,2	8887,2	9840,8	10781,9	5341	5846	6265	7225
Иркутская область	7799,3	8503,9	9425	10319,3	4771	5142	6289	6984
Кемеровская область	7570,4	8250,9	9139,1	10008,4	4015	4416	5410	6124
Новосибирская область	7475	8138,7	8997,8	9838	5101	5489	6270	7208
Омская область	7255,1	7877,6	8682,3	9482,6	4200	4574	5110	5891
Томская область	8304,3	9051,6	10024,1	10981,9	5190	5613	6244	7006
Для справки:								
Значение показателя в РФ	8202,9	9040,5	9917,5	10786	4902	5281	6023	6785

Согласно данным табл. 35, максимальный размер пенсий в течение всего анализируемого периода установлен в Томской области, Краснодарском крае, Иркутской и

Кемеровской областях. Наименьший размер пенсий зафиксирован в Республике Алтай, Забайкальском крае, Республиках Тыва и Бурятии. Тогда как максимальная стоимость жизни пенсионера зафиксирована в следующих административно-территориальных единицах: Красноярском крае, Новосибирской области, Томской области. Минимальная – в Омской области, в Кемеровской области, в Алтайском крае. Конечно, нельзя не отметить факт того, что пенсионеры становятся получателями ряда монетарных и немонетарных льгот, что снижает бедность данной группы. Однако вследствие того, что пенсионеры имеют ограниченный доступ к качественным медицинским услугам, в том числе платным, это предопределяет их «субъективное позиционирование в кругу бедных»[1].

Показательным, по-мнению автора, является анализ динамики социально-трудового норматива соотношения: соотношения размера пенсии с величиной прожиточного минимума пенсионера (табл. 36)[2], отражающим снижение покупательной способности пенсионного обеспечения. Согласно статистическим данным, уровень материального обеспеченности пенсионеров гораздо выше в следующих административно-территориальных единицах по отношению к другим регионам СФО: Кемеровской области, Омской и Томской областях (1,6 раза). Минимальный уровень материального обеспечения зафиксирован в Республике Алтай и Забайкальском крае (1,3 раза).

Таблица 36

Социально-трудовые нормативы соотношения, характеризующие качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности

Административно-территориальная единица	Соотношение пенсии с величиной прожиточного минимума пенсионера				Коэффициент замещения, %			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Республика Алтай	1,4	1,4	1,4	1,3	44,1	41,0	40,0	40,2
Республика Бурятия	1,4	1,4	1,5	1,4	35,6	33,4	32,8	33,6
Республика Тыва	1,5	1,5	1,3	1,4	37,3	35,2	34,8	34,3
Республика Хакасия	1,6	1,6	1,6	1,5	36,2	34,7	34,6	34,1
Алтайский край	1,5	1,5	1,6	1,5	51,5	48,2	47,2	47,6
Забайкальский край	1,4	1,4	1,4	1,3	32,8	31,2	30,8	31,5
Красноярский край	1,5	1,5	1,6	1,5	31,7	31,0	31,1	31,5
Иркутская область	1,6	1,7	1,5	1,5	34,4	32,9	32,4	32,9
Кемеровская область	1,9	1,9	1,7	1,6	37,0	35,3	36,1	37,4
Новосибирская область	1,5	1,5	1,4	1,4	36,8	35,0	35,2	36,1
Омская область	1,7	1,7	1,7	1,6	38,0	35,9	34,9	36,0
Томская область	1,6	1,6	1,6	1,6	34,6	33,9	33,6	33,8
Для справки:								
Значение показателя в РФ	1,5	1,6	1,5	1,5	34,2	32,6	32,3	32,5

[1] Сокращение бедности – приоритет социально-экономического развития России. URL: www.undp.ru/nhdr2005rus/07-chapter1.pdf (дата обращения 18.12.2015).

[2] Рассчитано автором на основе данных федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 24.10.2015).

Динамика следующего социально-трудового норматива соотношения – коэффициента замещения заработной платы трудовой пенсией также представлена в табл. 36. Коэффициент замещения в ряде субъектов СФО находится на крайне низком уровне и имеет негативную тенденцию: он сокращается за анализируемый период. Замещение заработка пенсией составляет порядка 33 %, что является одной из веских причин, вынуждающих граждан, достигших пенсионного возраста, продолжать работать и «демпинговать» на рынке труда, снижая тем самым средний размер начисленной заработной платы и стимулируя неформальную занятость. Нормативное значение данного коэффициента превышено на протяжении всего анализируемого периода лишь в 2-х субъектах РФ: в Алтайском крае и Республике Алтай.

В качестве примера приведем опыт Австрии, в которой коэффициент замещения составляет 70 % утраченного заработка. Многие бывшие соцстраны не ратифицировали 102-ю Конвенцию МОТ потому, что уровень социальной защиты в них был гораздо выше, к сожалению РФ к ним не относится. Депутат Государственной Думы РФ на парламентских слушаниях на тему «Перспективы ратификации Российской Федерацией Конвенции Международной организации труда № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» отметил, что минимальный размер оплаты труда человека, который предлагается установить в России в 2016 г., определен в 6204 руб. в месяц, тогда как расходы на содержание служебной собаки составляют 8000 руб. ежемесячно[1]. По-мнению автора, любые комментарии в этой ситуации излишни.

Сводный анализ соответствия стандартов качества трудовой жизни в регионах СФО нормам международного права представлен в табл. 37.

Таблица 37

Соответствие социально-трудовых нормативов
в регионах Сибирского федерального округа
международным стандартам качества трудовой жизни

Административно-территориальная единица	Качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности	Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности			Качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности
	Пособие на ребенка	Мрот=1,3ПМ	Индекс Кейтца	Неравенство доходов	Коэффициент замещения
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	-	-	-	-	+
Республика Бурятия	-	-	-	-	-

[1] Станет ли жизнь в России лучше после ратификации Конвенции МОТ № 102? URL: http://publicsea.ru/news/stanet_li_zhizn_v_rossii_luchshe_posle_ratifikacii_konvencii_mot_%E2%84%96_102__15-57-41.htm (дата обращения 18.12.2015).

Окончание табл. 37

1	2	3	4	5	6
Республика Тыва	-	-	-	-	-
Республика Хакасия	+	-	-	-	-
Алтайский край	-	-	-	-	+
Забайкальский край	-	-	-	-	-
Красноярский край	+	-	-	-	-
Иркутская область	+	+	-	-	-
Кемеровская область	+	-	-	-	-
Новосибирская область	-	-	-	-	-
Омская область	+	-	-	-	-
Томская область	-	-	-	-	-

Проведенный анализ соответствия социально-трудовых нормативов в регионах Сибирского федерального округа международным стандартам качества трудовой жизни отражает их дисгармонизацию. Минимальные социальные гарантии, рекомендуемые МОТ, РФ не обеспечивает, тогда, как социальное государство должно стремиться к обеспечению не минимальных гарантий, а оптимальных. Таким образом, можно признать, что государство защитную функцию, даже в минимальных размерах, выполняет не в полной мере. Кроме того, складывается впечатление, государство передало свою функцию регулирования заработной платы «на аутсорсинг работодателям»[1]. Тогда как выполнение данной функции является сугубо государственной компетенцией.

Таким образом, оценка социально-трудовых нормативов, отражающих качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности, в период активной трудовой деятельности, а также в период после завершения трудовой деятельности, свидетельствует о существенном расхождении с международными стандартами. Подобная ситуация характерна и для России в целом, поэтому в ближайшие годы социально-экономическая политика должна быть ориентирована на обеспечение социальной безопасности и физического выживания людей, предотвращение дальнейшего падения уровня и качества жизни, недопущения деградации населения путем установления обоснованных социальных гарантий.

3.2 Типология российских регионов по качеству трудовой жизни

Авторская методика оценки качества трудовой жизни предполагает измерение КТЖ в разрезе его составляющих: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятель-

[1] Доклад Лямина А.Г. «Роль профсоюзов в продвижении стандартов Достойного труда». URL: http://www.гмпр59.рф/news/mezhdunarodnaja_nauchno_prakticheskaja_konferencija_rol_profsojuzov_v_prodvizhenii_standartov_dostojnogo_truda_orenburg_3_4_sentjabrja_2014_g/2014-09-15-332 (дата обращения 16.12.2015).

ности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. В предыдущем параграфе в процессе сопоставления различных аспектов КТЖ с социально-трудовыми нормативами была осуществлена его оценка, которая доказала дифференциацию административно-территориальных единиц по социально-экономическому развитию. Следующим этапом оценки КТЖ, после его измерения, является типологизация регионов, основное предназначение которой – оптимизация работы органов государственной власти в рамках разработки мероприятий по преодолению дефицита достойного труда.

В связи с чем, считаем целесообразным, помимо официального географического деления на федеральные округа, использовать синтетическую классификацию регионов, исходя из их исторически сложившиеся особенностей функционирования. Так, например, природно-ресурсный потенциал либо экономико-географическое положение определяют тип региона.

Очевидно, что субъекты РФ в значительной степени могут быть дифференцированы по различным признакам. Автор разделяет точку зрения Е. В. Горшениной относительно того, что за годы реформирования российской экономики различия между регионами только усиливались в результате действия объективных и субъективных факторов[1]. При этом объективные факторы, формировались веками и определяли глубинные причины дифференциации: природно-климатические условия, экономический потенциал, демографические тенденции, исторические и культурные особенности, сложившееся разделение труда, состояние промышленности и др. Тогда как субъективные факторы отражают реальную ситуацию последних лет развития экономики и степень дифференциации регионов (политика властей всех уровней по отношению к региону, эффективность институциональных преобразований, уровень отраслевой диверсификации, зависимость от внешних рынков и др.) [2]. По-мнению автора, выявление места региона среди прочих субъектов Российской Федерации позволит определить степень соответствия региона российским стандартам и установить реально достижимые показатели социально-экономического развития. Кроме того, выделение разновидностей регионов позволит отразить разнородность региональной структуры федеральных округов, зафиксировать

[1] Горшенина, Е. В. Проблемы типологии регионов – Субъектов РФ / Е. В. Горшенина // Экономические исследования. – 2011. – № 3. – С. 35-46.
[2] Горшенина, Е. В. Проблемы типологии регионов – Субъектов РФ / Е. В. Горшенина // Экономические исследования. – 2011. – № 3. – С. 35.

идущие процессы, в том числе конвергенции, а также оценить эволюцию федеральных округов с учетом разницы в развитии регионов, входящих в их состав[1].

Единой методики типологизации регионов в настоящее время не существует, и в табл. 38 представлен их краткий обзор.

Таблица 38

Существующие подходы к типологии регионов РФ

Авторы	Типы регионов	Примечание
1	2	3
Лавровский Б.Л.[2]	Ресурсодобывающие; регионы, ориентированные на военно-промышленный комплекс; регионы с высоким удельным весом обрабатывающей промышленности; северные территории; регионы, проблемы которых обусловлены внеэкономическими факторами	Достоинством данной типологии является целевой характер: использование для анализа кризисной ситуации в промышленности[3]. Недостатки данного подхода: 1) типология на анализе статистических данных, характеризующих лишь сферу материального производства; 2) не позволяет оценить социально-экономическое развитие территорий
Гусева К.[4]	Регионы с благоприятными стартовыми условиями вхождения в рынок и выгодным геополитическим положением, имеющие поддержку федерального центра и развитую диверсифицированную структуру производства; регионы со скромными стартовыми условиями, имеющие сырьевую специализацию промышленного производства; депрессивные регионы, отличающиеся узкоспециализированным промышленным производством с высоким износом основных фондов, обладающие трудовым потенциалом; прочие	Достоинства – учет специфики региона и целевой характер: применима для оценки инвестиционного климата. Недостатки: система показателей не включает в себя индикаторы качества трудовой жизни
Бандман М., Малов В.[5]	Отсталые с ухудшением уровня; отсталые с сохранением уровня; отсталые с улучшением уровня; благополучные с ухудшением уровня; благополучные с сохранением уровня; благополучные с улучшением уровня	Достоинство – типология регионов РФ на основе оценки социально-экономического развития территорий. Недостаток – не учитывает показатели качества трудовой жизни
Кистанов В., Копылов Н.[6]	Опорные; депрессивные; слаборазвитые; самообеспечивающие; особые (экстремальные, кризисные, приграничные)	Достоинство – возможность ранжирования регионов по уровню экономического развития. Недостаток – ограниченная практическая применимость (типология не применима для анализа качества жизни и качества трудовой жизни в частности)

[1] Голяшев, А. В. Типы российских регионов: устойчивость и сдвиги в 2003-2013 гг. / А. В. Голяшев, Л. М. Григорьев. – Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации Москва, 2014. – С. 4-5.

[2] Лавровский, Б. Л. Измерение региональной асимметрии на примере России / Б. Л. Лавровский // Вопросы экономики. – 1999. – № 3. – С. 42-52.

[3] Мау, В. Очерки политической экономии российских регионов / В. Мау, В. Ступин // Вопросы экономики. – 1995. – № 10. – С. 29-46.

[4] Гусева, К. Ранжирование субъектов РФ по степени благоприятности инвестиционного климата / К. Гусева // Вопросы экономики. – 1996. – № 6. – С. 90-99.

[5] Бандман, М. К. Сибирь и ее проблемные регионы: подходы к разработке программ их развития / М. К. Бандман, В. Ю. Малов // Экономист. – 1997. – № 4. – С. 58-66.

[6] Кистанов, В. В. Региональная экономика России [Текст]: Учебник / В. В. Кистанов, Н. В. Копылов. – М.: Финансы и статистика. – 2003. – 584 с.

Окончание табл. 38

1	2	3
Чуракова М. М.[1]	Типология регионов по уровню и качеству жизни: неблагополучные регионы; проблемные регионы; благополучные и развитые регионы	Достоинство – возможность определения типа территории на основе анализа экономических и социальных показателей качества жизни. Недостатки: не применима для оценки качества трудовой жизни; набор индикаторов носит случайный характер и продиктован в основном доступностью статистических данных
Лавров А.[2]	Регионы «столичного» типа; экспортоориентированные регионы; регионы, взявшие курс на форсирование экономических реформ, финансово сильные с крупной промышленностью; экономически самостоятельные, богатые природными ресурсами регионы; кризисные (депрессивные) регионы со специализацией на лёгкой промышленности и машиностроении; экономически слаборазвитые аграрные и периферийные регионы; отдалённые северные и восточные регионы; регионы, проводящие политику «мягкого» вхождения в рынок	Достоинство – комплексность (возможность оценки уровня жизни, динамики производства и финансовой самодостаточности региона). Достоинство данной типологии является и ее недостатком, т.к. данная типология строится на достаточно широком наборе показателей. Кроме того, данная типология не отражает все возможные типы регионов: очевидно, что регионом столичного типа является г. Москва, тогда как, например, Кемеровская область, может быть отнесена и к экспортоориентированным регионам и к экономически самостоятельным, богатым природными ресурсами, т.е. неоднозначность типологии

Представленные подходы к типологии регионов в большинстве случаев сводятся к классификации регионов по природно-ресурсному потенциалу, либо по уровню экономического развития территорий. Общим недостатком всех представленных типологий является тот факт, что они построены на усредненных данных, что дает лишь общее представление о месте региона на федеральном фоне, в связи с чем по каждому региону должны проводиться отдельные исследования по выявлению причинно-следственных связей относительно текущего положения региона, а также по выявлению факторов дальнейшего социально-экономического развития.

В связи с мировым признанием концепции достойного труда типологизировать административно-территориальные единицы, входящие в состав РФ, по-мнению автора, целесообразно в соответствии с ее составляющими (возможности занятости, справедливое вознаграждение за труд, социальное обеспечение, социальный диалог). Типология регионов в рамках активных факторов качества трудовой жизни может оказаться более показательной в связи с их волатильностью, нежели типология в рамках инерционных фоновых или даже стартовых факторов качества трудовой жизни.

[1] Чуракова, М. М. Оценка социально-экономической асимметрии в развитии регионов: автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / М. М. Чуракова. – Ставрополь. – 2011. – С. 15-16

[2] Лавров, А. Анализ тенденций развития регионов России в 1992-1995 гг. / А. Лавров // Вопросы экономики. – 1996. – № 6. – С. 42- 77.

При разработке авторской типологии субъектов РФ по качеству трудовой жизни за основу была принята типология М. М. Чураковой, которая выделила две группы показателей уровня и качества жизни, характеризующих социальное и экономическое развитие регионов. Так, для оценки экономической составляющей уровня и качества жизни М. М. Чураковой предлагается следующая система показателей: 1) уровень безработицы; 2) коэффициент напряженности на рынке труда; 3) коэффициент фондов; 4) среднедушевые денежные доходы населения; 5) доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения; 6) продолжительность жизни; 7) величина просроченной задолженности по заработной плате[1].

Для оценки социальной составляющей уровня и качества жизни М. М. Чураковой используются следующие показатели: 1) коэффициент младенческой смертности; 2) численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилых помещений и коммунальных услуг; 3) численность учащихся в учебных заведениях; 4) численность зарегистрированных преступлений на 100 тыс. чел. населения; 5) величина жилой площади на 1 чел.; 6) заболеваемость на 1 тыс. чел. населения; 7) величина выбросов загрязняющих веществ в атмосферу[2].

Подобная система показателей применима для типологии регионов по качеству жизни населения, для типологии регионов по качеству трудовой жизни необходимо использовать более узкий перечень показателей для характеристики именно социально-трудовых отношений (табл. 39). Кроме того, по мнению автора, в качестве показателя для типологии административно-территориальных единиц, наиболее удачным будет использование индекса человеческого развития (индекса развития человеческого потенциала), основанного на агрегировании показателей, отражающих базовые критерии социального развития (долголетие, образование, доход). Тем не менее его включение в авторскую систему показателей типологизации регионов по качеству трудовой жизни на данный момент невозможно в связи с отсутствием глубокой детализации статистической информации в разрезе субъектов РФ (имеется информация об уровне грамотности населения и о среднедушевом ВРП и отсутствует – о количестве обучающихся в возрасте 7-24 лет) и запаздыванием официальных данных об уровне развития человеческого потенциала в регионах РФ на несколько лет. В связи с чем в рамках дальнейшего исследования индекс человеческого развития не используется. Это также касается и показате-

[1] Чуракова, М. М. Оценка социально-экономической асимметрии в развитии регионов: автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / М. М. Чуракова. – Ставрополь. – 2011. – С. 16

[2] Чуракова, М. М. Оценка социально-экономической асимметрии в развитии регионов: автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / М. М. Чуракова. – Ставрополь. – 2011. – С. 16

лей, входящих в состав группы «Социальное партнерство», так как с 2004 г. ни в одном субъекте РФ не было зарегистрировано ни одного случая забастовки рабочих[1].

Таблица 39

Система показателей типологизации регионов по качеству трудовой жизни

Группа показателей	Экономические показатели	Социальные показатели
1	2	3
Возможности занятости	Уровень занятости	Индекс развития человеческого потенциала
	Уровень безработицы по методологии МОТ	Доля населения трудоспособного возраста
	Коэффициент напряженности на рынке труда	
Справедливое вознаграждение за труд	Индекс Кейтца	Доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума
	Коэффициент фондов	
	Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума	
Социальное партнерство	-	Доля неотработанных дней по причине забастовок
		Уровень охвата работников коллективными договорами
Социальное обеспечение	Соотношение среднего размера трудовой пенсии с величиной прожиточного минимума	-

Качественная интерпретация количественных показателей экономической и социальной составляющей качества трудовой жизни обобщена в табл. 40.

Таблица 40

Определение типа региона

Тип региона	Характеристика региона
1	2
Неблагополучный	Показатели экономической и социальной составляющих качества трудовой жизни значительно удалены от средних приемлемых значений[2]
Проблемный	Территории, характеризующиеся односторонней асимметрией показателей, т.е. в которых экономическая составляющая лучше, чем социальная и наоборот
Благополучный	Территории, у которых значения показателей экономической и социальной составляющих выше среднего
Развитый	Территории, имеющие высокие значения показателей экономической и социальной составляющих качества трудовой жизни

В приложении Р и приложении С представлены данные для оценки экономической составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ[3].

Согласно данным, представленным в приложении Р, можно заключить, что регионы существенно дифференцированы по уровню занятости. Так в 2010 г. наибольшая

[1] Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 16.08.2015).

[2] Среднее значение лежит в интервале от нижнего значения показателя по отношению к среднероссийскому значению до верхнего значения показателя по отношению к среднероссийскому.

[3] Таблицы построены на основе данных, предоставленных Федеральной службой государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/#1 (дата обращения 16.08.2015).

доля занятых была зарегистрирована в следующих административно-территориальных единицах: Чукотский автономный округ (77,7 %), Магаданская область (73,8 %), Ямало-Ненецкий автономный округ (73 %), г. Санкт-Петербург (70,3 %), Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (70,1 %), г. Москва и Мурманская область (69 %), Ненецкий автономный округ (68,7 %), Московская область (68,5 %), Камчатский край (67,5 %), Ленинградская область (67, 1 %) и др. Регионами «аутсайдерами» в 2010 г. по уровню занятости населения стали: Еврейская автономная область (57 %), Курганская область (56,7 %), Забайкальский край (55,8 %), Республика Адыгея (55,3 %), Республика Дагестан (53,2 %), Кабардино-Балкарская Республика (50,6 %), Республика Тыва (46,3 %), Чеченская Республика (38,3 %), Республик Ингушетия (32,2 %, что почти в половину меньше среднероссийского уровня).

На конец 2014 г. состав регионов с максимальной занятостью практически не изменился, незначительно изменились лишь занимаемые ими места при ранжировании: Чукотский автономный округ (81,2 %), Ямало-Ненецкий автономный округ (75,1 %), Магаданская область (74,4 %), г. Москва (74 %), г. Санкт-Петербург (71,9 %), Ханты-Мансийский автономный округ-Югра (71 %), Ярославская область (69,5 %), Мурманская область (69,3 %), Камчатский край (69,2 %), Московская область (69,1 %), Чувашская Республика (68,9 %), Тюменская область (68,5 %), Самарская область (68,3 %) и др. Несколько увеличился уровень занятости и в регионах «аутсайдерах»: Алтайский край и Забайкальский край (59 %), Рязанская область (58,9 %), Республика Бурятия (58,4 %), Чеченская Республика (58 %), Республика Дагестан и Карачаево-Черкесская Республика (56,7 %), Республика Адыгея (55,5 %), Республика Ингушетия (49,4 %), Республика Тыва (48,4 %).

Кроме того, в ходе экономического анализа прослеживается следующая тенденция: увеличение доли занятых в экономике, и соответственно, снижение уровня безработицы. Все субъекты РФ дифференцированы автором и по уровню безработицы. Так, на начало 2010 г. к регионам с низким уровнем безработицы можно отнести следующие административно-территориальные единицы: г. Москва (1,8 %), г. Санкт-Петербург (2,6 %), Московская область (3,3 %), Липецкую область (4,5 %), Чукотский автономный округ (4,5 %). Регионами «аутсайдерами» по уровню безработицы являются: Республика Тыва (21,7 %), Чеченская республика (43,3 %), Ингушетия (49,7 %) и др.

К концу 2014 г. количество регионов-лидеров с низким уровнем безработицы увеличилось: г. Санкт-Петербург (1,4 %), г. Москва (1,4 %), Московская область (2,7 %), Самарская область (3 %), Магаданская область (3,1 %), Чукотский автономный округ

(3,2 %) и др. Регионы «аутсайдеры» по уровню безработицы остались прежними: Республика Тыва (19,1 %), Чеченская республика(21,5 %), Ингушетия (29,8 %).

Таким образом, практически по всем субъектам РФ отмечается снижение уровня безработицы, а это свидетельствует о снижении социального риска. Опасной становится ситуация в регионах «аутсайдерах», где уровень безработицы значительно превышает естественный уровень безработицы. Кроме того, в ряде субъектов РФ отмечается несоответствие спроса и предложения на рынке труда, речь идет о превышении численности официально зарегистрированных безработных граждан над потребностью в рабочей силе. Тут лидирующими регионами, с наименьшим коэффициентом напряженности на рынке труда, стали на начало 2010 г.: г. Москва (0,7 долей ед.), г. Санкт-Петербург (1,3 доле ед.), Чукотский автономный округ (1,7 доле ед.), Ямало-Ненецкий Автономный округ (2,0 долей ед.), Амурская область (2,2 долей ед.), Приморский край (2,4 долей ед.), Московская область (2,6 долей ед.) и др. Регионами «аутсайдерами» стали: Республика Калмыкия (49,1 долей ед.), Республика Ингушетия (70,9 долей ед.), Чеченская республика (384,9 долей ед.), Республика Дагестан (408,8 долей ед.).

На конец 2014 г. ситуация на рынке труда несколько улучшилась, что отразилось на сокращении количества зарегистрированных безработных на 1 вакансию, наиболее заметна эта динамика на значениях показателей отстающих регионов: Чеченская республика (60,7 долей ед.), Республика Дагестан (218,5 долей ед.). Однако в ряде регионов «аутсайдеров» ситуация усугубилась, это касается Республики Ингушетия (185, 5 долей ед.) и Республики Тыва (24,3 долей ед.).

По индексу Кейтца все субъекты РФ также значительно дифференцированы. Сопоставление регионов по данному признаку стало актуальным после предоставления возможности регионам устанавливать свой МРОТ на уровне не ниже федерального (с 2007 г.). Рекомендуемое значение Индекса Кейтца в составляет порядка 50-60 %[1]. Ни в одном из субъектов РФ соотношение минимальной заработной платы к средней не достигло рекомендуемого нормативного значения. Тем не менее на начало 2010 г. в ряде регионов значение Индекса Кейтца приближается к нормативному, в частности: Волгоградская область (47,1 %), Республика Дагестан (42 %). На конец анализируемого периода ситуация несколько изменилась. Так, лидирующими регионами стали: Кемеров-

[1] Роик, В. Д. Минимальная заработная плата: плата за труд или регулятор социального вспомоществования? URL: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_207.html (дата обращения 20.08.2015).

ская область (42,2 %), Тульская область (40,6 %), Волгоградская область (40,5 %), в других субъектах РФ значение индекса Кейтца было ниже 40 %.

Регионами «аутсайдерами» на начало анализируемого периода стали: Республика Коми (16,6 %), Республика Саха (15,1 %), Камчатский край (12,1 %), Тюменская область (11,3 %) и Чукотский автономный округ (9,2 %). К концу анализируемого периода ситуация несколько изменилась в ряде случаев в худшую сторону, например, в Чукотском автономном округе значение индекса Кейтца составило 7,3 %. Кроме того в число аутсайдеров вошли: Красноярский край (16,3 %), Ямало-Ненецкий автономный округ (15 %), Архангельская область (14,6 %), Тюменская область (10,4 %).

Отрицательная динамика Индекса Кейтца свидетельствует о значительном разрыве между средним размером оплаты труда и размером оплаты неквалифицировнных работников.

Ранжирование административно-территориальных единиц по степени социального расслоения общества на богатых и бедных дало следующие результаты (приложение С). Так, регионами-лидерами с наименьшим значением коэффициента фондов на начало 2010 г. стали следующие субъекты РФ: Ивановская и Тверская область (10,5 раз), Республика Ингушетия (10,6 раз), Республика Карелия (10,8 раза) и другие. Регионами с наибольшей степенью расслоения общества на богатых и бедных в 2010 г. стали: Свердловская область (18 раз), Ямало-Ненецкий автономный округ (18,2 раза), г. Санкт-Петербург и Тюменская область (20 раз), Самарская область (20,5 раз), г. Москва (28,3 раза).

Наименьшее расслоение в 2014 г. зафиксировано в: Тверской области (9,8 раз) Республике Карелия (10,2 раз), Псковской области (10,4 раза), Костромской области (10,7 раза), Волгоградской области (10,9 раза). В 2014 г. ситуация несколько изменилась: Ямало-Ненецкий автономный округ (17,5 раз), г. Санкт-Петербург (18,7 раз), Тюменская область (19 раз), г. Москва (21,3 раза).

Разрыв между доходами наиболее и наименее обеспеченного населения незначительно снизился. Пугает тот факт, что неравенство денежных доходов влечет за собой не только социальное расслоение и снижение уровня и качества жизни населения определенных территорий, но и рост социальной напряженности, усиливает сепаратистские настроения в обществе[1]. Вследствие чего возможен миграционный отток наиболее мобильных и квалифицированных трудовых ресурсов из регионов с низким уровнем доходов в регионы с более высоким уровнем оплаты труда, возможностями карьерного и

[1] Герасимова, И. А. Неравенство денежных доходов населения России (пространственно-временной подход) / И. А. Герсимова, Е. В. Герасимова // Мир России. – 2014. – № 2. – С. 43.

профессионального роста. Этот отток снижает качество трудового потенциала региона выбытия, его инвестиционную привлекательность, запуская механизм социально-экономической деградации.

Ранее сделанные выводы подтверждает и динамика соотношения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения. Автор считает целесообразным отметить, что это соотношение сильно варьируется по субъектам РФ. Так в число лидеров на начало анализируемого периода попали следующие административно-территориальные единицы: Ямало-Ненецкий автономный округ (5,1 раз); Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (4,4 раза); Чукотский автономный округ и г. Санкт-Петербург (4,2 раза); г. Москва и Ненецкий автономный округ (3,9 раза) и др. Регионами «аутсайдерами» с минимальным соотношением между размером оплаты труда и прожиточным минимумом стали: Республика Калмыкия, Костромская область, Ивановская область, Карачаево-Черкесская Республика, Чеченская Республика, Республик Мордовия (2,2 раза); Республика Дагестан (2,1 раза); Алтайский край (1,9 раз),

На конец анализируемого периода состав лидирующих регионов по соотношению между средним размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума практически не изменился: Чукотский автономный округ (5,4 раза); Ямало-Ненецкий автономный округ (5 раз); Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (4,6 раза); г. Санкт-Петербург (4,4 раза); г. Москва, Ленинградская область, Сахалинская область (4,3 раза); Московская область, Ненецкий автономный округ, Республика Татарстан, Тюменская область (без автономных округов), Магаданская область и др.

В ходе экономического анализа автором была выявлена положительная тенденция: увеличение размера средней номинальной начисленной заработной платы осуществляется более высокими темпами нежели размера прожиточного минимума трудоспособного населения, что наиболее ярко отражается на динамике показателей регионов «аутсайдеров»: Смоленская область, Республика Калмыкия, Алтайский край (2,4 раза); Ивановская область, Псковская область, Республика Дагестан (2,3 раза) и др.

Соотношение среднего размера пенсии с величиной прожиточного минимума пенсионера также находится на крайне низком уровне. Так, в 2011 г. регионами лидерами, имеющими наибольшее соотношение, стали: Республика Татарстан (2,0 раза); Тамбовская область, Кемеровская область (1,9 раза); Белгородская область, Орловская область, г. Санкт-Петербург, Удмуртская Республика (1,8 раза), Калужская область, Ярославская область, Ленинградская область, Республика Марий Эл, Курганская область, Челябинская область, Омская область (1,7 раза) и др. Регионами с наименьшим

соотношением стали: г. Москва (1,3 раза); Ненецкий автономный округ, Чеченская Республика, Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область (1,2 раза), Камчатский край (1,1 раза) и др.

К концу анализируемого периода максимального соотношения между анализируемыми показателями, достигнутого в 2014 г. не было достигнуто ни в одном из субъектов РФ. Так, состав регионов, имеющих наибольшее соотношение существенно изменился: Белгородская область, Ярославская область, Ленинградская область, г. Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Чукотский автономный округ (1,7 раза); Воронежская область, Курская область, Липецкая область, Московская Рязанская, Орловская области, Республик Башкортостан, Республик Мордовия, Удмуртская Республика, Чувашская Республика и др. административно-территориальные единицы Приволжского федерального округа, Свердловская область, Ханты-Мансийский край, Кемеровская, Омская, Томская области (1,6 раза) и др.

Состав субъектов РФ с наименьшим соотношением также серьезно изменился: Смоленская область, Республика Дагестан, Республика Алтай, Забайкальский край, Амурская область, Магаданская область (1,3 раза); г. Москва, Камчатский край, Приморский край (1,2 раза), Ненецкий автономный округ, Еврейская автономная область (1,1 раза).

В приложении Т представлены данные для оценки социальной составляющей качества трудовой жизни административно-территориальных единиц, входящих в состав РФ. В рамках оценки социальной составляющей качества трудовой жизни проводится анализ численности трудовых ресурсов. Практически для всех субъектов РФ характерна следующая тенденция: старение населения при одновременном сокращении доли населения, находящемся в трудоспособном возрасте, и увеличении доли населения старше трудоспособного возраста. Огромная диспропорция в численности населения трудоспособного и старше трудоспособного возраста приведет к тому, что уже в ближайшие годы в пенсионные возраста будут уходить столь многочисленные контингенты, которых в этих возрастах никогда ранее в этих регионах не было (сейчас этот процесс только начинается), что в свою очередь, потребует кардинального увеличения затрат на социальное обеспечение и здравоохранение[1].

В большинстве регионов численность населения в трудоспособном возрасте является доминирующей. К регионам лидерам на начало 2010 г. можно отнести: Чукотский автономный округ (68 %), Тюменскую область (67,5 %), Магаданскую область (67,4 %),

[1] Демографические контуры регионов России. URL: http://rybakovsky.ru/demografia2a11.html (дата обращения 19.07.2015).

Мурманскую область (66,1 %), Камчатский край (66 %), Республику Коми (65,4 %), Якутию (64,4 %), Сахалинскую область (64,3 %), Томскую область (64,2 %), Республику Калмыкию (64,1 %) и ряд др. территорий. Регионами аутсайдерами на начало анализируемого периода стали: Тюменская область (27,8 %) и Архангельская область (без автономного округа) (2,2 %). К концу анализируемого периода состав лидирующих регионов и регионов «аутсайдеров» существенно не меняется.

Соизмерение среднедушевых денежных доходов и с величиной прожиточного минимума также свидетельствует о существенной дифференциации административно-территориальных единиц, входящих в состав РФ. Однозначной тенденции в динамике показателя «Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума» выявить не удается, так как одновременно в ряде субъектов РФ их удельный вес растет, тогда как в других субъектах – уменьшается. Отчасти сокращение доли малоимущих граждан в РФ и ее отдельных субъектах может быть вызвано изменением правил расчета потребительской корзины и величины прожиточного минимума в 2012 г.[1] Так в 2010 г. регионами с наименьшим количеством малоимущих граждан стали: Ямало-Ненецкий автономный округ (7,3 %), Ненецкий автономный округ (7,5 %), Республика Татарстан (7,7 %), Белгородская область (8,2 %), г. Санкт-Петербург (8,6 %), Республика Дагестан (8,8 %), Липецкая область (9,9 %), г. Москва (10 %) и др. Доля малоимущих граждан в общей численности населения в регионах «аутсайдерах» превышает более чем в 2-3 раза среднероссийский показатель (также на начало анализируемого периода): Республика Ингушетия (22,1 %), Амурская область (23,7 %), Алтайский край (23,9 %), Республика Марий Эл (24 %), Республика Тыва (29,6 %), Республика Калмыкия (35,7 %).

К концу анализируемого периода состав лидеров существенно не меняется, чего нельзя сказать о регионах «аутсайдерах»: Республика Алтай (20,8 %), Еврейская автономная область (21,5 %), Республика Ингушетия (23,1 %), Республика Калмыкия (35,1 %), Республика Тыва (35,2 %).

Экономический анализ по предложенным автором показателям качества трудовой жизни позволяет осуществить типологизацию регионов РФ (приложение У).

Согласно предложенной автором типологии регионов по качеству трудовой жизни, можно констатировать, что развитых регионов в РФ по данному критерию нет. Бесспорно, города федерального значения имеют высокие значения по большинству показателей, однако высокое значение коэффициента фондов (более 20 раз при среднероссийском порядка 16) не позволяет их к таковым причислить. Кроме того, в Москве и

[1] Сокращение доли малоимущих граждан. URL: http://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2013/07/18/maloimuschih-stalo-menshe-na-8 (дата обращения 28.08.15).

Санкт-Петербурге соотношение среднего размера пенсии к величине прожиточного минимума пенсионера находится на уровне ниже среднероссийского.

Анализ эволюции социально-экономического развития субъектов РФ в разрезе качества трудовой жизни позволил выявить следующие классы регионов:

1) регионы со стабильно высоким качеством трудовой жизни (Московская область, Ленинградская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ, Тюменская область (без автономных округов), Чукотский автономный округ);

2) регионы со стабильно низким качеством трудовой жизни (Архангельская область (без автономных округов), Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия- Алания, Чеченская Республика, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Республика Алтай, Забайкальский край, Иркутская область);

3) регионы, в которых наблюдалось снижение качества трудовой жизни (Белгородская область, Брянская область, Владимирская область, Ивановская область, Калужская область, Костромская область, Орловская область, Смоленская область, Республика Карелия, Республика Коми, Астраханская область, Вологодская область, Калининградская область, Мурманская область, Новгородская область, Псковская область, Волгоградская область, Ростовская область, Кировская область, Ульяновская область, Новосибирская область, Омская область, Амурская область, Магаданская область, Сахалинская область, Еврейская автономная область.

4) регионы с неустойчивой ситуацией, колебаниями качества трудовой жизни от года к году без явного тренда в одну или другую сторону: Чувашская Республика, Саратовская область, Курганская область, Томская область, Республика Саха (Якутия), Камчатский край, Приморский край;

5) регионы со стабильной ситуацией, характеризующиеся средними значениями либо экономической, либо социальной составляющей качества трудовой жизни: Воронежская область, Курская область, Липецкая область, Рязанская область, Тамбовская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, г. Москва, Ненецкий автономный округ, г. Санкт-Петербург, Республика Адыгея, Краснодарский край, Астраханская область, Ставропольский край, Республика Башкортостан, Удмуртская Республика, Пермский край, Нижегородская область, Оренбургская область, Пензенская область, Самарская область, Свердловская область, Тюменская область, Челябинская область, Красноярский край, Кемеровская область, Хабаровский край.

В связи с тем, что для апробации авторской методики измерения КТЖ выбраны регионы Сибирского федерального округа, остановимся на них более подробно. В табл. 41 определены типы административно-терриальных единиц СФО.

Таблица 41

Типологизация административно-территориальных единиц Сибирского федерального округа по качеству трудовой жизни

Административно-территориальная единица	Тип региона				
	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Республика Алтай	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Бурятия	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Проблемный	Неблагополучный
Республика Тыва	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Хакасия	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Неблагополучный
Алтайский край	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Забайкальский край	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Красноярский край	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Иркутская область	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Кемеровская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Новосибирская область	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Омская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Томская область	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный

Согласно данным табл. 41, можно выявить следующие классы регионов:

1) регионы, имеющие стабильно неблагоприятное качество трудовой жизни (Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Алтайский край, Забайкальский край, Иркутская область);

2) регионы, характеризующиеся односторонней асимметрией экономических либо социальных показателей (Красноярский край, Кемеровская область);

3) регионы, в которых ухудшилось качество трудовой жизни (Омская область);

4) регионы с неустойчивой ситуацией, колебаниями качества трудовой жизни без явного тренда в сторону его улучшения либо ухудшения (Томская область, Республика Хакасия, Новосибирская область).

Согласно данным табл. 41, можно заключить, что лишь Красноярский край и Кемеровская область являются проблемными регионами, тогда как остальные администра-

тивно-территориальные единицы СФО – неблагополучными. Это позволяет автору сделать следующий вывод, что субъекты РФ, находящиеся относительно близко друг от друга в географическом пространстве, часто принадлежащие одному федеральному округу, значительно различаются по качеству трудовой жизни. При этом наблюдается резкая дифференциация между федеральным центром и неблагополучными регионами «аутсайдерами», что «имеет своим неизбежным следствием расширение ареалов депрессивности и бедности, ослабление механизмов межрегионального экономического взаимодействия и нарастание межрегиональных противоречий»[1]. В связи с чем при разработке мероприятий по повышению качества трудовой жизни необходимо учитывать как минимум три типа административно-территориальных единиц (благополучный, проблемный, неблагополучный).

3.3 Разработка корректирующих мероприятий по повышению качества трудовой жизни с учетом преодоления дефицита достойного труда

Последним этапом авторской методики оценки качества трудовой жизни в разрезе его составляющих является разработка мероприятий по повышению КТЖ. Несмотря на то, что проведенный анализ различных аспектов КТЖ, в том числе соответствия показателей КТЖ международным социально-трудовым нормативам, свидетельствует о высоком уровне дифференциации регионов, типология регионов по КТЖ позволила выделить лишь 3 типа административно-территориальных единиц: благополучные, проблемные, неблагополучные, для которых автором и будут разработаны мероприятия по преодолению ряда наиболее острых проблем в сферах: занятости населения, оплаты труда, социального обеспечения и социального партнерства.

В связи с тем, что в настоящее время широкий круг полномочий делегируется на нижестоящий уровень управления – региональный, требуется системная и непрерывная целенаправленная работа по преодолению дефицита достойного труда в регионах РФ. В большей части регионов РФ процесс продвижения концепции достойного труда имеет либо эпизодический, либо фрагментарный, либо декларативный характер. Автор разделяет точку зрения В. М. Валиахметова относительно того, что наиболее оптимальным является

[1] Боброва, В. В. Типология российских регионов / В. В. Боброва // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. – № 8. – С. 48.

использование программно-целевого подхода, предполагающего разработку региональных программ, основанных на концепции достойного труда МОТ[1].

Актуальность программно-целевого подхода обусловлена тем, что в субъектах РФ осуществляется многоуровневая система планирования социально-экономического развития. Цели и задачи концепции достойного труда должны быть интегрированы в цели и задачи основных разрабатываемых программ.

Для выработки рекомендаций и разработки мероприятий по повышению качества трудовой жизни и достижению целей достойного труда необходимо выстроить систему представлений о ходе решения данной задачи. Первостепенным является определение этапов и выделение уровней реализации программного документа. Организационное решение поставленной задачи предполагает выполнение следующих этапов:

1. Разработка региональной программы «Сохранение и развитие трудового потенциала» с учетом территориальных диспропорций (Красноярский край, Кемеровская область являются проблемными регионами, остальные административно-территориальные единицы Сибирского федерального округа (СФО) – неблагополучные).

2. Разработка механизма реализации программы, включая контроль за ходом выполнения программы, и оценка ее эффективности (определение целевых показателей для различных уровней и сроков их достижения).

Реализация программы в идеале должна осуществляться на следующих уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, отраслевом, корпоративном и внутрифирменном (уровне отдельного хозяйствующего субъекта). В рамках исследования для достижения целей и задач наибольший акцент делается на региональный уровень.

Предпосылки, задачи, направления и пути повышения качества трудовой жизни путем преодоления дефицита достойного труда представлены в табл. 42.

При разработке Программы логичным будет выделение территориальных блоков, учитывающих особенности социально-экономического развития регионов СФО. Так, первостепенными задачами как в проблемных, так и в неблагополучных регионах являются: повышение качества занятости и уровня заработной платы, снижения дифференциации в оплате труда, недопущение ущемления прав работников в период активной трудовой деятельности и в период после завершения трудовой деятельности, а также консолидация усилий участников переговоров (партнеров) для обеспечения прогресса достойного труда.

---

[1] Валиахметов, Р. М. Об основных принципах разработки и реализации программы «Достойный труд» на региональном и субрегиональном уровнях. В кн: Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 26-27 октября 2011/ отв. ред. Н. З. Шаймарданов. Екатеринбург, 2011. – С. 58.

Таблица 42

Предпосылки, задачи, направления повышения качества трудовой жизни путем преодоления дефицита достойного труда

Составляющие концепции достойного труда	Предпосылки необходимости реализации региональной программы	Задачи преодоления дефицита достойного труда	Направления решения поставленных задач	Место реализации (административно-территориальная единица СФО)
1	2	3	4	5
Продуктивная занятость	Уровень занятости ниже среднероссийского показателя	Повышение уровня занятости	- рост предложения на рынке труда; - стимулирование спроса на труд; - создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями; - стимулирование занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; - содействие трудоустройству безработных граждан	Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Тыва, Алтайский край, Забайкальский край
	Высокий уровень безработицы в разы превышающий среднероссийский показатель	Сокращение уровня безработицы		
	Несоответствие спроса и предложения на рынке труда	Устранение диспропорций между спросом и предложением на рынке труда	- развитие профессиональной мобильности работников; - информированность населения о возможностях трудоустройства в различных регионах СФО, РФ; - формирование заказа на подготовку и переподготовку рабочих и специалистов (дуальное обучение); - софинансирование обучения; - содействие самозанятости и предпринимательству	Республика Тыва, Республика Алтай, Забайкальский край
Продуктивная занятость	Наличие неформальной занятости на рынке труда	- повышение качества занятости; - реализация человеческого потенциала безработной категории населения	- создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности	Все субъекты СФО
	Значительное количество рабочих мест, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам труда	Создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении трудовой жизни	- реализация программ замещения рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда; - переход от выплаты компенсаций за неудовлетворительные условия труда к реализации локальных программ по улучшению условий труда	Все субъекты СФО
	Низкая эффективность использования человеческого потенциала	Повышение качества рабочей силы	- профориентационная работа; - развитие внутрипроизводственного обучения, обучение вторым и смежным профессиям для обеспечения межструктурной миграции; - продвижение идеи непрерывного обучения; - опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению	Все субъекты СФО

Окончание табл. 42

1	2	3	4	5
Оплата труда	Сокращение численности бедных среди работающих	Повышение покупательной способности заработной платы	- доведение МРОТ до уровня рекомендуемого МОТ; -индексация тарифных ставок темпами, опережающими рост потребительских цен на товары и услуги; - сокращение налогового бремени для низкооплачиваемых работников	Все субъекты СФО
	Сокращение необоснованной дифференциации в оплате труда	Справедливое распределение результатов труда	Принятие стандартов качества трудовой жизни работников	Все субъекты СФО
Социальное обеспечение	Низкое качество жизни населения	Недопущение ущемления прав граждан РФ в соответствии с нормами действующего законодательства	Развитие систем доступных и бесплатных социальных услуг населению (медицинских, образовательных, культурных)	Все субъекты СФО
	Низкое качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности и после трудовой период	Недопущение ущемления прав занятых в период активной трудовой деятельности и после него	Принятие стандартов качества трудовой жизни работников	Все субъекты СФО
Социальный диалог	Низкий уровень социальной ответственности работодателей, что проявляется в повышении интенсивности труда без пропорционального повышения заработной платы	Консолидация усилий участников переговоров для обеспечения прогресса достойного труда	- расширение возможностей профсоюзов; - стимулирование работодателей внедрять в практику проведение стажировок молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место; - стимулирование работодателей к проведению мероприятий по охране здоровья работников; - повышение социальной ответственности работодателей в трудовой сфере и трудовых отношениях	Все субъекты СФО

Каждый регион, несомненно, обладает экономической обособленностью, характеризуется протекающими в нем социально-экономическими процессами. Тем не менее, развитие регионов определяется развитием входящих в них муниципальных районов и городских округов. Поэтому для выравнивания диспропорций в социально-экономическом развитии СФО, важной задачей является обеспечение поступательного и устойчивого развития всех административно-территориальных единиц, входящих в его состав. В связи с чем необходима разработка таких планов развития территорий, в которых они бы не конкурировали между собой, а выступали как партнеры, согласованно действующие для достижения более высоких целей развития, в частности преодоления дефицита достойного труда[1].

Именно поэтому проект программы «Сохранение и развитие трудового потенциала»

[1] Баймурзина Г. Р. Реализация принципов концепции достойного труда в России региональный аспект (на примере Республики Башкортостан)/ Г. Р. Баймурзина, Р. М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – С. 178.

должен разрабатываться при участии региональных подразделений федеральных органов власти, Федерации независимых профсоюзов, региональных подразделений Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), представителей МОТ, а также местного научного сообщества. При этом общественные организации, ФНПР, представители бизнеса, отдельные хозяйствующие субъекты могут выступать в качестве инициаторов проектов и мероприятий, исполнителей и партнеров[1]. Считаем, что ключевыми инициаторами, прежде всего, должны быть: ФНПР и Министерство труда и социальной защиты, тогда как исполнителями – работодатели.

По-мнению автора, контроль за ходом выполнения программы целесообразно поручить трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Аналитическое сопровождение реализации программы, а при необходимости и экспертное консультирование целесообразно осуществлять с представителями МОТ, а также представителями научных и общественных организаций, занимающихся вопросами реализации концепции МОТ.

Механизм реализации программы предполагает осуществление мониторинга за ходом ее выполнения. В целях оценки эффективности реализации программы необходимо, во-первых, преодолеть информационный вакуум статистических данных в разрезе составляющих качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования в соответствии с предложенными выше методическими рекомендациями; во-вторых, разработать систему целевых индикаторов и сроков их достижения для различных уровней реализации программы; в-третьих, провести оценку эффективности реализации программы.

Для оценки социально-экономической эффективности реализации программы «Сохранение и развитие трудового потенциала» на региональном уровне предлагается использование следующих показателей:

1. Уровень занятости.
2. Уровень безработицы (по методологии МОТ).
3. Доля выпускников учебных заведений, впервые ищущих работу, в общей численности безработных[2].
4. Соотношение величины МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения.

---

[1] Баймурзина Г. Р. Реализация принципов концепции достойного труда в России региональный аспект (на примере Республики Башкортостан)/ Г. Р. Баймурзина, Р. М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – С. 179.

[2] Показатель оценки эффективности реализации долгосрочной программы федерации профсоюзов, объединений работодателей и правительства республики «Достойный труд в республике Башкортастан» до 2025 г. URL: http://mintrudrb.ru/relations/programma_dostoynyy_trud_v_respublike_bashkortostan/ (дата обращения 18.09.2015) .

5. Соотношение средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения;

6. Индекс Кейтца.

7. Удельный вес работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

8. Просроченная задолженность по заработной плате.

9. Коэффициент фондов.

10. Коэффициент замещения.

11. Соотношение средней пенсии с величиной прожиточного минимума пенсионера.

12. Доля охвата работников коллективными договорами.

13. Доля выявленных нарушений трудового законодательства в общем объеме проведенных проверок.

Считаем, что план реализации программы, включая определение целевых ориентиров по каждому из показателей эффективности реализации программы, должен утверждается ежегодно на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Программные мероприятия, предложенные автором к внедрению, можно условно разделить на следующие группы: организационно-управленческие, реализуемые представителями государственной власти; производственно-технические и социально-трудовые, реализуемые представителями бизнеса и власти. В табл. 43 представлен комплекс мероприятий в зависимости от уровня реализации программы, основными среди, которых стали:

1. Содействие продуктивной занятости:

- формирование действенной трудовой идеологии, направленной на формирование потребности служения обществу;

- для поднятия престижа рабочих профессий рекомендуется проведение конкурсов профессионального мастерства «Лучшие в профессии», кроме того, важным может стать ежегодное чествование трудовых династий;

- с целью достижения оптимального соотношения между спросом и предложением на рынке труда, профориентации абитуриентов совместно с Государственным центром занятости населения и образовательными учреждениями рекомендуется проведение профориентационного марафона с распространением «Атласа профессий»;

Таблица 43

Мероприятия по преодолению дефицита достойного труда и повышению качества трудовой жизни работников

Уровень реализации программы	Мероприятия в разрезе структурных единиц программы «Сохранение и развитие трудового потенциала»			
	Продуктивная занятость	Достойная оплата труда	Социальное обеспечение	Социальный диалог
1	2	3	4	5
	Организационно-управленческие			
Федеральный, региональный, муниципальный	- Активная пропаганда ценности труда и осуществления непрерывного образования; - развитие системы профориентации школьников; - прогнозирование потребностей экономики в рабочих и специалистах по видам деятельности и муниципальным районам в разрезе каждой административно-территориальной единицы; - развитие профессиональной мобильности; - стимулирование возвращения выпускников, получивших образование в других регионах; - поддержка образовательной миграции в целях получения образования или повышения квалификации по профессиям, востребованных на рынке труда; - содействие развитию предпринимательства путем формирования учебными заведениями компетенций самозанятости; - пресечение иждивенческих настроений в обществе; - определение оптимального размера квоты на привлечение и использование труда иностранных граждан; - пресечение роста неформального сектора в экономике; - создание новых рабочих мест, прежде всего, в моногородах; - установление налоговых преференций организациям, осуществляющим реализацию программ технического перевооружения традиционных производств; - адаптация работников с длительными перерывами в работе; - проведение мастер-классов службами занятости населения «Лучшее резюме», «Мое первое собеседование»	- Повышение размера МРОТ, исключение из его состава компенсационных и стимулирующих выплат, а также районного коэффициента; - определение МРОТ на основе МПБ; - освобождение от уплаты налога на доходы физических лиц работников, имеющих низкий размер оплаты труда	- Развитие системы доступных социальных услуг, также расширение перечня бесплатных социальных услуг населению (образовательных, медицинских, культурных, спортивно-оздоровительных) с целью развития человеческого потенциала; - изменение налогового законодательства в целях обеспечения справедливости при распределении доходов; - соблюдения прав по ранее выданным обязательствам в части пенсионного обеспечения; - повышение качества и доступности медицинских услуг; - содействие адаптации инвалидов в трудовой сфере	- Ратификация конвенции МОТ № 144 (1976) «О трехсторонних консультациях»; - создание условий для проведения профессионального конструктивного диалога; - укрепление позиций профсоюзов и наделение их большими полномочиями; - пресечение социального демпинга; - принятие нормативно-правового акта, в соответствии с которым определяется размер минимального потребительского бюджета

Окончание табл. 43

1	2	3	4	5
	Производственно-технические и социально-трудовые			
Отраслевой	- Профориентационная работа; - повышение качества рабочей силы и их конкурентоспособности; - создание новых рабочих мест; - участие работодателей в ярмарках вакансий с самопрезентацией соискателей на рабочие места	Установление в отраслевом тарифном соглашении более высокого значения соотношения среднего размера оплаты труда и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствии с мировыми стандартами и учетом семейной нагрузки	- Обеспечение социальной защиты и гарантий на уровне не ниже федерального	- Обеспечение социальной справедливости в сфере распределения результатов трудовой деятельности; - создание условий для перехода к гарантированному трудоустройству молодежи после профессионального обучения; - организация стажировок; - предоставление права выбора добровольной неполной занятости, надомничества для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, в том числе детей-инвалидов
Корпоративный	- Техническое обновление основных производственных фондов; - создание безопасных рабочих мест; - внутрикорпоративное обучение	Переход к грейдовой системе оплаты труда	- Разработка и реализация корпоративных стандартов социальной ответственности	
Внутрифирменный	- Проведение превентивных мероприятий, направленных на предотвращение производственного травматизма; - предоставление возможности прохождения стажировки с последующим трудоустройством	- Сокращение дифференциации в оплате труда различных категорий работников; - увеличение доли тарифного заработка		

- проведение конкурсов среди работодателей с целью выявления среди них социально ответственных с предоставлением последним налоговых преференций (например, конкурс «Социально ответственный работодатель»);

2. Повышение оплаты труда:

- повышение МРОТ, исключение из его состава стимулирующих и компенсационных выплат;

- разработка и принятие областного нормативно-правового документа, в соответствии с которым определяется размер минимального потребительского бюджета;

- поэтапное повышение МРОТ до размера МПБ;

- введение регрессивных шкал по налогу на доходы физических лиц;

- легализация заработной платы путем объявления денежного вознаграждения для граждан, оказавших содействие в раскрытии налоговых преступлений, установлении фактов совершения налоговых правонарушений, производстве по делам об административных правонарушениях в области налогов и сборов, а также в области законодательства о труде и об охране труда;

- пресечение фактов несвоевременной выплаты заработной платы путем открытия горячей линии.

3. Совершенствование социальной защиты:

- развитие системы доступных социальных услуг, также расширение перечня бесплатных социальных услуг населению (образовательных, медицинских, культурных, спортивно-оздоровительных) с целью развития человеческого потенциала на разных этапах трудовой жизни;

- развитие системы добровольного медицинского страхования, в том числе за счет исключения из налогооблагаемой базы сумм взносов работодателей по договорам добровольного медицинского страхования работников;

- внедрение прогрессивных шкал страховых тарифов в зависимости от уровня от производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников на конкретном производстве.

4. Развитие социального партнерства:

- расширение диапазона принимаемых социально-трудовых нормативов в рамках соглашений на отраслевом, региональном, муниципальном, корпоративных и внутрифирменном уровнях;

- создание условий для перехода к гарантированному трудоустройству молодежи после профессионального обучения;

- предоставление права выбора добровольной неполной занятости, надомничества для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, в том числе детей-инвалидов.

Предложенные выше мероприятия являются универсальными для реализации в регионах любого типа. Однако, учитывая экономический потенциал проблемных и неблагополучных регионов, реализация ряда мероприятий может быть либо ограничена бюджетными возможностями финансирования социально значимых программ в краткосрочной перспективе, либо недостаточной активностью социальных партнеров, в связи с чем, автором предлагаются мероприятия, которые целесообразно реализовать в ближайшее время.

Весомыми проблемами на пути преодоления дефицита достойного труда и требующими немедленного решения являются следующие: увеличивающаяся демографическая нагрузка на трудоспособное население, снижение покупательной способности заработной платы, низкие размеры социальных гарантий.

Мероприятием, направленным на снижение демографической нагрузки на трудоспособное население, может стать повышение пенсионного возраста, но необходимо учитывать уровень жизни и ожидаемую продолжительность жизни при рождении. Оценка здоровья населения, коммерциализация услуг здравоохранения при сокращении реальной заработной платы не дают оснований для увеличения пенсионного возраста. В настоящее время значительная доля населения старше трудоспособного возраста работают не потому, что желают увеличить свой достаток и имеют хорошее здоровье, а потому, что их заставляет нужда и слишком маленькая пенсия[1]. Таким образом, единственным целесообразным мероприятием в данном случае является снижение демографической нагрузки за счет притока мигрантов, в частности путем оказания содействия добровольному переселению соотечественников из-за рубежа, а также за счет привлечения высококвалифицированной иностранной рабочей силы.

Мероприятия, направленные на установление достойного уровня оплаты труда включают в себя:

- повышение покупательной способности заработной платы путем обеспечения отражения в коллективных договорах организаций обязательств работодателей поэтапного повышения заработной платы не ниже темпов инфляции;

- ликвидацию задолженности по выплате заработной платы путем отражения в коллективных договорах организаций обязательств работодателей выплачивать компенсацию за ее задержку, а также административную и уголовную ответственность собст-

[1] Ограбление по-российски. URL: http://fnpr.ru/n/241/11308.html (дата обращения 25.12.2015).

венников за невыплату заработной платы и отсутствия перечислений во внебюджетные фонды.

Мероприятия, направленные на совершенствование социальной защиты:

- сохранение ранее установленных социальных льгот и гарантий;

- увеличение дотаций федерального бюджета на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы до уровня прожиточного минимума;

- пресечение фактов повышения цен и тарифов на товары и услуги без опережающего роста доходов населения и, прежде всего, заработной платы и пенсий.

Таким образом, содействие реализации принципов достойного труда возможно на всех уровнях управления (федеральном, региональном и муниципальном), а реализация программы «Сохранение и развитие трудового потенциала» требует усилий всех социальных партнеров. Предложенные автором методические подходы к формированию и внедрению региональной программы отличаются универсальностью и комплексностью, могут быть реализованы в любом из регионов как благополучном, так и не в благополучном.

Выводы по 3 главе

1. Анализ качества трудовой жизни в регионах Сибирского федерального округа путем соотнесения текущих значений важнейших показателей КТЖ с их нормативными значениями свидетельствует о дефиците достойного труда во всех субъектах СФО, и РФ в целом. Негативно на КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, влияет низкий размер социальных гарантий и недооцененный прожиточный минимум детей. КТЖ в период активной трудовой деятельности существенно ограничивает, помимо низкого размера прожиточного минимума трудоспособного населения, размер МРОТ, неудовлетворительные условия труда, неформальная занятость, значительная дифференциация в оплате труда, «демпинг» со стороны работодателей. КТЖ в период после завершения трудовой деятельности также далеко от идеала, об этом свидетельствует низкий размер коэффициента замещения утраченного заработка пенсионными выплатами, а также предельно низкое соотношение пенсии с величиной прожиточного минимума пенсионера, кроме того, существенно ограничены возможности получения качественной медицинской помощи и организации досуга.

2. Несмотря на существенную вариативность показателей социально-экономического развития регионов, автору удалось сгруппировать административно-территориальные единицы, не относящиеся к одному федеральному округу, по качеству трудовой жизни. В связи с международным признанием концепции достойного труда,

автор типологизировал регионы в соответствии с ее составляющими (возможности занятости, справедливое вознаграждение за труд, социальное обеспечение, социальный диалог). В результате автором были выделены три основных типа регионов: благополучные, проблемные, неблагополучные (развитые – 4 тип, выявить не удалось, так как либо экономические, либо социальные показатели не достигали требуемого значения).

3. На основе полученных результатов измерения качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования автором была разработана к внедрению в регионах СФО Программа «Сохранение и развитие трудового потенциала», включающая в себя предпосылки необходимости реализации программы, а также цель и задачи по устранению дефицита достойного труда. В числе необходимых мероприятий отмечены: необходимость совершенствования региональной статистики; организация мониторинга за качеством трудовой жизни.

Заключение

Результаты проведенного исследования подтверждают высказанную гипотезу. Основы качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности закладываются задолго до ее начала. Удовлетворенность трудом, мотивация целесообразной деятельности, карьера и др. во многом определяются профессиональным образованием; навыками и общими знаниями, заложенными в школе, на начальных этапах жизни. В равной степени это касается и периода после завершения трудовой деятельности, когда жизнь не заканчивается, а наполняется новыми смыслами и содержанием – расширение возможностей дальнейшего развития человеческого потенциала, в том числе за счет организации культурного досуга и новых форм занятости.

Теоретические выводы по работе.

1. Анализ развития концепции КТЖ позволил выявить, что в ходе эволюции анализируемая концепция обретает новые черты и наполняется новыми смыслами, расширяется набор компонентов КТЖ, меняются ее измеряемые параметры: от среднедушевого ВВП в эмбриональном периоде до системы показателей, затрагивающей различные аспекты трудовой жизни работников (гарантия занятости, оплата труда, организация и условия труда, образование, социальное обеспечение, социальный диалог, удовлетворенность трудом) в текущем интеграционном периоде.

Обобщение и систематизация существующих подходов к понятию «качество трудовой жизни» с учетом хронологической и логической преемственности позволили сформулировать авторское понимание сущности данной категории: качество трудовой жизни – совокупность организационных и социально-экономических условий, способствующих развитию человека и его потенциала на разных этапах жизнедеятельности, измерение которых возможно с помощью системы показателей, характеризующих степень реализации ценностных ориентаций работников, сформированных в период, предшествующий трудовой деятельности, а также уровень удовлетворения потребностей и обеспечения достойных условий как в период активной трудовой деятельности, так и в период после завершения трудовой деятельности.

2. Для более глубокого понимания качества трудовой жизни автором расширено понимание категории «трудовая жизнь», под которой понимается форма профессиональной активности индивида, обусловленная технологическими средствами, в определенный период времени, продолжительность которого ограничивается либо утратой трудоспособности, либо социальными стандартами экономической активности, связан-

ная с производством материальных и духовных благ, обеспечивающая существование, воспроизводство, развитие человеческого потенциала. Это позволило автору выделить этапы формирования качества трудовой жизни: КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности. Качество трудовой жизни на каждом из этапов формирования изменяется, что обусловлено вариативностью целей, к достижению которых стремится человек на разных этапах своей жизнедеятельности.

3. На основании сравнительного анализа подходов к выявлению и систематизации факторов КТЖ, автором была разработана их классификация с точки зрения возможности их учета для проведения мероприятий, направленных на его повышение. Так, согласно обозначенному критерию, факторы КТЖ разбиты на три основные группы: 1) «фоновые», влияние которых постоянно остается неизменным в течение длительного периода времени; 2) «стартовые», отражающие экономическую и политическую ситуацию в административно-территориальной единице; 3) «активные», влияние которых формирует текущее качество трудовой жизни.

К фоновым фактором автор относит: географический, культурный, техногенный. К стартовым – технико-технологический, инвестиционно-инновационный и нормативно-правовой. К активным – организационно-трудовой, социально-экономический, личностный.

Исходя из того, что цели и приоритеты работников могут меняться в течение трудовой жизни, то из всего многообразия отдельные факторы становятся доминирующими в определенные периоды времени. Так, в период, предшествующий трудовой деятельности значимым фактором формирования качества трудовой жизни является личностный фактор, так как именно в этот период происходит формирование ценностно-нравственной, смысловой структуры профессионального сознания. В период активной трудовой деятельности акценты смещаются: на первый план выходит профессиональная деятельность и профессиональное развитие. В более поздний период активной трудовой деятельности происходит стабилизация достигнутых позиций в карьерной лестнице, поэтому приоритетными у профессионала становятся следующие: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом); социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне); личностный (состояние здоровья) факторы. Также автором рассмотрены условия, сдерживающие развитие факторов качества трудовой жизни. В период после завершения трудовой деятельности у профессионалов (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоро-

вья); социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода); нормативно-правовой (изменение социальных стандартов (повышение пенсионного возраста).

Практические выводы по работе.

1. Предложена и теоретически обоснована авторская методика измерения КТЖ в разрезе его составляющих (КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности; КТЖ в период активной трудовой деятельности; КТЖ в период после завершения трудовой деятельности). Она отражает основные структурные элементы качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования. Данная методика ориентирована на комплексный анализ КТЖ, что является ее принципиальным отличием от прочих методических подходов, ориентированных в основном на оценку КТЖ в период активной трудовой деятельности. Авторская алгоритмизированная методика измерения КТЖ, включает в себя следующие этапы: 1) отбор показателей и формирование системы показателей для измерения КТЖ работников; 2) формирование (определение) минимальных стандартов КТЖ; 3) измерение и оценка КТЖ; 4) типологизация регионов по КТЖ; 5) разработка регулирующих и корректирующих мероприятий по повышению КТЖ.

2. Разработаны методические подходы к стандартизации качества трудовой жизни работников, учитывающие особенности российских регионов. Сформирована система социально-трудовых норм и нормативов для каждого из этапов формирования качества трудовой жизни, с учетом рекомендаций МОТ, ООН.

3. Предложена синтетическая классификация регионов по качеству трудовой жизни для обеспечения возможности определения соответствия региона российским стандартам и установления реально достижимых социально-экономических показателей развития территорий в направлении преодоления дефицита достойного труда, позволяющая отразить разнородность региональной структуры федеральных округов, зафиксировать идущие процессы конвергенции и дивергенции, а также эволюцию федеральных округов.

4. Проведена апробация предложенной автором методики на примере административно-территориальных единиц, входящих в состав Сибирского федерального округа. В результате чего выявлены: 1) позитивные тенденции формирования и развития КТЖ (стабильный рост заработной платы, превышающий темпы инфляции; снижение производственного травматизма) и негативные (нарушение нормальных условий труда, социальная напряженность, значительная дифференциация в оплате труда, высокая доля работающих бедных, диспропорции на рынке труда, высокая стоимость жизни по сравнению с размерами социальных гарантий), сдерживающие его развитие; 2) получены новые эмпирические данные, характеризующие проблемы развития КТЖ в разные перио-

ды трудовой жизни и определяющие приоритетные направления разрабатываемой региональной программы.

5. Предложены методические рекомендации по разработке и реализации региональной программы «Сохранение и развитие трудового потенциала», являющейся универсальной для реализации в благополучных, проблемных и неблагополучных регионах. В структуре программы выделены предпосылки, задачи и направления решения поставленных задач, также разработаны конкретные мероприятия, направленные на повышение качества трудовой жизни путем преодоления дефицита достойного труда.

Список использованной литературы

1. Конвенция МОТ № 29 (1930) «О принудительном или обязательном труде».
2. Конвенция МОТ № 82 (1947) «О социальной политике на территориях вне метрополии».
3. Конвенция МОТ № 87 (1948) «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию».
4. Конвенция МОТ № 98 (1949) «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров».
5. Конвенция МОТ № 100 (1951) «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».
6. Конвенция МОТ № 102 (1952) «О минимальных нормах социального обеспечения».
7. Конвенция МОТ № 105 (1957) «Об упразднении принудительного труда».
8. Конвенция МОТ № 111 (1958) «О дискриминации в области труда и занятий».
9. Конвенция МОТ № 117 (1962) «Об основных целях и нормах социальной политики».
10. Конвенция МОТ № 128 (1967) «О пособиях по инвалидности, по старости, по потере кормильца».
11. Конвенцией МОТ № 131 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран».
12. Конвенция МОТ № 138 (1973) «О минимальном возрасте для приема на работу».
13. Конвенция МОТ № 144 (1976) «О трехсторонних консультациях».
14. Конвенция МОТ № 182 (1999) «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».
15. Рекомендация МОТ № 131 (1967) «О пособиях по инвалидности, по старости, по потере кормильца».
16. Рекомендация МОТ № 135 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран».
17. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966.

18. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016).

20. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы.

21. ГОСТ Р ИСО 9001:2008 (MS ISO 9001:2008). Система менеджмента качества. Требования. – М. Изд-во стандартов, 2009.

22. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009).

23. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 28.12.2013, с изм. от 04.06.2014).

24. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 02.07.2013, с изм. от 06.04.2015).

25. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012).

26. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 03.12.2012 № 227-ФЗ.

27. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015).

28. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014).

29. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015)

30. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 373 от 6.10.2009.

31. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1897 от 17.12.2010.

32. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 413 от 17.05.2012.

33. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки бакалавриата. URL: http://минобрнауки.рф/документы /924 (дата обращения 18.10.2015).

34. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки специалитет. URL: http://минобрнауки.рф/документы /925 (дата обращения 18.10.2015).

35. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки магистров. URL: http://минобрнауки.рф/документы /926 (дата обращения 18.10.2015).

36. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки кадров высшей квалификации. URL: http://минобрнауки.рф/4918 (дата обращения 18.10.2015).

37. Азгальдов, Г. Г. Квалиметрия жизни / Г. Г. Азгольдов, В. Н. Бобков, В. Я. Ельмеев и др. – М. : Всероссийский центр уровня жизни; Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2006. – 820 с.

38. Айвазян, С. А. Интегральные индикаторы качества жизни населения: их построение и использование в социально-экономическом управлении и межрегиональных сопоставлениях. – М. : ЦЭМИ РАН, 2000. – 118 с.

39. Аксенова, И. В. Компоненты качества трудовой жизни разработчиков новой продукции / И. В. Аксенова, В. А. Шаповалова // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии / Сб. науч. трудов. - Краматорск: ДГМА, 2009. – № 3. – С. 7-10.

40. Алдашев, Б.А. Качество жизни в контексте рыночной экономики: автореф. дисс. д-ра. соц. наук: 22.00.03 / Б. А. Алдашев. – Алматы, 1994. – 41 с.

41. Анализ тенденций развития регионов России в 1992-1995 гг. // Вопросы экономики. – 1996. – № 6. – С. 42- 77.

42. Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е. Л. Андреева, Т. В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3 (35). – С. 91-100.

43. Андронова, А. А. Социальная стандартизация в системе регионального развития. URL: www.idmrr.ru/downloads/konkurs/Andronova.doc (дата обращения 12.05.2015).

44. Антосенков, Е. Мониторинг социально-трудовой сферы / Е. Антосенков, О. Петров // Экономист. – 1998. – № 4. – С. 34-45.

45. Алферова, М.Н. О возможном подходе к разработке региональной концепции и программы улучшения качества жизни населения / М. Н. Алферова, В. П. Бабинцев, А.А. Белов и др. // Технологии качества жизни. – 2002. – № 2 (2). – С. 1-10.

46. Аралбаева, Г. Г. Разработка системы индикаторов качества трудовой жизни населения региона (на материале Оренбургской области) / Г. Г. Аралбаева // Экономические науки. – 2008. – № 40. – С. 300-304.

47. Афанасьева, А. В. Организация культурно-досуговой деятельности лиц третьего возраста: опыт Германии // Молодежь и наука: сборник материалов X Юбилейной Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 80-летию образования Красноярского края [Электронный ресурс]. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2014. URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/directions.html (дата обращения 26.09.2015).

48. Ахмед, И. Достойный труд и развитие человека / И. Ахмед // Международный обзор труда 2003. Т. 142. – 2004. – № 1-2. – С. 104-113.

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

50. Баженов, С.А. Качество жизни населения: теория и практика / С. А. Баженов, Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 10. – С. 14.

51. Бакша, Н.В. Аспекты бюджета: императивный, экономический, финансовый, налоговый, социальный / Н. В. Бакша, В.В. Гамукин, А. П. Свинцова. – М.: Изд-во ИПО Профиздат, 2001. – 416 с.

52. Бандман, М. К. Сибирь и ее проблемные регионы: подходы к разработке программ их развития / М. К. Бандман, В. Ю. Малов // Экономист. – 1997. – № 4. – С. 58-66.

53. Бедный, средний, богатый. URL: http://www.rg.ru/2012/03/21/surinov.html (дата обращения 27.06.2015).

54. Бельская, Г. С. Для чего необходимо экономистам изучать социально-экономическую систему России / Г. С. Бельская, В. С. Чувакина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 3. – С. 140-145.

55. Бестужев-Лада, И. В. Современные концепции уровня, качества и образа жизни / И. В. Бестужев-Лада, Н .М. Блинов. – М.: Институт социологических исследований, 1978. – 199 с.

56. Бетужев-Лада, И. В. О «качестве жизни» / И. В. Бестужев-Лада, Г. С. Батыгин // США. Экономика, политика, идеология. – 1978. – № 1. – С. 23-35.

57. Бляхман, Л. Качество работы: роль человеческого фактора / Л. Бляхман, В. Сидоров. – М.: Экономика, 1990. – 191 с.

58. Бобков, В. Н. Качество жизни: сущность и показатели / В. Бобков, П. Мстиславский // Человек и труд. – 1996. – № 6. – С.76-79.

59. Боброва, В. В. Типология российских регионов / В. В. Боброва // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. – № 8. – С. 47-51.

60. Богомолов, О. Б. Экономике нужны надежные показатели / О. Б. Богомолов // Экономические стратегии. - 2012. - № 1. - С. 12-17.

61. Бойцов, В. В. Философия качества. Качество жизни / В. В. Бойцов // Стандарты и качество. – 1997. – № 8. – С. 38.

62. Большая советская энциклопедия / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – С. 253.

63. Буткалюк, В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / В. Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 138-151.

64. Васюкова, А. Н. Уровень оплаты труда и прожиточный минимум в России / А. Н. Васюкова // Российское предпринимательство. – 2001. – № 6 (18). – С. 22-26.

65. Виноградов, В. В. Экономика России : учеб. пособие / В. В. Виноградов. – М. : Юристъ, 2001. – 319 с.

66. Волгин, Н. А. Оплата труда – приоритет приоритетов экономической и социальной политики / Н. А. Волгин // Социология власти. – 2010. – № 2. – С. 27-38.

67. Воробьев, Е. М. Экономика счастья как новая экономическая парадигма / Е. М. Воробьев, Т. И. Демченко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2013. – № 1086. – С. 75.

68. Генкин, Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 352 с.

69. Герасимова, И. А. Неравенство денежных доходов населения России (пространственно-временной подход) / И. А. Герсимова, Е. В. Герасимова // Мир России. – 2014. – № 2. – С. 38-75.

70. Герман, М. В. Особенности труда и роль человека в современном обществе / М. В. Герман // Вестник Томского государственного университета. Серия Экономика. – 2011. – № 4 (16). – С. 21-28.

71. Голяшев, А. В. Типы российских регионов: устойчивость и сдвиги в 2003-2013 гг. / А. В. Голяшев, Л. М. Григорьев. – Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации Москва, 2014. – 16 с.

72. Гордеев, С. Динамика заработной платы в регионе и проблемы ее измерения в условиях экономической нестабильности / С. Гордеев, А. Даманков, О. Козлова и др. // Экономика региона. – 2010. – № 4 (24). – С. 25-32.

73. Горелов, Н. А. Энциклопедия труда и занятости/ Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – СПб.: Изд-во Спб. Гос. Ун-т., 1997. – 239 с.

74. Горшенина, Е. В. Проблемы типологии регионов – субъектов РФ / Е. В. Горшенина // Экономические исследования. – 2011. – № 3. – С. 35-46.

75. Глушакова, О. В. Публичное управление процессами обеспечения качества жизни в социально-экономических системах: автореф. дисс. д-ра экон. наук : 08.00.05 / О. В. Глушакова. – Новосибирск. – 2012. – 49 с.

76. Гусева, К. Ранжирование субъектов РФ по степени благоприятности инвестиционного климата / К. Гусева // Вопросы экономики. – 1996. – № 6. – С. 90-99.

77. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. Режим доступа: http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Dal-term-19935.htm (дата обращения 29.09.2014).

78. Демографические контуры регионов России. URL: http://rybakovsky.ru/demografia2a11.html (дата обращения 19.07.2015).

79. Добрусина, М. Е. Качество жизни: социально-экономический аспект / М.Е. Добрусина. Материалы Международного экономического симпозиума «Траектории реформирования Российской экономики», посвященного 50-летию экономического факультета ТГУ. Томск, 16-22 октября, 2013. –Томск: Издательский дом ТГУ, 2014. –Т. 1. – 556 с.

80. Доклад генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, 1999. – 49 с.

81. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2004 г. доклады и тезисы докладов. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005. – 422 с.

82. Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 26-27 октября 2011/ отв. ред. Н. З. Шаймарданов. Екатеринбург, 2011. – 320 с.

83. Друкер, П. Мир геронтократов. URL: http://1001.ru/articles/post/12077 (дата обращения 25.09.15).

84. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 576 с.

85. Егоров, А.С. Психофизиология умственного труда / А.С. Егоров, В.П. Загрядский. – Ленинград : Наука, 1973. – 132 с.

86. Егорова, Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации : автореф. дис. … канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. Г. Егорова. – СПб. – 2008. – 20 с.

87. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.

88. Елисеева, И. И. Социология / И.И. Елисеева. - М.: ЭКОС, 2003. – 656 с.

89. Ершов, С. Производственная демократия в системе рыночных отношений / С. Ершов // Новое общество: реалии и концепции. – 1992. – № 5. – С. 18-27.

90. Жуков, А. Опыт колдоговорного регулирования заработной платы в России. URL: http://www.fpnso.ru/zip/Statij%20Zhykova.doc (дата обращения 06.09.2015).

91. Жулина, Е. Г. Принципы формирования качества трудовой жизни. URL: http://online.rae.ru/325 (дата обращения 5.07.2015).

92. Жулина, Е. Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Управление персоналом. – № 14. – 2009. – С. 57-59.

93. Жулина, Е. Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление : автореф. докт. экон. наук : 08.00.05 / Е. Г. Жулина. – Саратов, 2011. – 43 с.

94. Жулина, Е. Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни. URL: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0 (дата обращения 10.07.2015).

95. Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 224 с.

96. Зеер, Е. Ф. Социально-образовательные аспекты становления «человека труда» / Е. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2013. – № 8. – С. 32-46.

97. Землянухина, С. Г. Противоречия формирования достойного труда в российских условиях // Инновационное развитие экономики России: институциональная среда; четвертая международная конференция. Сборник статей: Т. 1. М. : ТЕИС, 2011. – С. 579-587.

98. Индикаторы достойного труда. URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_192844.pdf (дата обращения 25.01.15).

99. Капустин, Е. И. Уровень, качество и образ жизни современной России / Е. И. Капустин. – М.: Наука, 2006. – 324 с.

100. Катульский, Е. Д. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в россии: эволюция, критерии оценки. URL: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/8/Katulskiy&Menshikova/ (дата обращения 11.05.2015).

101. Качество жизни в регионах России и Украины: общественно-географические исследования / И. В. Гуклова, С. В. Рященко, Л. Г. Руденко и др. – Иркутск-Киев: Изд-во института географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 2010. – 148 с.

102. Киселева, Т. Качество жизни в условиях глобализации экономики / Т. Киселева, С. Полнарев, А. Сменковский // Стандарты и качество. – 2001. – № 11. – С. 100-102.

103. Кистанов, В. В. Региональная экономика России [Текст]: Учебник / В. В. Кистанов, Н. В. Копылов. – М.: Финансы и статистика. – 2003. – 584 с.

104. Козлов, Ю. Н. Изменение условий использования рабочей силы в российской экономике на основе совершенствования социально-трудовых отношений : автореф. дисс. канд. экон. наук : 08.00.05 /Ю. Н. .Козлов. – М. – 2012. – 24 с.

105. Козлова, Е. И. Конституционное право России. URL: http://bibliotekar.ru/konstitucionnoe-pravo-4/27.htm (дата обращения 25.04.2012) .

106. Колосницына, М. Г. Реформы систем занятости в государственном секторе: международный опыт / М. Г. Колосницына // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 5. – С. 80-88.

107. Корицкий, А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала/ А. В. Корицкий // Креативная экономика. – 2007. – № 5. – С. 3-10.

108. Корнейчук, Б. В. Экономика труда: учеб. пособие/ Б. В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 286 с.

109. Костин, Л. А. За достойный труд в XXI веке / Л. А. Костин // Труд и социальные отношения. – 2004. – № 3 (27). –С. 39-46.

110. Куликов, Н. И. Оценка качества жизни населения региона / Н. И. Куликов, Е. С. Вдовина // Вопросы современной науки и практики. – 2010. – № 7-9 (30). – С. 194-203.

111. Куманеева, М. К. Оценка инвестиционного потенциала региона промышленного типа в контексте обеспечения его устойчивого развития (на материалах Кемеров-

ской области): автореф. канд. экон. наук : 08.00.05 / М. К. Куманеева. – Барнаул, 2015. – 24 с.

112. Лавровский, Б. Л. Измерение региональной асимметрии на примере России / Б. Л. Лавровский // Вопросы экономики. – 1999. – № 3. – С. 42-52.

113. Лига, М. Б. Качество жизни: генезис идей / М. Б. Лига // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. – 2011. – № 2. – С. 237-244.

114. Маликов, Н. С. К вопросу о содержании понятия «качество жизни» и его измерению / Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 28-37.

115. Матвеева, Т. Ф. Системное повышение качества жизни населения как фактор устойчивого социально-экономического развития региона / Т. Ф. Матвеева, В. В. Михайлов. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – 132 с.

116. Маркович, Д. Ж. Глобальные проблемы и качество жизни / Д. Ж. Маркович // Социологические исследования. – 1998. – № 4. – С. 131-134.

117. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 26. Ч. 1. – изд. 2. – Изд. 2. – М. : Гос. изд-во политич. лит., 1962. – 476 с.

118. Мау, В. Очерки политической экономии российских регионов / В. Мау, В. Ступин // Вопросы экономики. – 1995. – № 10. – С. 29-46.

119. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, Х. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2005. – 720 с.

120. Миляева, Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л. Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149-155.

121. Миляева, Л. Г. Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя / Л. Г. Миляева, А. А. Дамбовская // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 4 (72). – С. 157-160.

122. Михайлов, В. Г. Некоторые аспекты эколого-экономического развития Кузбасса / В. Г. Михайлов, Н. Е. Гегальчий // Проблемы обеспечения экологической безопасности в Кузбасском регионе. - Кемерово, 1999. - С. 21-35.

123. Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) / Ф. Б. Михайлов, Л. М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 6 (154). – С. 19-25.

124. Молчанов, А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации труда / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 7. – С. 51-57.

125. Мониторинг качества жизни населения муниципального образования. URL: http://www.dvncms.khv.ru/node/360 (дата обращения 21.10.2015).

126. Морозова, Т. В. Оценка качества жизни на основе индикаторов социально-экономического благополучия населения / Т. В. Морозова, Р. В. Белая, С. Г. Мурина // Труды Карельского научного центра Российской академии наук. – 2013. – № 5. – С. 140-145.

127. МОТ о проблеме МРОТ. URL: http://fnpr.ru/4/22/927.html (дата обращения 1.05.2015).

128. Морозова, Е. А. Социальная политика и качество жизни: о взаимосвязи понятий / Е. А. Морозова // Сибирская финансовая школа. – 2014. – № 6 (107). – С. 29-34.

129. На краю пропасти: богатство в мире растет, а нищих становится все больше.URL: http://www.rbcdaily.ru/magazine/trends/562949990344263 (дата обращения 18.10.2015).

130. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / под ред. А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова. – М. : Культурная революция, 2014. – 406 с.

131. Нефедьева, Е. И. Стандарты качества в области занятости населения и механизмы ее обеспечения. URL: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18663 (дата обращения 17.03.2015).

132. Нехода, Е. В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. Серия: Экономика. – 2008. – № 3 (4). – С. 23-45.

133. Нехода, Е. В. Корпоративная социальная ответственность: проблемы измерения / Е. В. Нехода // Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия Экономика. – 2014. – № 4. – С. 93-103.

134. Никифорова, А. А. Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1991. – 184 с.

135. Новая экономическая энциклопедия / Под ред. Е. Е. Румянцевой. – М.: Инфра-М , 2005. – 724 с.

136. Огурцов, А. П. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

137. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М. : Юрайт, 2013. – 423 с.

138. Окунев, Д. В. Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий региона / Д. В. Окунев, С. В. Майкова // Регионология. – 2009. – № 1. – С. 192-204.

139. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С .И. Ожегов, Н. Ю. Шведов. Российская АН; Российский фонд культуры. – М. : Азъ, 1995. – С. 265.

140. Остропольська, Е. В. Розвиток соціальної складової інноваційних процесів як чинник соціально-економічного зростання економіки України / Е. В. Остропольська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2 (56). – С. 127–136.

141. Павленко, А. Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Ю. Павленко. – М. – 2010. – 28 с.

142. Павлова, Е. А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики : диссертация … кандидата экономических наук: 08.00.05. – Саратов, 2012. – 24 с.

143. Павлова, Е. А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики : диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – Саратов, 2012. – 164 с.

144. Пенсионный Фонд РФ спорит с МОТ. URL: http://www.ng.ru/economics/2014-05-13/1_pensia.html (дата обращения 4.09.2015).

145. Петропавлова, Г. П. Содержание категории «качество жизни» в науке и использование в практике управления территорией. URL: http://economics.ihbt.ifmo.ru/ru/article/6610/article_6610.htm (дата обращения 30.06.2015).

146. Петроченко, П. Ф. Нормирование труда в СССР / П. Ф. Петроченко. – М. : Мысль, 1964. – 351 с.

147. Пигу, А. С. Экономическая теория благосостояния / А. С. Пигу, Г. Б. Хромушин. – М.: Прогресс, 1985. – 520 с.

148. Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов . – М.: Рада, 1992. – 188 с.

149. Подузов, А. А. О теории и измерении качества человеческой жизни / А. А. Подузов, В. С. Языкова // Проблемы прогнозирования. – 2014. –№ 4. – С. 84-97.

150. Подутанская, В. Ф. Повышение качества трудовой жизни как направление развития Омской области / В. Ф. Подутанская, И. В. Цыганкова, Е. А. Кипевар // Омский научный вестник. – 2011. – № 5 (101). – С. 63-66.

151. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н.А.Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.

152. Политическая экономия: Учебник для вузов / Медведев В.А., Абалкин Л.И., Ожерельев О.И. и др. М.: Политиздат, 1988. – 735 с.

153. Путин, В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февраля. С. 2-3.

154. Разумов, И. М. Научная организация и нормирование труда в машиностроении: Учебник для вузов / И. М. Разумов, А. П. Степанов. – М.: Машиностроение, 2000. – 535 с.

155. Рождение культурологии в России (сборник научных трудов). Научный редактор – проф. В. П. Океанский. – Иваново; Шуя: Центр кризисологических исследований ГОУ ВПО «ШГПУ», 2011. – 589 с.

156. Роик, В. Д. Минимальная заработная плата: плата за труд или регулятор социального вспомоществования? URL: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_207.html (дата обращения 25.06.2015).

157. Российская социологическая энциклопедия. URL: http://voluntary.ru/dictionary/619/word/norma (дата обращения 29.09.2014).

158. Рябова, М. Г. Смысложизненные ориентации как основной психологический критерий качества жизни субъекта (субъективного качества жизни) / М. Г. Рябова, Е. А. Уваров // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. – 2009. – № 3 (2). – С. 97.

159. Савин, Г. Профсоюзные эксперты обсудили глобальные проблемы в мировой системе трудовых отношений. URL: http://www.solidarnost.org/thems/vazhno/vazhno_9276.html (дата обращения 1.05.2015).

160. Садовая, Е. С. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты / Е. С. Садовая, В. А. Сауткина. – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 с.

161. Саханова, А. Н. Новая парадигма государственного управления «Good Governance»: пример Японии как перспектива для стран СНГ / А. Н. Саханова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 1. – С.31-49.

162. Серба, В. И. Междисциплинарность понятия «качество жизни». URL: http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2014/Gosupravlenie/2_158966.doc.htm (дата обращения 4.04.2014).

163. Синк, Д. С. Управление производительностью: планирование, измерения и оценка, контроль и повышение / Общ. Ред. В. И. Данилова. - М.: Прогресс, 1989. – 522 с.

164. Симакина, М. А. Сущность концепции качества жизни в современных российских исследованиях / М. А. Симакина // Молодой ученый. – 2012. – № 5. – С. 210-214.

165. Слезингер, Г. Э. Труд в управлении промышленным производством / Г. Э. Слезингер. – М. : Экономика, 1967. – 256 с.

166. Слуцкий, Г. В. Управление социальным развитием персонала организации / Г. В. Слуцкий. – М.: Наука, 1989. – 146 с.

167. Смирнов, Е. Л. Научная организация труда в машиностроении / Е. Л. Смирнов. – М. : Машиностроение, 1977. – 304 с.

168. Смирнов, В. В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения 21.09.2015).

169. Советский энциклопедический словарь / Изд. 3-е. Под ред. А. М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1984. – С. 560.

170. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ А. Смит ; Ин-т К. Маркса и Ф. Энгельса. Т. 1. М. ; Гос. Соцэкгиз, 1931. – 436 с.

171. Социальные факторы качества жизни населения (опыт конкретно-социологических исследований) / под ред. М. А. Нугаева, Ю. Р. Хайруллиной. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2005. – С. 19-20.

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

173. Стандарт достойного труда в Ульяновской области. URL: http://ulmeria.ru/ru/node/70244 (дата обращения 16.10.2015).

174. Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий и организаций Ульяновской области. URL: http://ulyanovsk-zan.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopupDocument.aspx?docid=85e873c4-d0b8-4185-a472-76b7086099af (дата обращения 16.10.2015).

175. Страхов, А. И. Влияние соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработную плату : автореф. дисс. канд. философ. наук: /А. И. Страхов. – Москва. – 1981. – 20 с.

176. Тодоров, А. С. Качество жизни. Критический анализ буржуазных концепций / А. С.Тодоров. – М. : Прогресс, 1960. – 224 с.

177. Токарский, Б. Л. Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения / Б. Л. Токарский, Н. М. Токарская // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 4. – С. 200-204.

178. Третьяк, С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39-43.

179. Университет третьего возраста. URL: http://belchas.by/news/universitet-tretego-vozrasta-studenty-pensionery-pishut-stati-dlja-zhurnalov-registrirujutsja-v-socsetjah-i-prosjat-organizovat-master-klass-po-polzovanij-smartfonami.html (дата обращения 26.09.2015).

180. Устинова, К. А. Минимальная заработная плата как институт рынка труда / К. А. Устинова // Проблемы развития территории. – 2010. – № 6 (52). – С. 94-98.

181. Фатхутдинов, Р. А. Организационно-экономический механизм повышения качества жизни / Р. А. Фатхутдинов // Стандарты и качество. – 2003. – № 7. – С. 60-63.

182. Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru/dbscripts/cbsd/ (дата обращения 29.06.2015).

183. Федченко, А. А. Концептуальные основы достойного труда / А. А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика. – 2013. – № 1. – С. 119-125.

184. Форрестер, Дж. Мировая динамика / пер. с англ. – М. : Академия, 2003. – 384 с.

185. Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: диссертация … доктора экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2007. – 315 с.

186. Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : автореф. дисс. д-ра. экон. наук: 08.00.05 / В. А. Цыганков. – М. – 2006. – 51 с.

187. Цыганкова, И. В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Вестник Новосибирского государственного университета. – 2007. – № 3. – С. 184-190.

188. Чуракова, М. М. Оценка социально-экономической асимметрии в развитии регионов: автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / М. М. Чуракова. – Ставрополь. – 2011. – 22 с.

189. Шаймарданов, Н. З. Институт достойного труда в контексте региональных рыночных преобразований / Н. З. Шаймарданов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 36 (251). – С. 71-74.

190. Шапиро, И. И. Научная организация и стимулирование труда рабочих в машиностроении / И. И. Шапиро; под ред. Я. Л. Шагалова. – М. : Машиностроение, 1987. – 256 с.

191. Шкуркин, А. М. Качество жизни населения как социально-экономическая категория / А. М. Шкуркин, Е. В. Демидько // Мир науки, культуры, образования. – 2011. –№ 4 (29). – С. 287-289.

192. Шпренгер, К. Государственная собственность в российской экономике / К. Шпренгер // Журнал новой экономической ассоциации. – 2010. – № 6. – С. 120-140.

193. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М. – 2003. – 584 с.

194. Ядов В. А. Отношение к труду, концептуальная модель и реальные тенденции / В. А. Ядов // Социологические исследования. – 1983. – №3. – С. 50-62.

195. Allan, P., Loseby, P.H. (1993). No-layoff policies and corporate financial performance. Advanced Management Journal. Vol. 58 (1). Pp. 3-44

196. Bauer, R. (1969). Social Indicators. Cambridge MA: MIT Press.

197. Bartolome, F., Lee Evans, P. A. (1983). Must success cost so much? In: E.G. Collins (Ed.). Executive success: Making it in management. New York: Wiley. Pp. 65-82.

198. Bell, D. (1980). The Social Framework of the Information Society. Oxford.

199. Beukema, L. Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality of reduction of working hours]. Groningen: Karstapel. In: Suzanne E.J., Kerkstra A., Van Der Zee J., Abu Saad H. H. (eds.) (2001). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services. Scandinavian Journal of Caring Society. Vol. 15 (1). Pp. 12-24.

200. Blishen, B., & Atkinson, T. *(*1980*).* Anglophone and francophone differences in perceptions of the quality of life in Canada. In: A. Szalai & F. M. Andrews (Eds.). The quality of life: Comparative studies. London: Sage Publications. Pp.25-39.

201. Brighton Labour Process Group. (1977). The Capitalist Labour Process. Capital & Class (1).

202. Bunz, A., Jansen, K, Schacht, K. Qualität des Arbeitslebens: soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen (Unknown Binding). Der Bundesminister. – Germany. 268 p.

203. Büssing, A., Drodofsky, A. & Hegendörfer, K. (2003). Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung. Hogrefe, Verlag für Angewandte Psychologie (Stuttgart). Pp 49-50.

204. Caprile, M. Potrony, J. (2006). IQT: Objetivos y etodologia', UGT Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005. Barcelona: UGT and RESC. Vol. 2. Pp. 53-63.

205. Cohen, S.G., Chang, L. and Ledford, G.E. (1997). A hierarchical construct of self-management leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness. Personnel Psychology. Vol. 50 (2). Pp. 275-308.

206. Cooper, C. (1988). Humanizing the work place in Europe: An overview of six countries. Personnel Journal. Vol. 59. Pp. 488-491.

207. Cremer, R., Knepel, H (1980). Ein Indikatormodell für sozioökonomische Problembereiche des Arbeitsmarktes. Spezifikationsprobleme, methodische Grundlagen, erste Ergebnisse. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Vol. 13 (1). Pp. 125-136.

208. Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective Quality of Life: an Interactive Model. Social Indicators Research. Vol. 52 (1). Pp.55-72.

209. Dalkey, N., & Rourke, D. (1973). The Delphi procedure and rating quality of life factors. Quality of life concept. Washington DC: Environmental Protection Agency. Pp. 209-221.

210. Danna, K. Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace. A review and synthesis of the literature. Journal of management. Vol. 25 (3). Pp. 357-384.

211. Decent Work Pilot Programme. URL: http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/ (дата обращения 19.04.2015).

212. Decent Work FAQ: Making decent work a global goal. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071241/langen/index.htm (дата обращения 20.04.2015)

213. Delamotte, Y. (1984). Quality of working life in international perspective / Y. Delamotte, S. Takezawa. Geneva; International Labour Office.

214. Eisler, R. Wörterbuch der philosophischen Begriffe. Band 1. Berlin 1904. Pp. 733-734.

215. Elsner, W. (1982). Ein Index der Qualität des Arbeitslebens für die siebziger Jahre : Indexbildung und multidimensionale Analyse von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen auf der Basis von Sozialindikatoren. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt. Berufsforschung. Vol. 15 (1). Pp. 464-479.

216. Emerson, E. (1985). Evaluating the impact of deinstitutionalization on the lives of mentally retarded people. American Journal of Mental Deficiency. Vol. 90(3). P. 277.

217. Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. Research in developmental disabilities. Vol. 16(1). Pp. 51-74.

218. Felce, D., & Perry, J. (1997). Quality of life: The scope of the term and its breadth of measurement. In: R. I. Brown. Quality of life for people with disabilities: Models, research and practice. Cheltenham, UK: Stanley Thornes. Pp. 56-70.

219. Fields, G. S. (2003). Decent work and development policies. International Labour Review. Vol. 142 (2). P. 239.

220. Fuchs, T. (2009). Der DGB – Index Gute Arbeit. In: E. Kistler, F. Mußmann (Eds.). Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA-Verlag. Pp. 186-222.

221. Galbreith, J. K. (1958). The Affluent Society. Boston, MA: Houghton, Mifflin Company.

222. Hackman, J. R., Lloyd Suttle, J. (1977). Improving life of work. Santa Monica, Calif.: Goodyear.

223. Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. MA: Addison-Wesley.

224. Hagerty, M. R., Cummins, R., Ferriss, A. L., Land, K., Michalos, A., Peterson, M., Sharpe, A., Sirgy, M. J. and Vogel, J. (2001). Quality-of-life indexes for national policy: review and agenda for research. Social Indicators Research. Vol. 55(1). Pp. 1-96.

225. Havlovic, S.J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. Industrial Relations. Vol. 30 (3). Pp. 469-479.

226. Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. Personnel Administration.Vol 27(1). Pp. 3-7.

227. Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World.

228. Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review (January). Pp. 87-96.

229. Heskett, J. L., Sasser, W. E., Schlesinger, L. A. (1977). The service profit chain. New York: The Free Press.

230. Hossain, M. M., Islam, M. T. (1999) QWL and job satisfaction of Nurses in Government Hospitals in Bangladesh. Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 34(3). Pp. 33-34.

231. ILO 2000. Report of Director-General: Globalizing Europe. Decent work in the information economy. URL: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/regconf/report_vol_i.pdf (дата обращения 19.04.2015).

232. Jencks, C., Perman, L., Rainwater, L. (1988). What is a good job? A new measure of labor - market success. American journal of sociology. Vol. 93 (6). P. 1322-1357.

233. Kahn, R. (1981). Work and health. New York.

234. Kalra, S. & Ghosh, S. (1984). Quality of work life; A study of associated factors. The Indian Journal of Social Work. Pp. 45-54.

235. Kenny, M. (2005). The Economist Intelligence Unit's quality-of-life index. The world in 2005.

236. King, A.S. and Ehrhard, B.J. (1997). Diagnosing organizational commitment: an employee cohesion exercise. International Journal of Management. Vol. 14. № 3. Pp. 317-325.

237. Kirkman, F. (1981). Who cares about job design? International Journal of Operations and Production Management. Vol. 2. Pp. 3-13.

238. Laslett, P. (1989). A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age.Weidenfeld and Nicolson. London. 213 p.

239. Lippitt, G., Rumley, J. (1977). Living with work the search for quality in work life. Optimum. Vol. 8. Pp. 34-43.

240. Macarov, D. (1981). Humanizing the workplace as squaring the circle. International Journal of Manpower. Vol. 2. Pp. 6-14.

241. Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization N.Y.: McMillan Press.

242. Metz, E. (1982). Job security: The quality of work life issue. Managerial Planning. Vol. 31. Pp. 4-9.

243. Meyer, D. G., Cooke, W. N. (1993). US Labor Relations in Transition: Emerging Strategies and Company Performance. British Journal of Industrial Relations. Vol. 31 (4). Pp. 531-552.

244. Mirvis, P. & Lawler, E. (1984). Accounting for the quality of work life. Journal of Occupational Behaviour. Vol. 5. Pp. 197-212.

245. Neumark, D., Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. Industrial and Labor Relations Review. Vol. 46 (1). Pp. 55-81.

246. Power, T.W. (1980). The Economic Value of the Quality of Life. Boulder, CO.

247. Rethinam, G. S., Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences. Vol. 7(1). Pp. 58-70.

248. Rice, R. W. (1984). Organizational work and the overall quality of life, Applied Social Psychology Annual. Vol. 5. Pp. 155–178.

249. Roth, A.V. (1993). Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance. In: Swartz T. (1998). Services Marketing and Management. Vol. 2. Pp. 1-47.

250. Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. In: Nussbaum M. & Sen A. (Ed.). The quality of life. Oxford: Oxford University Press. Pp. 62-67.

251. Suttle, J. L. Improving Life at Work: Problems and Prospects. In: Hackman J. R. and Suttle J. L. (eds.). Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change. California: Goodyear Publishing Company. Pp. 1-29.

252. Taylor, J. C., Cooper, C.L and Mumford, E. (1979) The quality of working life in Western and Eastern Europe.

253. The Happy Planet Index. URL: http://www.happyplanetindex.org/assets/happy-planet-index-report.pdf (дата обращения 1.07.2015)

254. The Observer. November 22. 1970. P. 25.

255. Tabah, L. (1995). Les interrelations population-environment-development: Interactions. Ed. by J. Clarke and L. Tabah , CICRED.

256. Vinopal, J. (2011). Indikátor subjektivní kvality pracovního života‘‘ Sociologický časopis. Czech Sociological Review. Vol. 47 (5). Pp. 937-965.

257. Walton, R. (1974). QWL indicators-Prospects and problems. In: Portigal A. (Ed.). Measuring the quality of working life. Ottawa: Department of Labour. Pp.57-70.

258. Warr, P., Cook, J. and Wall, T. (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. Journal of Occupational Psychology. Vol. 52. Pp. 129-148.

Приложение А

Качество трудовой жизни в субъектах РФ в период, предшествующий трудовой деятельности: доступность дошкольного образования и воспитания

Административно-территориальная единица	Численность детей, приходящихся на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях, чел.				
	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Российская Федерация	107	106	105	105	106
Центральный федеральный округ (ЦФО)	104	103	103	102	102
Минимальное значение в ЦФО	92 (Тверская область)	91 (Тульская область)	88 (Тульская область)	86 (Тульская область)	89 (Тульская область)
Максимальное значение в ЦФО	121 (Липецкая область)	120 (Липецкая область)	111 (Воронежская область)	114 (Курская область)	117 (Курская область)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)	103	102	101	100	101
Минимальное значение в СЗФО	89 (Ненецкий автономный округ)	89 (Ненецкий автономный округ)	92 (Ненецкий автономный округ и Ленинградская область)	93 (Ненецкий автономный округ)	92 (Ненецкий автономный округ)
Максимальное значение в СЗФО	109 г. Санкт-Петербург	109 г. Санкт-Петербург	109 г. Санкт-Петербург	105 (Псковская область)	106 г. Санкт-Петербург
Южный федеральный округ (ЮФО)	111	112	113	114	114
Минимальное значение в ЮФО	99 (Волгоградская область)	100 (Волгоградская область)	100 (Волгоградская область)	102 (Волгоградская область)	99 (Астраханская область)
Максимальное значение в ЮФО	121 (Республика Адыгея)	121 (Республика Адыгея и Краснодарский край)	123 (Краснодарский край)	128 (Краснодарский край)	127 (Краснодарский край)

Продолжение приложения А

1	2	3	4	5	6
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)	111	113	112	115	117
Минимальное значение в СКФО	104 (Ставропольский край)	106 (Ставропольский край)	97 (Ставропольский край)	101 (Ставропольский край)	103 (Ставропольский край)
Максимальное значение в СКФО	134 (Республика Ингушетия)	137 (Республика Ингушетия)	134 (Республика Ингушетия)	133 (Чеченская Республика)	146 (Чеченская Республика)
Приволжский федеральный округ (ПФО)	106	105	103	105	105
Минимальное значение в ПФО	88 (Саратовкая область)	93 (Чувашская Республика)	95 (Чувашская Республика)	95 (Саратовская область)	95 (Саратовская область)
Максимальное значение в ПФО	117 (Республика Башкортостан)	115 (Самарская область)	114 (Республика Татарстан)	115 (Республика Татарстан)	113 (Республика Татарстан)
Уральский федеральный округ (УФО)	110	110	106	106	107
Минимальное значение в УФО	100 (Курганская область)	96 (Курганская область)	97 (Курганская область)	99 (Курганская область)	98 (Курганская область)
Максимальное значение в УФО	118 (Тюменская область)	116 (Тюменская область)	111 (Тюменская область)	110 (Челябинская область)	113 (Челябинская область)
Сибирский федеральный округ (СФО)	111	110	108	107	107
Минимальное значение в СФО	99 (Республика Хакасия)	103 (Республика Хакасия, Красноярский край)	101 (Республика Хакасия)	100 (Республика Хакасия)	101 (Томская область, Красноярский край)
Максимальное значение в СФО	118 (Тюменская область)	117 (Омская область)	121 (Республика Бурятия)	122 (Республика Бурятия)	116 (Республика Тыва)

Окончание приложения А

1	2	3	4	5	6
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)	105	104	103	103	103
Минимальное значение в ДФО	90 (Чукотский автономный округ)	87 (Чукотский автономный округ)	89 (Чукотский автономный округ)	87 (Чукотский автономный округ)	87 (Чукотский автономный округ)
Максимальное значение в ДФО	115 (Сахалинская область)	113 (Сахалинская область)	112 (Сахалинская область)	110 (Республика Саха (Якутия))	110 (Республика Саха (Якутия))

Приложение Б

Качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности: культурный досуг

Административно-территориальная единица	Доля мероприятий для детей в общем числе мероприятий, проводимых концертными организациями и самостоятельными коллективами, %					Доля мероприятий для детей в общем числе мероприятий, проводимых театрами, %				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Российская Федерация	44,8	44,5	45,3	45,3	44,9	57,0	56,9	57,5	57,9	57,5
Центральный федеральный округ (ЦФО)	43,8	43,7	45,7	45,9	45,0	52,8	53,3	54,2	54,4	54,1
Минимальное значение в ЦФО	12,3 (Калужская область)	20,1 (Калужская область)	17,9 (Рязанская область)	21,0 (Рязанская область)	25,2 (Московская область)	39,5 (г. Москва)	40,0 (Воронежская область)	39,6 (Воронежская область)	38,8 (Воронежская область)	42,9 (Воронежская область)
Максимальное значение в ЦФО	78,2 (Брянская область)	72,0 (Брянская область)	80,0 (Брянская область)	92,1 (Брянская область)	71,7 (Брянская область)	77,1 (Тамбовская область)	77,0 (Тамбовская область)	77,6 (Тамбовская область)	77,2 (Тамбовская область)	76,6 (Тамбовская область)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО	46,5	47,2	46,4	47,6	48,2	51,0	50,5	51,4	50,1	48,9
Минимальное значение в СЗФО	38,3 (Архангельская область)	39,8 (Архангельская область)	38,6 (Архангельская область)	39,7 (Архангельская область)	39,5 (Архангельская область)	37,0 (Ленинградская область)	35,2 (Ленинградская область)	33,6 (Ленинградская область)	39,2 (Ленинградская область)	36,8 (Ленинградская область)
Максимальное значение в СЗФО	64,2 (Новгородская область)	70,1 (Мурманская область)	70,4 (Мурманская область)	74,0 (Мурманская область)	74,3 (Мурманская область)	69,4 (Мурманская область)	72,9 (Мурманская область)	74,2 (Мурманская область)	73,5 (Мурманская область)	76,8 (Мурманская область)
Южный федеральный округ (ЮФО)	31,3	30,4	31,7	30,5	28,8	60,3	59,0	59,5	58,3	59,4
Минимальное значение в ЮФО	10,9 (Республика Калмыкия)	2,4 (Республика Калмыкия)	15,7 (Республика Калмыкия)	21,8 (Астраханская область)	21,1 (Астраханская область)	38,9 (Республика Адыгея)	51,5 (Ростовская область)	50,3 (Ростовская область)	53,2 (Ростовская область)	55,2 (Ростовская область)

Продолжение приложения Б

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Максимальное значение в ЮФО	44,9 (Ростовская область)	40,5 (Ростовская область)	51,9 (Республика Адыгея)	65,1 (Республика Адыгея)	49,8 (Республика Адыгея)	72,5 (Астрахан-ская область)	69,3 (Республика Калмыкия)	75,4 (Республика Адыгея)	70,5 (Республика Адыгея)	62,7 (Республика Адыгея)
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)	33,7	30,8	31,9	33,1	34,7	60,0	60,8	61,1	61,2	56,0
Минимальное значение в СКФО	17,1 (Республика Дагестан)	8,7 (Чеченская Республика)	6,5 (Чеченская Республика)	3,7 (Республика Ингушетия)	8,8 (Республика Ингушетия)	50,7 (Республика Дагестан)	46,7 (Республика Ингушетия)	51,4 (Республика Дагестан)	51,4 (Республика Дагестан)	41,0 (Чеченская Республика)
Максимальное значение в СКФО	58,5 (Республика Северная Осетия – Алания)	47,6 (Кабардино-Балкарская Республика)	53,0 (Республика Северная Осетия – Алания)	53,2 (Республика Северная Осетия – Алания)	62,7 (Республика Северная Осетия – Алания)	87,2 (Чеченская Республика)	86,9 (Карачаево-Черкесская Республика)	82,3 (Карачаево-Черкесская Республика)	70,6 (Карачаево-Черкесская Республика)	82,8 (Карачаево-Черкесская Республика)
Приволжский федеральный округ (ПФО)	47,0	47,2	47,7	48,1	46,6	57,3	58,2	58,6	60,4	60,5
Минимальное значение в ПФО	7,9 (Республика Мордовия)	13,1 (Республика Мордовия)	16,4 (Республика Мордовия)	18,3 (Республика Мордовия)	16,5 (Республика Мордовия)	43,1 (Республика Башкорто-стан)	44,0 (Республика Башкорто-стан)	44,7 (Республика Башкорто-стан)	44,5 (Республика Башкорто-стан)	48,2 (Республика Башкорто-стан)
Максимальное значение в ПФО	73,1 (Нижего-родская область)	73,9 (Нижегород-ская область)	72,0 (Нижего-родская область)	79,1 (Нижегород-ская область)	78,4 (Нижегород-ская область)	77,5 (Республика Мордовия)	79,6 (Пензенская область)	77,3 (Республика Мордовия)	77,3 (Пензенская область)	77,4 (Республика Мордовия)
Уральский федеральный округ (УФО)	57,5	55,0	59,3	54,3	56,6	64,9	65,3	64,3	67,0	66,4
Минимальное значение в УФО	40,3 (Челябин-ская об-ласть)	43,3 (Челябинская область)	44,4 (Челябин-ская об-ласть)	49,7 (Челябинская область)	48,5 (Челябинская область)	54,0 (Челябинская область)	56,8 (Челябинская область)	54,4 (Челябинская область)	56,7 (Челябинская область)	54,6 (Челябинская область)

Окончание приложения Б

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Максимальное значение в УФО	77,2 (Курганская область)	92,8 (Курганская область)	94,1 (Курганская область)	96,8 (Курганская область)	97,0 (Курганская область)	75,9 (Ханты-Мансийский автономный округ)	75,8 (Ханты-Мансийский автономный округ)	74,0 (Ханты-Мансийский автономный округ)	81,9 (Ханты-Мансийский автономный округ)	83,7 (Ханты-Мансийский автономный округ)
Сибирский федеральный округ (СФО)	44,8	44,1	42,3	47,3	47,7	59,7	58,1	59,5	60,1	60,2
Минимальное значение в СФО	4,5 (Республика Алтай)	2,5 (Республика Алтай)	6,6 (Республика Алтай)	11,7 (Республика Тыва)	11,6 (Республика Тыва)	46,7 (Республика Алтай)	13,6 (Республика Тыва)	38,9 (Республика Тыва)	42,7 (Новосибирская область)	45,5 (Новосибирская область)
Максимальное значение в СФО	64,7 (Новосибирская область)	64,9 (Новосибирская область)	67,3 (Новосибирская область)	66,0 (Новосибирская область)	63,5 (Новосибирская область)	74,5 (Республика Хакасия)	71,5 (Томская область)	70,7 (Томская область)	78,4 (Республика Хакасия)	76,5 (Республика Хакасия)
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)	49,0	52,1	52,9	45,0	47,2	68,0	67,4	67,6	66,1	63,4
Минимальное значение в ДФО	0,0 (Чукотский автономный округ)	3,6 (Чукотский автономный округ)	11,1 (Республика Саха (Якутия))	6,9 (Республика Саха (Якутия))	13,6 (Республика Саха (Якутия)	52,3 (Республика Саха (Якутия))	51,1 (Республика Саха (Якутия))	56,9 (Республика Саха (Якутия))	40,8 (Республика Саха (Якутия))	43,3 (Республика Саха (Якутия))
Максимальное значение в ДФО	78,0 (Амурская область)	87,5 (Хабаровский край)	73,5 (Амурская область)	80,9 (Хабаровский край)	88,9 (Чукотский автономный округ)	100,0 (Еврейская автономная область)	100,0 (Еврейская автономная область)	100,0 (Еврейская автономная область)	100,0 (Еврейская автономная область)	100,0 (Еврейская автономная область)

Приложение В

Прожиточный минимум на 1 ребенка

Административно-территориальная единица	Численность детей, приходящихся на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях, чел.				
	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Российская Федерация	5709	5993	6432	7021	7899
Центральный федеральный округ (ЦФО)					
Минимальное значение в ЦФО	4080 (Тамбовская область)	4449 (Тамбовская область)	4721 (Тамбовская область)	5030 (Тамбовская область)	6499 (Курская область)
Максимальное значение в ЦФО	7411 (г. Москва)	7825 (г. Москва)	8424 (г. Москва)	9498 (г. Москва)	10683 (г. Москва)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО					
Минимальное значение в СЗФО	5030 (Ленинградская область)	5400 (Ленинградская область)	5750 (Ленинградская область)	6080 (Ленинградская область)	6713 (Ленинградская область)
Максимальное значение в СЗФО	10807 (Ненецкий автономный округ)	11342 (Ненецкий автономный округ)	11962 (Ненецкий автономный округ)	16542 (Ненецкий автономный округ)	17790 (Ненецкий автономный округ)
Южный федеральный округ (ЮФО)					
Минимальное значение в ЮФО	4695 (Республика Калмыкия)	4991 (Республика Калмыкия)	5330 (Республика Калмыкия)	6254 (Республика Адыгея)	7104 (Республика Адыгея)
Максимальное значение в ЮФО	5432 (Ростовская область)	5777 (Ростовская область)	6152 (Ростовская область)	7217 (Ростовская область)	8185 (Ростовская область)
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)					
Минимальное значение в СКФО	4483 (Кабардино-Балкарская Республика)	4632 (Кабардино-Балкарская Республика)	4766 (Республика Ингушетия)	5766 (Чеченская Республика)	5949 (Чеченская Республика)
Максимальное значение в СКФО	5616 (Чеченская Республика)	6271 (Чеченская Республика)	6587 (Чеченская Республика)	6726 (Республика Дагестан)	7497 (Республика Ингушетия)
Приволжский федеральный округ (ПФО)					
Минимальное значение в ПФО	4653 (Республика Татарстан)	4900 (Республика Татарстан)	5248 (Республика Марий Эл)	6011 (Чувашская Республика)	6803 (Пензенская область)

Окончание приложения В

1	2	3	4	5	6
Максимальное значение в ПФО	5930 (Пермский край)	6510 (Пермский край)	6553 (Самарская область)	7326 (Пермский край)	8258 (Пермский край)
Уральский федеральный округ (УФО)					
Минимальное значение в УФО	5181 (Курганская область)	5517 (Курганская область)	5996 (Курганская область)	6716 (Курганская область)	7835 (Курганская область)
Максимальное значение в УФО	9165 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	9643 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	9936 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	12012 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	13711 (Ямало-Ненецкий автономный округ)
Сибирский федеральный округ (СФО)					
Минимальное значение в СФО	4795 (Кемеровская область)	5075 (Омская область)	5493 (Омская область)	6336 (Омская область)	7218 (Омская область)
Максимальное значение в СФО	6411 (Красноярский край)	6853 (Красноярский край)	7500 (Красноярский край)	7971 (Красноярский край)	9454 (Красноярский край)
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)					
Минимальное значение в ДФО	6612 (Еврейская автономная область)	7167 (Еврейская автономная область)	7802 (Еврейская автономная область)	9432 (Амурская область)	9741 (Амурская область)
Максимальное значение в ДФО	11707 (Камчатский край)	12013 (Камчатский край)	12886 (Камчатский край)	15264 (Камчатский край)	16693 (Камчатский край)

Приложение Г

Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: гарантии занятости

Административно-территориальная единица	Уровень занятости, %					Уровень безработицы ,%				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Российская Федерация	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2
Центральный федеральный округ (ЦФО)										
Минимальное значение в ЦФО	57,6 (Рязанская область)	59,1 (Рязанская область)	60,6 (Рязанская область)	60,1 (Рязанская область)	58,9 (Рязанская область)	1,8 (г. Москва)	1,4 (г. Москва)	0,8 (г. Москва)	1,7 (г. Москва)	1,5 (г. Москва)
Максимальное значение в ЦФО	69,0 (г. Москва)	70,8 (г. Москва)	71,6 (г. Москва)	71,8 (г. Москва)	74,0 (г. Москва)	8,2 (Курская область)	7,6 (Смоленская область)	5,7 (Смоленская область)	4,9 (Костромская область)	5,1 (Смоленская область)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)										
Минимальное значение в СЗФО	60,5 (Псковская область)	62,2 (Республика Карелия)	62,3 (Республика Карелия)	61,1 (Республика Карелия)	61,7 (Республика Карелия)	2,6 (г. Санкт-Петербург)	2,0 (г. Санкт-Петербург)	1,1 (г. Санкт-Петербург)	1,5 (г. Санкт-Петербург)	1,4 (г. Санкт-Петербург)
Максимальное значение в СЗФО	70,3 (г. Санкт-Петербург)	71,4 (г. Санкт-Петербург)	72,8 (г. Санкт-Петербург)	71,3 (г. Санкт-Петербург)	71,9 (г. Санкт-Петербург)	10,3 (Калининградская область)	9,3 (Псковская область)	7,7 (Мурманская область)	8,2 (Республика Карелия)	8,1 (Республика Карелия)
Южный федеральный округ (ЮФО)										
Минимальное значение в ЮФО	55,3 (Республика Адыгея)	56,2 (Республика Адыгея)	56,5 (Республика Адыгея)	58,3 (Республика Адыгея)	55,5 (Республика Адыгея)	6,7 (Краснодарский край)	5,9 (Краснодарский край)	5,6 (Краснодарский край)	6,0 (Ростовская область)	5,7 (Краснодарский край)
Максимальное значение в ЮФО	61,7 (Астраханская область)	62,6 (Астраханская область)	61,7 (Астраханская область)	64,0 (Астраханская область)	64,5 (Астраханская область)	14,8 (Республика Калмыкия)	14,2 (Республика Калмыкия)	13,1 (Республика Калмыкия)	12,5 (Республика Калмыкия)	10,9 (Республика Калмыкия)

Продолжение приложения Г

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)										
Минимальное значение в СКФО	32,2 (Республика Ингушетия)	35,2 (Республика Ингушетия)	36,2 (Республика Ингушетия)	38,6 (Республика Ингушетия)	49,4 (Республика Ингушетия)	6,9 (Ставропольский край)	6,0 (Ставропольский край)	5,4 (Ставропольский край)	5,6 (Ставропольский край)	5,3 (Ставропольский край)
Максимальное значение в СКФО	59,1 (Ставропольский край)	60,4 (Ставропольский край)	61,6 (Ставропольский край)	60,6 (Республика Северная Осетия - Алания)	61,6 (Кабардино-Балкарская Республика)	49,7 (Республика Ингушетия)	48,1 (Республика Ингушетия)	47,7 (Республика Ингушетия)	43,7 (Республика Ингушетия)	29,8 (Республика Ингушетия)
Приволжский федеральный округ (ПФО)										
Минимальное значение в ПФО	58,3 (Пензенская область)	60,0 (Пензенская область)	62,2 (Саратовская область)	61,2 (Республика Башкортостан)	60,8 (Пермский край)	5,4 (Республика Мордовия)	4,7 (Республика Татарстан)	3,4 (Самарская область)	3,2 (Самарская область)	3,0 (Самарская область)
Максимальное значение в ПФО	64,7 (Республика Татарстан)	67,3 (Республика Мордовия)	67,5 (Республика Татарстан)	67,7 (Удмуртская Республика)	68,9 (Чувашская Республика)	10,5 (Республика Марий Эл)	10,1 (Республика Марий Эл)	7,1 (Кировская область)	6,5 (Пермский край)	5,8 (Пермский край)
Уральский федеральный округ (УФО)										
Минимальное значение в УФО	56,7 (Курганская область)	57,7 (Курганская область)	58,7 (Курганская область)	60,3 (Курганская область)	60,0 (Курганская область)	4,3 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	3,5 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	3,4 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	3,2 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	3,1 (Ямало-Ненецкий автономный округ)
Максимальное значение в УФО	73,0 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	75,4 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	76,3 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	74,6 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	75,1 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	12,1 (Курганская область)	10,0 (Курганская область)	8,7 (Курганская область)	7,5 (Курганская область)	7,0 (Курганская область)
Сибирский федеральный округ (СФО)										
Минимальное значение в СФО	46,3 (Республика Тыва)	52,1 (Республика Тыва)	46,1 (Республика Тыва)	46,6 (Республика Тыва)	48,4 (Республика Тыва)	6,2 (Красноярский край)	6,0 (Красноярский край)	5,5 (Красноярский край)	5,7 (Красноярский край)	5,0 (Красноярский край)

Окончание приложения Г

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Максимальное значение в СФО	65,4 (Красноярский край)	64,6 (Новосибирская область)	65,1 (Новосибирская область)	64,9 (Красноярский край)	66,1 (Красноярский край)	21,7 (Республика Тыва)	17,3 (Республика Тыва)	18,4 (Республика Тыва)	19,3 (Республика Тыва)	19,1 (Республика Тыва)
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)										
Минимальное значение в ДФО	57,0 (Еврейская автономная область)	59,6 (Еврейская автономная область)	59,9 (Еврейская автономная область)	60,2 (Еврейская автономная область)	59,3 (Еврейская автономная область)	4,5 (Чукотский автономный округ)	5,6 (Чукотский автономный округ)	4,3 (Чукотский автономный округ)	3,3 (Чукотский автономный округ)	**3,2** (Чукотский автономный округ)
Максимальное значение в ДФО	77,7 (Чукотский автономный округ)	78,3 (Чукотский автономный округ)	78,9 (Чукотский автономный округ)	80,4 (Чукотский автономный округ)	81,2 (Чукотский автономный округ)	9,5 (Приморский край)	9,0 (Республика Саха (Якутия))	8,5 (Еврейская автономная область)	8,3 (Еврейская автономная область)	8,7 (Еврейская автономная область)

Приложение Д

Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: оплата труда

Административно-территориальная единица	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике, руб.					Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб.[1]				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Российская Федерация	20952	23369	26629	29792	32495	6367	6710	7263	7896	8885
Центральный федеральный округ (ЦФО)										
Минимальное значение в ЦФО	12326 (Брянская область)	13912 (Брянская область)	16530 (Брянская область)	18974 (Брянская область)	20911 (Брянская область)	4624 (Тамбовская область)	5066 (Тамбовская область)	5401 (Тамбовская область)	5815 (Тамбовская область)	7385 (Белгородская область)
Максимальное значение в ЦФО	38411 (г. Москва)	44899 (г. Москва)	48830 (г. Москва)	55485 (г. Москва)	61208 (г. Москва)	9825 (г. Москва)	10346 (г. Москва)	10998 (г. Москва)	12452 (г. Москва)	14330 (г. Москва)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)										
Минимальное значение в СЗФО	14498 (Псковская область)	15721 (Псковская область)	18203 (Псковская область)	19743 (Псковская область)	21004 (Псковская область)	12241 (Ненецкий автономный округ)	13118 (Ненецкий автономный округ)	13655 (Ненецкий автономный округ)	16207 (Ненецкий автономный округ)	17307 (Ненецкий автономный округ)
Максимальное значение в СЗФО	27190 (г. Санкт-Петербург)	29522 (г. Санкт-Петербург)	32930 (г. Санкт-Петербург)	36848 (г. Санкт-Петербург)	40697 (г. Санкт-Петербург)	5745 (Псковская область)	6287 (Псковская область)	6450 (Ленинградская область)	6868 (Ленинградская область)	7401 (Ленинградская область)
Южный федеральный округ (ЮФО)										
Минимальное значение в ЮФО	11601 (Республика Калмыкия)	12559 (Республика Калмыкия)	15041 (Республика Калмыкия)	17471 (Республика Калмыкия)	19341 (Республика Калмыкия)	5245 (Республика Адыгея)	5429 (Республика Адыгея)	5929 (Республика Адыгея)	6603 (Астраханская область)	7509 (Астраханская область)

[1] Данные за 4 квартал соответствующего периода.

Продолжение приложения Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Максимальное значение в ЮФО	16582 (Астраханская область)	18416 (Краснодарский край)	21409 (Краснодарский край)	24063 (Краснодарский край)	25777 (Краснодарский край)	6166 (Краснодарский край)	6444 (Краснодарский край)	6996 (Волгоградская область)	7755 (Краснодарский край)	8682 (Краснодарский край)
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)										
Минимальное значение в СКФО	10244 (Республика Дагестан)	11236 (Республика Дагестан)	13660 (Республика Дагестан)	16835 (Республика Дагестан)	18194 (Республика Дагестан)	4843 (Республика Дагестан)	5105 (Республика Дагестан)	5368 (Республика Ингушетия)	6846 (Чеченская Республика)	7471 (Чеченская Республика)
Максимальное значение в СКФО	13949 (Ставропольский край)	15589 (Ставропольский край)	18447 (Ставропольский край)	20865 (Республика Северная Осетия - Алания)	22597 (Ставропольский край)	6445 (Чеченская Республика)	7211 (Чеченская Республика)	7405 (Чеченская Республика)	7069 (Республика Дагестан)	7825 (Карачаево-Черкесская Республика)
Приволжский федеральный округ (ПФО)										
Минимальное значение в ПФО	11883 (Республика Мордовия)	13305 (Республика Мордовия)	15187 (Республика Мордовия)	18101 (Республика Мордовия)	20342 (Республика Мордовия)	5160 (Республика Татарстан)	5469 (Республика Татарстан)	5869 (Республика Марий Эл)	6430 (Чувашская Республика)	7368 (Пензенская область)
Максимальное значение в ПФО	17438 (Пермский край)	20009 (Республика Татарстан)	23234 (Республика Татарстан)	26035 (Республика Татарстан)	27102 (Пермский край)	6725 (Самарская область)	7194 (Пермский край)	7550 (Самарская область)	8166 (Самарская область)	8666 (Самарская область)
Уральский федеральный округ (УФО)										
Минимальное значение в УФО	13228 (Курганская область)	14833 (Курганская область)	17180 (Курганская область)	19409 (Курганская область)	21172 (Курганская область)	5666 (Челябинская область)	6011 (Челябинская область)	6553 (Курганская область)	6975 (Курганская область)	8146 (Курганская область)
Максимальное значение в УФО	52619 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	59095 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	63696 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	69192 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	74489 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	10330 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	10952 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	11337 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	12976 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	14774 (Ямало-Ненецкий автономный округ)
Сибирский федеральный округ (СФО)										
Минимальное значение в СФО	12051 (Алтайский край)	13823 (Алтайский край)	16010 (Алтайский край)	18011 (Алтайский край)	19456 (Алтайский край)	5144 (Кемеровская область)	5515 (Кемеровская область)	6122 (Кемеровская область)	6694 (Омская область)	7720 (Омская область)

Окончание приложения Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Максимальное значение в СФО	23254 (Красноярский край)	25659 (Красноярский край)	28672 (Красноярский край)	31623 (Красноярский край)	34178 (Красноярский край)	7019 (Красноярский край)	7523 (Красноярский край)	8268 (Красноярский край)	8851 (Красноярский край)	9748 (Красноярский край)
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)										
Минимальное значение в ДФО	19718 (Еврейская автономная область)	22928 (Еврейская автономная область)	25067 (Еврейская автономная область)	27358 (Еврейская автономная область)	29459 (Еврейская автономная область)	7099 (Еврейская автономная область)	7802 (Еврейская автономная область)	8482 (Приморский край)	9771 (Амурская область)	10082 (Амурская область)
Максимальное значение в ДФО	46866 (Чукотский автономный округ)	53369 (Чукотский автономный округ)	60807 (Чукотский автономный округ)	68261 (Чукотский автономный округ)	76285 (Чукотский автономный округ)	12756 (Камчатский край)	13139 (Камчатский край)	13984 (Камчатский край)	15050 (Чукотский автономный округ)	16369 (Камчатский край)

Приложение Е

Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности: условия труда

Административно-территориальная единица	Удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в общей численности работников (в организациях частной собственности)		Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, чел.					Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном периоде, чел.-дн.				
	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Российская Федерация	31,7	32,6	2004	1824	1820	1699	1456	2187544	2111273	1840587,6	1686617	1525441
Центральный федеральный округ (ЦФО)												
Минимальное значение в ЦФО	14,1 (г. Москва)	17,2 (г. Москва)	8 (Костромская и Курская области)	9 (Смоленская область)	7 (Калужская область)	8 (Калужская область)	5 (Калужская область)	14658 (Тамбовская область)	12795 (Тамбовская область)	11084 (Тамбовская область)	9460 (Костромская область)	7164 (Костромская область)
Максимальное значение в ЦФО	43,1 (Белгородская область)	44,7 (Белгородская область)	54 (Московская область)	66 (г. Москва)	67 (г. Москва)	33 (г. Москва)	50 (г. Москва)	76268 (Московская область)	76047 (Московская область)	66875 (Московская область)	59750 (Московская область)	49312 (Московская область)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)												
Минимальное значение в СЗФО	14,4 (г. Санкт-Петербург)	14,4 (г. Санкт-Петербург)	3 (Ненецкий автономный округ)	1 (Ненецкий автономный округ)	0 (Ненецкий автономный округ)	2 (Ненецкий автономный округ)	1 (Ненецкий автономный округ)	1233 (Ненецкий автономный округ)	1205 (Ненецкий автономный округ)	1344 (Ненецкий автономный округ)	1616 (Ненецкий автономный округ)	1364 (Ненецкий автономный округ)
Максимальное значение в СЗФО	48,6 (Республика Карелия)	49,3 (Республика Карелия)	38 (г. Санкт-Петербург)	43 (г. Санкт-Петербург)	36 (г. Санкт-Петербург)	27 (г. Санкт-Петербург)	28 (г. Санкт-Петербург)	76118 (г. Санкт-Петербург)	63599 (г. Санкт-Петербург)	62631 (г. Санкт-Петербург)	61029 (г. Санкт-Петербург)	48537 (г. Санкт-Петербург)

Продолжение приложения Е

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Южный федеральный округ (ЮФО)												
Минимальное значение в ЮФО	4,9 (Республика Калмыкия)	3,02 (Республика Калмыкия)	2 (Республика Адыгея)	1 (Республика Адыгея)	1 (Республика Адыгея)	2 (Республика Адыгея)	1 (Республика Калмыкия)	2346 (Республика Калмыкия)	2328 (Республика Адыгея)	2523 (Республика Калмыкия)	1994 (Республика Калмыкия)	1373 (Республика Адыгея)
Максимальное значение в ЮФО	47,3 (Астраханская область)	49,7 (Астраханская область)	49 (Краснодарский край)	40 (Краснодарский край)	35 (Краснодарский край)	47 (Краснодарский край)	49 (Краснодарский край)	55213 (Ростовская область)	49360 (Ростовская область)	42353 (Ростовская область)	37379 (Ростовская область)	30633 (Краснодарский край)
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)												
Минимальное значение в СКФО	1,6 (Чеченская Республика)	1,7 (Чеченская Республика)	1 (Республика Ингушетия)	0 (Республика Ингушетия)	0 (Республика Ингушетия)	0 (Республика Ингушетия)	1 (Республика Ингушетия)	417 (Чеченская Республика)	2 (Чеченская Республика)	187 (Республика Ингушетия)	46 (Республика Ингушетия)	30 (Республика Ингушетия)
Максимальное значение в СКФО	28,8 (Ставропольский край)	30,9 (Ставропольский край)	12 (Республика Дагестан)	4 (Чеченская Республика)	6 (Карачаево-Черкесская Республика)	6 (Карачаево-Черкесская Республика	6 (Республика Северная Осетия-Алания)	6289 (Республика Дагестан)	4974 (Карачаево-Черкесская Республика)	6058 (Карачаево-Черкесская Республика)	3354 (Карачаево-Черкесская Республика)	2905 (Карачаево-Черкесская Республика)
Приволжский федеральный округ (ПФО)												
Минимальное значение в ПФО	21,8 (Республика Мордовия)	22,5 (Республика Марий Эл)	15 (Республика Марий Эл)	4 (Республика Марий Эл)	9 (Ульяновская область)	2 (Республика Марий Эл)	7 (Ульяновская область)	10259 (Пензенская область)	10364 (Пензенская область)	7892 (Пензенская область)	7912 (Пензенская область)	6392 (Пензенская область)
Максимальное значение в ПФО	46,4 (Оренбургская область)	47,81 (Оренбургская область)	100 (Республика Татарстан)	113 (Республика Татарстан)	101 (Республика Татарстан)	100 (Республика Татарстан)	60 (Республика Татарстан)	52521 (Республика Татарстан)	51722 (Республика Татарстан)	51798 (Республика Башкортостан)	39403 (Республика Татарстан)	40798 (Республика Башкортостан)

Окончание приложения Е

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Уральский федеральный округ (УФО)												
Минимальное значение в УФО	26,5 (Курганская область)	27,5 (Ханты-Мансийский автономный округ-Югра)	14 (Курганская область)	13 (Курганская область)	13 (Курганская область)	10 (Курганская область)	4 (Курганская область)	14122 (Курганская область)	12284 (Курганская область)	9660 (Курганская область)	8202 (Курганская область)	7920 (Курганская область)
Максимальное значение в УФО	50,1 (Челябинская область)	48,6 (Челябинская область)	91 (Тюменская область)	70 (Тюменская область)	113 (Тюменская область)	88 (Тюменская область)	70 (Тюменская область)	100531 (Свердловская область)	91500 (Свердловская область)	86949 (Свердловская область)	86777 (Свердловская область)	82964 (Свердловская область)
Минимальное значение в СФО	22,4 (Омская область)	25,4 (Омская область)	4 (Республика Алтай)	1 (Республика Алтай)	1 (Республика Алтай)	1 (Республика Тыва)	4 (Республика Тыва)	923 (Республика Тыва)	2009 (Республика Тыва)	2470 (Республика Тыва)	1929 (Республика Тыва)	1058 (Республика Тыва)
Максимальное значение в СФО	63,0 (Кемеровская область)	63,4 (Кемеровская область)	164 (Кемеровская область)	75 (Кемеровская область)	75 (Кемеровская область)	81 (Кемеровская область)	60 (Кемеровская область)	136140 (Кемеровская область)	113990 (Кемеровская область)	89104 (Кемеровская область)	85011 (Кемеровская область)	77349 (Кемеровская область)
Минимальное значение в ДФО	23,3 (Республика Саха (Якутия))	30,4 (Сахалинская область)	1 (Еврейская автономная область)	0 (Чукотский автономный округ)	1 (Еврейская автономная область)	0 (Еврейская автономная область)	2 (Еврейская автономная область)	1569 (Чукотский автономный округ)	1861 (Чукотский автономный округ)	1157 (Чукотский автономный округ)	582 (Чукотский автономный округ)	1303 (Чукотский автономный округ)
Максимальное значение в ДФО	45,6 (Еврейская автономная область)	49,6 (Еврейская автономная область)	42 (Приморский край)	57 (Приморский край)	36 (Приморский край)	43 (Приморский край)	23 (Республика Саха (Якутия))	41981 (Приморский край)	41828 (Приморский край)	33692 (Приморский край)	28855 (Приморский край)	21809 (Приморский край)

Приложение Ж

Качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности: социальное обеспечение

Административно-территориальная единица	Средний размер назначенных пенсий, руб.				Прожиточный минимум пенсионера, руб.			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Российская Федерация	7593,9	8272,7	9153,6	10029,7	4902	5281	6023	6785
Центральный федеральный округ (ЦФО)								
Минимальное значение в ЦФО	6817,6 (Тамбовская область)	7408,2 (Тамбовская область)	8180,1 (Тамбовская область)	8935,5 (Тамбовская область)	3587 (Тамбовская область)	3836 (Тамбовская область)	4090 (Тамбовская область)	5782 (Тамбовская область)
Максимально значение в ЦФО	8140,4 (г. Москва)	8893,1 (г. Москва)	9845,1 (г. Москва)	10850,7 (г. Москва)	6213 (г. Москва)	6752 (г. Москва)	7908 (г. Москва)	8915 (г. Москва)
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)								
Минимальное значение в СЗФО	7248,3 (Псковская область)	7882,5 (Псковская область)	8710 (Псковская область)	9520,1 (Псковская область)	4610 (Новгородская область)	4964 (Новгородская область)	5456 (г. Санкт-Петербург)	6609 (Калининград-ская область)
Максимально значение в СЗФО	11505,3 (Ненецкий автономный округ)	12675,6 (Ненецкий автономный округ)	14075,7 (Ненецкий автономный округ)	15499,2 (Ненецкий автономный округ)	9825 (Ненецкий автономный округ)	10373 (Ненецкий автономный округ)	12659 (Ненецкий автономный округ)	13492 (Ненецкий автономный округ)
Южный федеральный округ (ЮФО)								
Минимальное значение в ЮФО	6580,5 (Республика Калмыкия)	7139,4 (Республика Калмыкия)	7876,8 (Республика Калмыкия)	8598 (Республика Калмыкия)	4272 (Астраханская область, Республика Адыгея)	4595 (Астраханская область)	5073 (Астраханская область)	5774 (Астраханская область)
Максимально значение в ЮФО	7227,3 (Волгоградская область)	7845,6 (Волгоградская область)	8643,2 (Волгоградская область)	9426,7 (Волгоградская область)	4954 (Краснодар-ский край)	5264 (Краснодар-ский край)	5972 (Краснодар-ский край)	6694 (Краснодар-ский край)
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)								
Минимальное значение в СКФО	5693,9 (Республика Ингушетия)	6280,4 (Республика Ингушетия)	7050 (Республика Дагестан)	7793,5 (Республика Дагестан)	3877 (Кабардино-Балкарская Республика)	4033 (Кабардино-Балкарская Республика)	5205 (Чеченская Республика)	5799 (Чеченская Республика)

Окончание приложения Ж

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Максимально значение в СКФО	6909,6 (Ставропольский край)	7484,6 (Ставропольский край)	8246,1 (Республика Северная Осетия – Алания)	9002,7 (Республика Северная Осетия – Алания)	4755 (Ставропольский край)	5144 (Ставропольский край)	5440 (Республика Дагестан)	5970 (Республика Дагестан)
Приволжский федеральный округ (ПФО)								
Минимальное значение в ПФО	6729,1 (Республика Марий Эл)	7326,2 (Республика Марий Эл)	8106,5 (Республика Марий Эл)	8879,9 (Республика Марий Эл)	3619 (Республика Татарстан)	4171 (Республика Татарстан)	4963 (Чувашская Республика)	5732 (Чувашская Республика)
Максимально значение в ПФО	7468,2 (Нижегородская область)	8134,3 (Пермский край)	9017 (Пермский край)	9882 (Пермский край)	5324 (Пермский край)	5425 (Самарская область)	6008 (Пермский край)	6701 (Пермский край)
Уральский федеральный округ (УФО)								
Минимальное значение в УФО	7030,1 (Курганская область)	7639 (Курганская область)	8438,8 (Курганская область)	9214,4 (Курганская область)	4237 (Курганская область)	4618 (Курганская область)	5414 (Курганская область)	6336 (Курганская область)
Максимально значение в УФО	11512,5 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	12644,1 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	13943,3 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	15331,6 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	7862 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	8069 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	9825 (Ямало-Ненецкий автономный округ)	11179 (Ямало-Ненецкий автономный округ)
Сибирский федеральный округ (СФО)								
Минимальное значение в СФО	6900 (Республика Алтай)	7494,3 (Республика Алтай)	8280,6 (Республика Алтай)	8960,5 (Республика Алтай)	4200 (Омская область)	4574 (Омская область)	5110 (Омская область)	5891 (Омская область)
Максимальное значение в СФО	8304,3 (Томская область)	9051,6 (Томская область)	10024,1 (Томская область)	10981,9 (Томская область)	5341 (Красноярский край)	5846 (Красноярский край)	6265 (Красноярский край)	7225 (Красноярский край)
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)								
Минимальное значение в ДФО	7325,4 (Еврейская автономная область)	7986,1 (Еврейская автономная область)	8859,6 (Еврейская автономная область)	9700,6 (Еврейская автономная область)	5822 (Приморский край)	6177 (Приморский край)	7494 (Амурская область)	7690 (Амурская область)
Максимальное значение в ДФО	13834,9 (Чукотский автономный округ)	15211,1 (Чукотский автономный округ)	16843,4 (Чукотский автономный округ)	18561,8 (Чукотский автономный округ)	10489 (Камчатский край)	11056 (Камчатский край)	11631 (Камчатский край)	12674 (Камчатский край)

Приложение И

Формирование качества трудовой жизни в субъектах РФ

Этапы формирования качества трудовой жизни	Параметры измерения	Тип административно-территориальной единицы	
		Благополучные	Неблагоприятные
1	2	3	4
Качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности	Доступность дошкольного образования и воспитания	Чукотский автономный округ, Тульская область, Ненецкий автономный округ, Камчатский край, Республика Коми, Магаданская область, Саратовская область, Республика Карелия, Республика Марий Эл, Ленинградская область, Смоленская область, Курганская область, Кировская область, Архангельская область, Тверская область, Чувашская Республика, Астраханская область, Новгородская область, Тамбовская область, Ивановская область, Свердловская область, г. Москва, Владимирская область	Чеченская Республика, Республика Ингушетия, Республика Адыгея, Краснодарский край, Республика Северная Осетия-Алания, Республика Дагестан, Курская область, Республика Калмыкия, Республика Тыва, Кабардино-Балкарская Республика, Забайкальский край, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Татарстан, Ульяновская область, Челябинская область, Республика Башкортостан, Новосибирская область, Тюменская область, Костромская область, Республика Бурятия, Иркутская область, Республика Саха (Якутия), Брянская область, Удмуртская Республика, Калужская область, Ростовская область, Омская область, Белгородская область, Рязанская область
	Культурный досуг	Ханты-Мансийский автономный округ, Карачаево-Черкесская Республика, Кабардино-Балкарская Республика, Калининградская область, Республика Мордовия, Мурманская область Мурманская область, Тамбовская область, Республика Хакасия, Калужская область, Пензенская область, Сахалинская область, Белгородская область, Орловская область, Тульская область, Камчатский край, Вологодская область, Магаданская область, Кировская область, Республика Северная Осетия – Алания, Рязанская область, Амурская область, Владимирская область, Томская область, Республика Марий Эл, Республика Бурятия, Саратовская область, Брянская область, Ульяновская область, Псковская область, Приморский край, Московская область, Чувашская Республика, Тюменская область, Костромская область, Смоленская область, Тверская область, Курская область, Свердловская область, Кемеровская область, Алтайский край, Ярославская область, Забайкальский край, Астраханская область, Удмуртская Республика, Республика Тыва, Хабаровский край, Ивановская область, Республика Адыгея, Оренбургская область, Республика Калмыкия, Омская область, Волгоградская область, Курганская область, Нижегородская область, Новгородская область, Республика Карелия, Красноярский край, Краснодарский край	Ленинградская область, г. Санкт-Петербург, Чеченская Республика, Республика Дагестан, Воронежская область, Республика Саха (Якутия), г. Москва, Новосибирская область, Республика Ингушетия, Пермский край, Республика Башкортостан, Иркутская область, Архангельская область, Челябинская область, Республика Татарстан, Ростовская область, Республика Коми, Липецкая область, Самарская область, Республика Алтай

Продолжение приложения И

1	2	3	4
	Прожиточный минимум	Камчатский край, Магаданская область, Ямало-Ненецкий авт. округ, Республика Саха (Якутия), Чукотский авт. округ, Сахалинская область, Хабаровский край, Мурманская область, Приморский край, Еврейская авт. область, Архангельская область без авт. округа, Республика Коми, г. Москва, Амурская область, Красноярский край, Республика Карелия, Новосибирская область, Томская область, Республика Тыва, Забайкальский край, Московская область, Иркутская область, Тюменская область без авт. округов, Республика Бурятия, Смоленская область, Тверская область, Республика Хакасия, Республика Алтай, Пермский край, Псковская область, Вологодская область, Ростовская область, г. Санкт-Петербург, Свердловская область, Челябинская область	Чеченская Республика, Курская область, Белгородская область, Тамбовская область, Ленинградская область, Воронежская область, Пензенская область, Республика Татарстан, Саратовская область, Рязанская область, Чувашская Республика, Липецкая область, Республика Мордовия, Оренбургская область, Орловская область, Республика Адыгея, Республика Башкортостан, Удмуртская Республика, Республика Марий Эл, Омская область, Кабардино-Балкарская Республика, Ульяновская область, Тульская область, Ставропольский край, Брянская область, Ярославская область, Республика Северная Осетия-Алания, Костромская область, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Дагестан, Калужская область, Нижегородская область, Астраханская область, Республика Ингушетия, Алтайский край, Кировская область, Республика Калмыкия, Краснодарский край, Новгородская область, Калининградская область, Самарская область, Владимирская область, Волгоградская область, Кемеровская область, Курганская область, Ивановская область
Качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности	Занятость	Чукотский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Магаданская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Ярославская область, Мурманская область, Камчатский край, Московская область, Чувашская Республика, Тюменская область, Самарская область, Удмуртская Республика, Республика Татарстан, Республика Мордовия, Сахалинская область, Ненецкий автономный округ, Калининградская область, Нижегородская область, Владимирская область, Тверская область, Ленинградская область, Калужская область, Хабаровский край, Белгородская область, Смоленская область, Новгородская область, Красноярский край, Челябинская область, Тульская область, Республика Коми, Оренбургская область, Республика Саха (Якутия)	Вологодская область, Свердловская область, Новосибирская область, Омская область, Липецкая область, Костромская область Курская область, Астраханская область, Республика Марий Эл, Кировская область, Ивановская область, Пензенская область, Приморский край, Кемеровская область, Амурская область, Брянская область, Псковская область, Тюменская область без авт. округов, Ульяновская область, Волгоградская область, Саратовская область, Орловская область, Архангельская область, Иркутская область, Воронежская область, Архангельская область без авт. округа, Томская область, Республика Башкортостан, Республика Карелия, Ростовская область, Республика Калмыкия, Кабардино-Балкарская Республика, Ставропольский край, Краснодарский край, Тамбовская область, Пермский край, Республика Хакасия, Республика Северная Осетия – Алания, Курганская область, Республика Алтай, Еврейская автономная область, Алтайский край, Забайкальский край, Рязанская область, Республика Бурятия, Чеченская Республика, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея, Республика Ингушетия, Республика Тыва

Продолжение приложения И

1	2	3	4
	Безработица	г. Санкт-Петербург, г. Москва, Московская область, Самарская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Магаданская область, Чукотский автономный округ, Липецкая область, Новгородская область, Ярославская область, Курская область, Республика Татарстан, Белгородская область, Тульская область, Калужская область, Республика Мордовия, Нижегородская область, Владимирская область, Ивановская область, Костромская область, Тамбовская область, Рязанская область, Оренбургская область, Воронежская область, Ленинградская область, Пензенская область, Саратовская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Тюменская область, Республика Марий Эл, Ульяновская область, Брянская область, Чувашская Республика, Красноярский край, Орловская область, Смоленская область, Удмуртская Республика, Кировская область, Новосибирская область, Тверская область, Ненецкий автономный округ, Республика Башкортостан	Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Тыва, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Республика Алтай, Республика Дагестан, Забайкальский край, Кабардино-Балкарская Республика, Иркутская область, Еврейская автономная область, Республика Адыгея, Республика Северная Осетия - Алания, Республика Бурятия, Республика Карелия, Томская область, Астраханская область, Республика Саха (Якутия), Архангельская область без авт. округа, Архангельская область, Алтайский край, Курганская область, Приморский край, Мурманская область, Омская область, Волгоградская область, Псковская область, Сахалинская область, Челябинская область, Республика Хакасия, Кемеровская область, Свердловская область, Камчатский край, Республика Коми, Ростовская область, Хабаровский край, Пермский край Краснодарский край, Вологодская область, Амурская область, Тюменская область без авт. округов, Калининградская область
	Оплата труда	Чукотский авт. округ, Ямало-Ненецкий авт.округ, Магаданская область, г. Москва, Ханты-Мансийский авт.округ – Югра, Сахалинская область, Тюменская область, Камчатский край, Республика Саха (Якутия), Мурманская область, г. Санкт-Петербург, Республика Коми, Московская область, Хабаровский край, Архангельская область, Красноярский край, Тюменская область без авт. округов, Архангельская область без авт. округа	Республика Дагестан, Республика Калмыкия, Алтайский край, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Мордовия, Республика Марий Эл, Ивановская область, Тамбовская область, Чувашская Республика, Костромская область, Орловская область, Брянская область, Республика Адыгея, Кировская область, Республика Ингушетия, Псковская область, Курганская область, Ульяновская область, Чеченская Республика, Саратовская область, Смоленская область, Пензенская область, Владимирская область, Ставропольский край, Республика Алтай, Волгоградская область, Курская область, Липецкая область, Удмуртская Республика, Оренбургская область, Ростовская область, Тверская область, Белгородская область, Воронежская область, Рязанская область, Астраханская область, Республика Башкортостан, Новгородская область, Ярославская область, Нижегородская область, Краснодарский край, Тульская область, Самарская область, Омская область, Калининградская область, Вологодская область, Кемеровская область, Пермский край, Новосибирская область, Республика Тыва, Челябинская область, Республика Бурятия, Калужская область, Республика Татарстан, Республика Хакасия, Забайкальский край, Республика Карелия, Еврейская авт.область, Свердловская область, Иркутская область, Ленинградская область, Томская область, Амурская область, Приморский край

Продолжение приложения И

1	2	3	4
	Прожиточный минимум	Ненецкий автономный округ, Камчатский край, Магаданская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Москва, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ, Сахалинская область, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Хабаровский край, Мурманская область, Архангельская область (без автономного округа), Республика Коми, Приморский край, Еврейская автономная область, Республика Карелия, Московская область, Амурская область, Красноярский край, Новосибирская область, Смоленская область, г. Санкт-Петербург, Вологодская область, Псковская область, Томская область, Иркутская область, Забайкальский край, Республика Тыва, Тюменская область (без автономных округов), Тверская область	Курская область, Пензенская область, Белгородская область, Ленинградская область, Оренбургская область, Чувашская Республика, Тамбовская область, Саратовская область, Чеченская Республика, Республика Татарстан, Астраханская область, Республика Мордовия, Липецкая область, Ставропольский край, Республика Ингушетия, Воронежская область, Республика Адыгея, Республика Марий Эл, Республика Башкортостан, Омская область, Республика Северная Осетия – Алания, Рязанская область, Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Удмуртская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Ульяновская область, Орловская область, Нижегородская область, Кемеровская область, Ярославская область, Алтайский край, Брянская область, Курганская область, Тульская область, Республика Калмыкия, Кировская область, Костромская область, Калужская область, Республика Хакасия, Ростовская область, Республика Алтай, Челябинская область, Волгоградская область, Свердловская область, Калининградская область, Новгородская область, Владимирская область, Республика Бурятия, Самарская область, Краснодарский край, Пермский край, Ивановская область
	Условия труда	Чеченская Республика,Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская Республика, г. Санкт-Петербург, Рязанская область, г. Москва, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Адыгея, Московская область, Новгородская область, Псковская область, Тамбовская область, Республика Марий Эл, Пензенская область, Орловская область, Тульская область, Кабардино-Балкарская Республика, Краснодарский край, Воронежская область, Тверская область, Республика Мордовия, Саратовская область, Ленинградская область, Омская область, Ростовская область, Калининградская область, Владимирская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Курганская область, Брянская область, Новосибирская область, Республика Башкортостан, Липецкая область, Калужская область, Ивановская область, Тюменская область (без автономных округов), Самарская область, Сахалинская область, Республика Саха (Якутия), Тюменская область, Смоленская область, Ставропольский край, Республика Тыва, Волгоградская область	Кемеровская область, Камчатский край, Чукотский автономный округ, Республика Хакасия, Астраханская область, Еврейская автономная область, Республика Карелия, Челябинская область, Оренбургская область, Мурманская область, Вологодская область, Красноярский край, Белгородская область, Хабаровский край, Свердловская область, Республика Коми, Приморский край, Иркутская область, Республика Алтай, Пермский край, Забайкальский край, Кировская область, Амурская область, Курская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Нижегородская область, Ульяновская область, Томская область, Ненецкий автономный округ, Алтайский край, Магаданская область, Ярославская область, Республика Бурятия, Удмуртская Республика, Архангельская область, Республика Татарстан, Архангельская область (без автономного округа), Чувашская Республика, Костромская область

Окончание приложения И

1	2	3	4
Качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности	Социальное обеспечение	Чукотский автономный округ, Магаданская область, Камчатский край, Ненецкий автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Республика Саха (Якутия), Мурманская область, Сахалинская область, Тюменская область, Республика Коми, Архангельская область, Архангельская область (без автономного округа), Республика Карелия, Хабаровский край, г. Санкт-Петербург, Томская область, г. Москва, Московская область, Красноярский край, Свердловская область, Иркутская область, Ленинградская область, Вологодская область, Приморский край, Ярославская область, Амурская область, Тюменская область (без автономных округов), Кемеровская область	Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Ингушетия, Республика Калмыкия, Карачаево-Черкесская Республика, Чеченская Республика, Республика Адыгея, Астраханская область, Республика Марий Эл, Тамбовская область, Республика Мордовия, Ставропольский край, Республика Северная Осетия – Алания, Чувашская Республика, Республика Алтай, Курская область, Саратовская область, Оренбургская область, Пензенская область, Ростовская область, Ульяновская область, Краснодарский край, Курганская область, Забайкальский край, Воронежская область, Алтайский край, Брянская область, Республика Бурятия, Липецкая область, Волгоградская область, Смоленская область, Костромская область, Омская область, Республика Башкортостан, Рязанская область, Псковская область, Калининградская область, Ивановская область, Республика Татарстан, Республика Тыва, Белгородская область, Орловская область, Тверская область, Еврейская автономная область, Кировская область, Удмуртская Республика, Самарская область, Новгородская область, Нижегородская область, Новосибирская область, Владимирская область, Тульская область, Республика Хакасия, Челябинская область, Пермский край, Калужская область
	Прожиточный минимум	Ненецкий автономный округ, Камчатский край, Магаданская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ, Мурманская область, Сахалинская область, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, Архангельская область (без автономного округа), Хабаровский край, г. Москва, Республика Коми, Приморский край, Еврейская автономная область, Республика Карелия, Амурская область, Красноярский край, Смоленская область, Новосибирская область, Псковская область, Вологодская область, Томская область, Иркутская область, Забайкальский край, Московская область, Тверская область, Республика Тыва, Ивановская область, Республика Алтай, Тюменская область (без автономных округов)	г. Санкт-Петербург, Пермский край, Краснодарский край, Владимирская область, Новгородская область, Свердловская область, Калининградская область, Челябинская область, Республика Бурятия, Тульская область, Ростовская область, Волгоградская область, Республика Хакасия, Калужская область, Костромская область, Курганская область, Брянская область, Кировская область, Республика Калмыкия, Самарская область, Нижегородская область, Алтайский край, Орловская область, Ленинградская область, Кемеровская область, Рязанская область, Ярославская область, Ульяновская область, Удмуртская Республика, Республика Дагестан, Республика Северная Осетия – Алания, Липецкая область, Республика Башкортостан, Республика Адыгея, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Марий Эл, Воронежская область, Омская область, Карачаево-Черкесская Республика, Ставропольский край, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Тамбовская область, Республика Мордовия, Астраханская область, Оренбургская область, Белгородская область, Республика Татарстан, Саратовская область, Чувашская Республика, Курская область, Пензенская область

Приложение К

Возможности и ограничения оценки достойного труда по группе «Социально-экономический контекст»

Индикаторы (статистические показатели)	Достоинства	Недостатки	Возможности
1	2	3	4
Дети, не посещающие школы, % от возрастной группы (С)	Учет уровня образования потенциальных трудовых ресурсов	Данный показатель является неинформативным с позиции оценки достойного труда. В дальнейшем его будет дублировать показатель недоиспользованная занятость, так как доля детей, не посещающих учебные образовательные учреждения, это в перспективе нетрудоспособные трудовые ресурсы	Выявить причины, по которым доступ к образованию детей ограничен. Возможно, что значительная часть из них имеет ограничения физического здоровья. в связи с чем целесообразно исключить эту категорию из расчетов для получения достоверных данных. Этот показатель будет применим для оценки КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности
Доля ВИЧ инфицированного населения трудоспособного возраста, % (С)	Учет физического состояния здоровья	Является недоступным показателем Росстата РФ. Кроме того, возможно двоякое толкование динамики данного коэффициента: снижение данного показателя может свидетельствовать об изменении поведения носителей ВИЧ-инфекций, а также – о повышении уровня смертности среди данной уязвимой группы населения. Следовательно, свою функцию – информирование о сокращении заболеваемости ВИЧ, либо об эффективной политике распространения ВИЧ, данный показатель не выполняет	Анализ абсолютных показателей: количество ВИЧ-инфецированных, всего; количество ВИЧ-инфецированных, которым установлен диагноз впервые; доля населения с продвинутой стадией ВИЧ-инфекции, имеющего доступ к антиретровирусным препаратам (показатель Программы развития ООН о развитии человека).
Производительность труда (ВВП на 1 занятого), уровень и темпы роста (С)	Отражает эффективность использования трудовых ресурсов	Обобщенный показатель. Изменение данного показателя не обязательно свидетельствует об изменениях условий труда. Не учитывает гендерный признак	1. Производительность труда по отраслям (ВРП на одного занятого, агрегированные по отраслям). 2. Производительность труда женщин в стоимостном выражении. 3. Производительность труда мужчин в стоимостном выражении. Анализ этих показателей осуществляется в рамках оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности

Продолжение приложения К

1	2	3	4
Неравенство доходов[1], % соотношение (С)	Отражает уровень дифференциации в оплате труда. Наиболее показателен нежели, чем показатель фондов, рассчитываемый на основе соотношения средней заработной платы в верхнем дециле к средней заработной плате в нижнем дециле, т.е. исходя из методики расчета коэффициент фондов по определению больше коэффициента неравенства доходов	Чем на большее количество групп поделена одна и та же совокупность, т.е. чем больше квантилей, тем выше дифференциация.	Применим для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности и для работающей молодежи и пенсионеров
Индекс потребительских цен, % (С)	Отражает снижение покупательной способности населения. Для характеристики экономических условий жизнедеятельности индивидов является информативным показателем, так как позволяет осуществить сравнение темпов роста заработной платы с темпом инфляции	Индекс потребительских цен определяется соотношением стоимости фактического фиксированного набора товаров и услуг в текущем периоде к его стоимости в базовом периоде. Недостатком является то, что для адекватного отражения изменений уровня потребительских затрат, корзина должна меняться, быть ориентированной на реальную структуру потребления. В связи с тем, что в 1990-е гг. сотовая связь не была предметом массового потребления, соответственно и затраты на нее не входили в фиксированный набор товаров и услуг. Любое изменение в составе корзины делает несопоставимыми предыдущие данные с текущими	Формируемая автором система показателей для оценки КТЖ будет основана на использовании относительных показателей (в ряде случаев нормативов соотношения), в связи с чем сопоставление данных показателей будет неинформативным
Занятость по секторам экономической деятельности, % (С)	Отражает пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности.	Изменение пропорционального соотношения в динамике неинформативно, прогрессивность изменений следует оценивать с учетом среднемесячной начисленной заработной платы и производительности труда.	Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы по отраслям к средней заработной плате по экономике. Производительность труда по отраслям в натуральном выражении. Указанные показатели применимы для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности

[1] Соотношение величины заработной платы в 90-м перцентиле шкалы распределения заработной платы к ее величине в 10-м перцентиле.

Окончание приложения К

1	2	3	4
Образованность взрослого населения (% взрослых, окончивших среднюю школу), % (С)	Отражает минимальные квалификационные требования к трудовым ресурсам	Показатель не отражает качество образования, а также его доступность	Для оценки КТЖ в период активной трудовой деятельности: 1. Индекс развития человеческого потенциала. 2. Доля лиц с высшим образованием в трудоспособном возрасте
Доля заработной платы в ВВП, % (С)	Используется как показатель экономического развития	Неинформативный показатель по межстрановым сопоставлениям, так как в последнее время скорее стоит вопрос о качестве экономического роста. Доля в заработной платы в ВВП составляет порядка 50 %, если объем производства не меняется, а размер заработной платы увеличится на несколько единиц, то рост ВВП обеспечен	В качестве показателя экономического развития и качества жизни использовать показатели, измеряющие «прогресс, процветание и развитие»[1], а не производство
Реальный ВВП на душу населения, рассчитанный по паритету покупательной способности в долл. США, уровень и темпы роста (С дополнительный)	Отражает стоимость конечной продукции с учетом инфляции, приходящейся на душу населения	Неинформативный показатель, так как отражает рыночную стоимость конечной продукции, товаров и услуг, созданных внутри государства, по логике, в производстве которой участвовало все его население, тогда как по факту лишь его часть: занятые в экономике в трудоспособном возрасте. Кроме того, не отражает основные аспекты жизнедеятельности человека	Целесообразно использование индекса человеческого развития и индекса счастья
Доля занятых женщин по отраслям, % (С дополнительный)	Возможное использование данного показателя для оценки гендерного равенства	Данный показатель не отражает реальные условия труда женщин: справедливость вознаграждения за труд, правовую и социальную защиту работников	Целесообразно сопоставление доли занятых женщин по отраслям с долей мужчин занятых по отраслям

[1] Богомолов, О. Б. Экономике нужны надежные показатели / О. Б. Богомолов // Экономические стратегии. – 2012. – № 1. – С. 12-13.

Приложение Л

Индикаторы качества трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности

Группа показателей	Индикаторы[1]
1	2
Социально-экономический контекст	1. Доля детей в возрасте до 18 лет, проживающих в домашних хозяйствах со среднедушевыми денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в процентах от общей численности детей в возрасте до 18 лет)*. 2. Доля детей в возрасте до 18 лет, калорийность питания которых ниже минимально допустимого уровня*. 3. Удельный вес детей, имеющих хронические заболевания*. 4. Численность детей в возрасте до 16 (18) лет, на которых назначено ежемесячное пособие (к общей численности детей в возрасте до 16 (18) лет)[2]. 5. Доступность дошкольного образования (численность детей, приходящихся на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях)*. 6. Охват детей общим образованием (отношение численности обучающихся 1-11 классов общеобразовательных учреждений и обучающихся (студентов), осваивающих программы среднего (полного) общего образования в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования к численности детей в возрасте 7-17 лет)*. 7. Доля лиц, имеющих детей в возрасте до 17 лет, оценивающих неудовлетворенно качество образовательных услуг, получаемых их детьми в образовательных учреждениях (в процентах к общему числу лиц, имеющих детей в возрасте до 17 лет; по соответствующему виду образовательных учреждений)*. 8. Удельный вес молодых людей, получивших образование на бюджетной основе*. 9. Дети, не посещающие школы, % от возрастной группы*. 10. Доля детей в возрасте до 18 лет, не получивших своевременно медицинской помощи (в процентах к общей численности детей в соответствующем возрасте, нуждавшихся в оказании медицинской помощи)*. 11. Доля лиц, имеющих детей в возрасте до 15 лет, неудовлетворенных качеством бесплатной медицинской помощи, оказываемой детям по месту жительства (в процентах к общему числу опрошенных респондентов, имеющих детей соответствующего возраста). 12. Индекс счастья данной возрастной группы*
Возможности занятости	1. Молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы*. 2. Доля лиц в возрасте 15-24 лет занятых в неформальном секторе*. 3. Уровень занятости от 15-24 лет*. 4. Уровень безработицы от 15-24 лет*.

[1] Недоступные индикаторы в официальной статистике в региональном разрезе помечены «*».

[2] В РФ в соответствии с Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 02.07.2013, с изм. от 06.04.2015) детское пособие выплачивается ежемесячное детское пособие на ребенка до достижения им 16 лет. В случае если ребенок не закончил до 16 лет школу, выплата данного пособия может быть продлена до окончания учебного учреждения, но более чем до18 лет.

Окончание приложения Л

1	2
Адекватный заработок и производительная работа	1. Средний размер назначенной стипендии*. 2. Соотношение стипендий учащихся профессиональных учебных заведений с величиной прожиточного минимума*. 3. Для работающей молодежи 18-24 лет: 4. Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка)*.Соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом*. 5. Доля работников, перед которыми имеется задолженность по оплате труда*
Достойное рабочее время	1. Доля занятых в возрасте 18-24 лет с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю)*. 2. Доля занятых в возрасте 18-24 лет, работающих в режиме неполного рабочего дня по причине того, что им не удалось найти работу в режиме полного рабочего дня*. 3. Доля занятых в возрасте 18-24 лет, работающих на нескольких работах*
Труд, который должен быть упразднен	1. Доля занятых в возрастной группе 5-18 лет*. 2. Доля детей занятых в опасных условиях среди лиц в возрасте 5-18 лет*. 3. Другие наихудшие формы детского труда*. 4. Доля лиц в возрасте 5-18 лет, занятых принудительным трудом*
Справедливое обращение на работе	1. Доля занятых в возрасте 18-24, подвергшихся дискриминации в сфере труда*
Безопасные условия труда	1. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом среди лиц 18-24 лет*. 2. Уровень производственного травматизма без фатального исхода среди лиц 18-24 лет*. 3. Время, потерянное в результате производственного травматизма у лиц 18-24 лет*
Социальная защита	1. Средний размер выплачиваемого пособия на ребенка*
Социальный диалог	1. Уровень членства в профсоюзах (лиц 18-24 лет)*. 2. Уровень охвата коллективными договорами (лиц 18-24 лет)*. 3. Доля неотработанных дней по причине забастовок лицами 18-24 лет*
Баланс между трудовой и нетрудовой жизнью	1. Уровень преступности лиц до 24 лет*. 2. Средняя продолжительность «маятниковых» поездок из дома на работу (в одну сторону)*

Приложение М

Индикаторы качества трудовой жизни в период активной трудовой деятельности

Группа показателей	Индикаторы[1]
1	2
Социально-экономический контекст	1. Доля населения 24-64 лет, имеющего доход менее 1 доллара США (ППС) в день*. 2. Доля населения 24-64 лет, калорийность питания которого ниже минимально допустимого уровня*. 3. Индекс развития человеческого потенциала*. 4. Индекс счастья данной возрастной группы (24-64 лет)*. 5. Доля лиц с высшим образованием в трудоспособном возрасте. 6. Доля лиц до 30 лет без высшего образования, проживающих в семьях, члены которых планируют продолжать свое образование, а также считают платные образовательные услуги доступными*. 7. Доля домохозяйств, в которых не было случаев отказа от необходимых медицинских услуг (как в силу экономической, так и географической недоступности), а также случаев отказа от необходимых лекарств и медицинского оборудования*. 8. Доля домохозяйств, которые могут позволить себе либо активный отдых (туристические поездки, санаторно-курортное лечение и пр.), либо активный досуг (походы в театры, музеи, кинотеатры, концертов и пр.), либо и то, и другое*. 9. Производительность труда по отраслям*. 10. Производительность труда женщин*. 11. Производительность труда мужчин*
Возможности занятости	1. Уровень занятости в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет*. 2. Уровень занятости женщин (в возрасте 20-49 лет), имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет)*. 3. Уровень безработицы в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет*. 4. Уровень безработицы женщин, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет)*. 5. Численность зарегистрированных безработных на 1 вакансию также в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет*. 6. Средний срок поиска работы в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет*. 7. Доля занятых в неформальном секторе в гендерном разрезе: для женщин 24-55 лет, для мужчин 24-60 лет*. 8. Недоиспользованная занятость*. 9. Доля высокопроизводительных рабочих мест в общем количестве рабочих мест*
Адекватный заработок и производительная работа	1. Работающие бедные. 2. Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 среднего почасового заработка)*. 3. Индекс Кейтца*. 4. Соотношение прожиточного минимума трудоспособного работника с минимальным размером оплаты труда*. 5. Соотношение начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума.

[1] Недоступные индикаторы в официальной статистике в региональном разрезе помечены «*».

Продолжение приложения М

1	2
	6. Соотношение работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ с количеством работников, занимающихся неквалифицированным трудом*. 7. Доля работников, перед которыми имеется задолженность по оплате труда*
Достойное рабочее время	1. Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю)*. 2. Доля занятых, работающих в режиме неполного рабочего дня по причине того, что им не удалось найти работу в режиме полного рабочего дня*. 3. Доля занятых, работающих на нескольких работах*
Труд, который должен быть упразднен	1. Доля лиц, занятых принудительным трудом в гендерном разрезе (женщин 24-55 лет, мужчин 24-60 лет)*
Стабильность рабочих мест	1. Доля занятых, имеющих срочный трудовой контракт*. 2. Доля работников, заключивших коллективные трудовые договора на неопределенный период*. 3. Доля коллективных договоров, в которых минимальная тарифная ставка установлена в размере не ниже МРОТ, в общем количестве заключенных договоров*. 4. Доля коллективных договоров, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению профессионального обучения работников* 5. Доля работников, прошедших профессиональное обучение или повышение квалификации*. 6. Доля занятых, чья продолжительность работы на одном месте составляет более 5 лет*. 6. Доля занятых, которые могут потерять работу в течение ближайших 6 мес*
Справедливое обращение на работе	1. Сегрегация в видах занятий по половому признаку. 2. Доля женщин, занятых в не сельскохозяйственном секторе на управленческих должностях среднего и высшего уровня*. 3. Доля женщин в общей численности экономически активного населения. 4. Доля женщин в общем числе занятых в экономике. 5. Доля женщин в общей численности безработных. 6. Индекс структурных сдвигов в мужской и женской отраслевой занятости*. 7. Количество квотированных рабочих мест для инвалидов*. 8. Доля занятых, подвергшихся дискриминации в сфере труда*
Безопасные условия труда	1. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 2. Уровень производственного травматизма без фатального исхода в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 3. Время, потерянное в результате производственного травматизма в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 4. Доля выявленных нарушений трудового законодательства в общем объеме проведенных проверок*. 5. Удельный вес устраненных нарушений в общем количестве выявленных нарушений по вопросам соблюдения трудовых прав работников*. 6. Расходы работодателей на мероприятия по улучшению условий труда на 1 работника*
Социальная защита	1. Доля занятых, являющихся плательщиками пенсионных взносов*. 2. Доля населения, получающего пенсии вследствие нетрудоспособности по инвалидности*

Окончание приложения М

1	2
Социальный диалог	1. Уровень членства в профсоюзах в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 2. Доля предприятий, являющихся членами объединений работодателей*. 3. Уровень охвата коллективными договорами в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 4. Доля организаций, на которых были забастовки в общем количестве организаций*. 5. Доля неотработанных дней по причине забастовок в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*
Баланс между трудовой и нетрудовой жизнью	1. Средняя продолжительность «маятниковых» поездок из дома на работу (в одну сторону)*. 2. Соотношение размера пособия по уходу за ребенком с величиной прожиточного минимума*. 3. Доля занятых, находящихся в отпуске по уходу за ребенком или больным членом семьи*. 4. Уровень преступности среди занятого населения в гендерном разрезе (женщины 24-55 лет, мужчины 24-60 лет)*. 5. Доля занятых, организация труда которых позволяет работать на дому*. 6. Средняя продолжительность «маятниковых» поездок из дома на работу (в одну сторону)*

Приложение Н

Индикаторы качества трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности

Группа показателей	Индикаторы[1]
1	2
Социально-экономический контекст	1. Доля населения старше трудоспособного возраста, имеющего доход менее 1 доллара (ППС) *. 2. Доля населения старше трудоспособного возраста, калорийность питания которого ниже минимально допустимого уровня*. 3. Индекс счастья лиц старше трудоспособного возраста*. 4. Доля домохозяйств, в которых не было случаев отказа от необходимых медицинских услуг (как в силу экономической, так и географической недоступности), а также случаев отказа от необходимых лекарств и медицинского оборудования*. 5. Доля домохозяйств, которые могут позволить себе либо активный отдых (туристические поездки, санаторно-курортное лечение и пр.), либо активный досуг (походы в театры, музеи, кинотеатры, концертов и пр.), либо и то, и другое*
Адекватный заработок и производительная работа	1. Соотношение среднего размера назначенной пенсии к величине прожиточного минимума. 2. Коэффициент замещения*. 3. Средний размер начисленной заработной платы работающих пенсионеров*
Достойное рабочее время	1. Доля занятых старше трудоспособного возраста с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю)*. 2. Доля занятых старше трудоспособного возраста, работающих в режиме неполного рабочего дня по причине того, что им не удалось найти работу в режиме полного рабочего дня*. 3. Доля занятых старше трудоспособного возраста, работающих на нескольких работах*
Труд, который должен быть упразднен	1. Доля лиц старше 65 лет, занятых принудительным трудом*
Справедливое обращение на работе	1. Доля занятых старше 65 лет, подвергшихся дискриминации в сфере труда*. 2. Продолжительность трудового стажа после назначения пенсии по возрасту назначения*
Безопасные условия труда	1. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом среди лиц старше трудоспособного возраста*. 2. Уровень производственного травматизма без фатального исхода среди лиц старше трудоспособного возраста*. 3. Время, потерянное в результате производственного травматизма у лиц старше трудоспособного возраста*
Социальная защита	1. Доля населения старше трудоспособного возраста, получающего трудовые пенсии*. 2. Доля пенсионеров, получающих социальные доплаты к пенсии в целях доведения уровня материального обеспечения пенсионера до величины прожиточного минимума пенсионера*. 3. Доля пенсионеров, воспользовавшихся правом на получение набора социальных услуг*. 4. Расходы консолидированного бюджета на социальное обеспечение (в % к ВРП)*

[1] Недоступные индикаторы в официальной статистике в региональном разрезе помечены «*».

Окончание приложения Н

1	2
Социальный диалог	1. Уровень членства в профсоюзах лиц старше трудоспособного возраста*. 2. Уровень охвата коллективными договорами лиц старше трудоспособного возраста*. 3. Доля неотработанных дней по причине забастовок лицами старше трудоспособного возраста*
Баланс между трудовой и нетрудовой жизнью	1. Уровень преступности лиц старше трудоспособного возраста*. 2. Средняя продолжительность «маятниковых» поездок из дома на работу (в одну сторону) у лиц трудоспособного возраста*. 3. Доля лиц старше трудоспособного возраста, имеющая устройства для выхода в Интернет*. 4. Доля лиц старше трудоспособного возраста, участвующих в деятельности каких-либо общественных организаций (движений)*. 5. Доля лиц старших возрастов, посещающая каких-либо образовательные и/или спортивные мероприятия*

Приложение П

Стандарт качества трудовой жизни

Составляющие стандарта качества трудовой жизни работников	Рекомендации МОТ, Статьи Европейской Социальной хартии (не ратифицирована РФ), Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (ратифицирован РФ)	Российская практика	Примечание
1	2	3	4
Стандарты достойного труда в сфере заработной платы			
Прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМ ТН)	Конвенция МОТ № 117 (1962) «Об основных целях и нормах социальной политики», Конвенция МОТ № 82 (1947) «О социальной политике на территориях вне метрополии». При расчете прожиточного минимума принимаются во внимание такие потребности семей работающих как: продукты питания, их калорийность, жилище, одежда, медицинское обслуживание и образование	Прожиточный минимум на основании потребительской корзины[1], в которую включаются как продовольственные, так и непродовольственные товары и услуги[2]	Прожиточный минимум обеспечивает физиологическое выживание
Минимальный потребительский бюджет (МПБ)	Конвенция МОТ № 131 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (не ратифицирована в РФ)	не применяется в большинстве субъектов РФ	За достижение норматива **МРОТ=МПБ** активно борется ФНПР. **МПБ= 3-4 ПМ ТН**[3]
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.: работники имеют право на заработную плату, обеспечивающую достойное существование для них самих и их семей. В соответствии с рекомендацией МОТ № 135 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» при определении уровня МРОТ применяются следующие критерии: а) потребности трудящихся и их семей; б) общий уровень заработной платы в стране; в) стоимость жизни и др. (не ратифицирована РФ). **МРОТ = 40 % средней заработной платы**	**МРОТ=ПМ ТН**[4]	В настоящее время норматив установленный Трудовым кодексом РФ не применяется, так как федеральный закон, которым устанавливаются порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера прожиточного минимума, до сих пор не принят

[1] Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012).
[2] Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 03.12.2012 № 227-ФЗ.
[3] Виноградов, В. В. Экономика России : учеб. пособие / В. В. Виноградов. – М. : Юристъ, 2001. – С. 221.
[4] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

Продолжение приложения П

1	2	3	4
Соотношение минимального размера оплаты труда с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения	Рекомендация МОТ: минимальная заработная плата должна составлять не менее 130 % прожиточного минимума[1]	МРОТ не менее ПМ ТН (указан как ориентир в Трудовом Кодексе РФ)	В настоящее время этот норматив является не достижимым в ряде субъектов РФ, в частности в дотационных регионах по выше обозначенным причинам
Соотношение средней номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения	не применяется	В ряде отраслевых соглашений в качестве социальных гарантий устанавливается минимальный размер средней заработной платы на уровне 4-5 прожиточных минимумов трудоспособного населения, однако при этом оптимальным считается превышение среднемесячной начисленной заработной платы прожиточного минимума в 6 раз[2]	Договоренности по установлению заработной платы в рамках трехсторонних переговоров не всегда достигаются
Соотношение МРОТ и средней заработной платы (Индекс Кейтца)	Минимальный уровень, установленный в этом плане Европейским комитетом по социальным правам, составляет 60 %	не применяется	Существуют 2 принципиальных подхода к установлению МРОТ: первый базируется на установлении ПМ, второй – на соотношении со средней заработной платой. Применение первого подхода, в отличие от второго, целесообразно в условиях «низких экономических возможностей страны»[3]

[1] Берендеева, А. Б. Социальная экономика: фантом или реальность? / А. Б. Берендеева // Рождение культурологии в России (сборник научных трудов). Научный редактор – проф. В. П. Океанский. – Иваново; Шуя: Центр кризисологических исследований ГОУ ВПО «ШГПУ», 2011. –С. 471.

[2] Бедный, средний, богатый. URL: http://www.rg.ru/2012/03/21/surinov.html (дата обращения 27.06.2015).

[3] Устинова, К. А. Минимальная заработная плата как институт рынка труда / К. А. Устинова // Проблемы развития территории. – 2010. – № 6 (52). – С. 97.

Окончание приложения П

1	2	3	4
Неравенство доходов (соотношение между доходами 10 % самых богатых и самых бедных)	Доходы 10% самых обеспеченных граждан страны не должны превышать доходы 10% самых бедных более чем в 10 раз[1]	В различных отраслевых соглашениях предусмотрено значение коэффициента фондов не более 10-16 раз[2]	Соотношение наиболее и наименее обеспеченных групп населения не должно превышать 1:6[3]
Стандарты достойного труда в сфере социального обеспечения			
Коэффициент замещения пенсий	Согласно Конвенции МОТ № 102 (1952) «О минимальных нормах социального обеспечения» коэффициент замещения должен быть **не ниже 40 %**[4]**.** Конвенция МОТ № 128 (1967) «О пособиях по инвалидности, по старости, по случаю потери кормильца» определила рекомендуемый уровень пенсии по старости в 4**5 %** (дополняющая ее Рекомендация МОТ № 131 (1967) – **в 55 %**)	не применяется	Минимальные стандарты размеров пенсий относятся к некоторому типовому бенефициару; в отношении пенсии по старости им является типичный представитель квалифицированного ручного труда, с не менее чем 30-летним стажем работы и женой пенсионного возраста, находящейся на иждивении своего мужа

[1] На краю пропасти: богатство в мире растет, а нищих становится все больше.URL: http://www.rbcdaily.ru/magazine/trends/562949990344263 (дата обращения 18.10.2015).
[2] Жуков, А. Опыт колдоговорного регулирования заработной платы в России. URL: http://www.fpnso.ru/zip/Statij%20Zhykova.doc (дата обращения 06.09.2015).
[3] Федченко, А. А. Концептуальные основы достойного труда / А. А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика. – 2013. – № 1. – С. 123.
[4] Пенсионный Фонд РФ спорит с МОТ. URL: http://www.ng.ru/economics/2014-05-13/1_pensia.html (дата обращения 4.09.2015).

Приложение Р

Исходные данные для оценки экономической составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ

Административно-территориальная единица	Уровень занятости, %					Уровень безработицы (по методологии МОТ), %					Коэффициент напряженности на рынке труда, долей ед.					Индекс Кейтца, %				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Российская федерация	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	4,9	3,6	2,7	2,4	2,1	20,7	19,7	17,3	17,5	17,1
Центральный федеральный округ	65,1	66,3	67,8	67,5	68,4	4,6	4,1	3,1	3,3	3,1	2,8	2,4	1,7	1,5	1,4	-	-	-	-	-
Белгородская область	61,6	61,4	63,7	65,4	66,1	5,2	4,3	3,7	4	4	3,3	2,4	1,7	1,8	1,7	27,2	26,1	23,1	23,4	23,2
Брянская область	60,2	61,1	63,3	62,6	63,4	8	7,1	5,1	5,2	5	8,7	6	3,9	3,5	2,7	35,1	33,1	27,9	27,4	28,7
Владимирская область	63	65	67,2	67,1	66,8	6,1	5,7	4,4	3,8	4,3	4,4	3,6	2,4	1,8	1,9	29,9	28,3	25,1	24,9	26,6
Воронежская область	58,4	60,3	61	61	62	7,5	6,4	5,5	4,7	4,5	5,6	4,3	3,9	3,2	2,3	30,2	28,7	23,6	23,8	23,1
Ивановская область	61,6	62,7	64,2	63,9	64,3	7,6	6,6	6,3	5,2	4,3	5	3,6	2,5	1,7	1,6	33,0	31,9	27,1	27,4	27,0
Калужская область	65,9	66,7	67,4	67,4	66,5	6,7	5,6	4,3	4,5	4,2	4	3	1,8	1,5	1	27,9	27,0	24,7	22,8	27,3
Костромская область	64,6	65,3	66,7	65,2	64,6	6	5,1	4,8	4,9	4,3	4,1	3,2	2,6	2,4	1,5	37,0	31,0	27,3	27,2	37,3
Курская область	60,6	61,4	62,5	63,8	64,5	8,2	6,3	5,1	4,6	3,9	8,5	6,2	4,5	3,8	2,5	38,1	31,6	31,0	26,9	29,6
Липецкая область	64,4	63,7	68,2	65,8	64,9	4,5	4,9	3,6	3,7	3,7	3,3	3,3	2,2	2,4	1,9	28,1	27,1	23,7	24,3	30,5
Московская область	68,5	69,1	70,7	69,6	69,1	3,3	3,7	2,9	2,8	2,7	2,6	2,7	2	1,6	1,6	26,4	23,4	27,9	25,2	31,1
Орловская область	58,7	60	61,6	61,8	62,3	8,9	6,3	5,3	5,8	5,1	8,6	4,8	2,8	2,5	2,4	37,6	31,7	27,3	27,0	26,6
Рязанская область	57,6	59,1	60,6	60,1	58,9	8,4	7,2	4,6	4,7	4,4	7,7	4,7	2,4	2,4	2,1	37,9	34,7	30,4	26,6	26,8
Смоленская область	64,8	65,4	67,3	66,7	66,1	7,4	7,6	5,7	5,2	5,1	10,4	8,5	4,5	3,3	3,1	29,8	28,5	28,4	25,5	27,8
Тамбовская область	59,5	59,8	61	60,8	61	7,8	6,6	4,9	4,6	4,3	4,5	3,4	2,3	2,6	2,2	34,8	32,3	28,2	27,3	33,7
Тверская область	63,4	64,9	66,9	66,3	66,7	6,6	6	5	5,3	5,3	3,6	3,3	2,1	2,1	2,2	34,6	32,1	32,1	28,9	23,3
Тульская область	61,9	63,1	64,5	64,2	65,7	5,8	5,3	4,6	4,2	4,1	5,2	3,9	2,6	1,4	1,3	29,1	26,9	29,7	26,1	40,6
Ярославская область	62,5	65,2	66,5	66	69,5	7,5	5,1	3,4	4,5	3,8	6,2	3,8	1,8	2,1	1,7	26,9	25,5	22,6	22,6	30,0
г. Москва	69	70,8	71,6	71,8	74	1,8	1,4	0,8	1,7	1,5	0,7	0,6	0,4	0,7	0,6	26,3	23,2	24,0	22,0	20,6
Северо-Западный федеральный округ	66,6	67,7	68,7	67,8	67,8	5,9	5,1	4	4,3	4,1	3,6	2,6	1,8	1,8	1,6	-	-	-	-	-
Республика Карелия	62,2	62,2	62,3	61,1	61,7	9,3	8,4	7	8,2	8,1	9,2	5,8	3,8	4	4,7	30,2	21,9	27,6	24,9	19,7
Республика Коми	64,3	64,6	66,3	66,9	65,7	10,1	8,2	6,4	7,1	6	6,8	3,6	2,3	2,4	1,9	16,6	16,0	13,6	21,0	17,9
Архангельская область	63,1	65,5	64,4	63,4	62,1	6,9	5,9	5,4	6,1	7,2	4,5	3,4	3	3,3	3,4	24,0	21,7	18,7	16,0	14,6

Продолжение приложения Р

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Ненецкий автономный округ	57,6	59,1	60,6	60,1	58,9	6,5	8,7	6,9	7,1	5,3	4,8	6,4	2,6	3,2	2,9	-	-	-	-	-
Архангельская область (без автономного округа)	-	-	-	63,3	61,9	-	-	-	6	7,3	-	-	-	3,3	3,4	-	-	-	-	-
Вологодская область	64,5	64,6	65,9	64,5	65,2	7,8	7,3	5,8	6,1	5,6	5,2	4	2,9	3,1	2,9	37,4	22,8	20,4	20,7	20,8
Калининградская область	61,7	64,6	65,5	67,1	67,4	10,3	9,1	7,4	5,6	5,4	10,8	6,2	4	2,3	2,4	32,5	30,1	30,2	25,9	28,2
Ленинградская область	67,1	68,5	69,3	67,5	66,6	5,2	4,3	3,2	4,3	4,5	3,6	2,7	2	2,3	2,2	28,6	25,4	23,2	23,2	22,9
Мурманская область	69	67,5	69,2	69	69,3	8,6	8,6	7,7	7,2	6,7	6,8	5,1	3,9	2,9	2,3	27,0	24,4	25,2	22,7	24,7
Новгородская область	65,2	66,5	66,5	66,8	66,1	5,6	4,9	4,1	4,6	3,7	3,1	2	1,7	1,6	1,1	25,8	24,7	30,1	22,2	32,3
Псковская область	60,5	62,5	64	63,8	63,3	9,5	9,3	6,6	7	6,5	6,7	5,6	3,1	3,4	2,4	29,9	29,3	25,3	26,4	26,4
г. Санкт-Петербург	70,3	71,4	72,8	71,3	71,9	2,6	2	1,1	1,5	1,4	1,3	0,8	0,5	0,6	0,5	25,3	24,7	23,6	22,6	21,8
Южный федеральный округ (с 2010 года)	59,6	60,5	61,6	61,4	61,6	7,6	7	6,2	6,5	6,2	4,3	3,3	2,5	2,4	2,4	-	-	-	-	-
Республика Адыгея	55,3	56,2	56,5	58,3	55,5	9,3	8,4	8,1	7,9	8,6	6,2	3,7	2,8	3,4	3,9	35,6	32,1	27,6	27,0	26,5
Республика Калмыкия	57,1	58,2	58,5	57,6	61,6	14,8	14,2	13,1	12,5	10,9	49,1	34,6	23,4	15,5	10,2	40,4	36,7	30,7	29,8	28,7
Краснодарский край	60	60,4	61,6	60,9	61,1	6,7	5,9	5,6	6,1	5,7	2,7	1,9	1,6	1,7	1,8	37,4	33,2	30,2	26,9	31,1
Астраханская область	61,7	62,6	61,7	64	64,5	8,2	8,8	7,9	7,5	7,5	10	8,2	6	5	4,4	26,1	27,1	23,6	22,9	22,6
Волгоградская область	59,7	61,5	62,8	63	62,5	8	6,9	6	6,6	6,6	4,6	3,7	2,8	2,4	2,1	47,1	28,5	40,9	24,7	40,5
Ростовская область	59,2	60,3	61,5	60,9	61,7	7,7	7,3	6	6	5,9	5,9	4,7	3,3	3	2,9	36,1	27,2	24,0	23,8	37,5
Северо-Кавказский федеральный округ	53,3	55,2	56,7	57,3	58,7	16,5	14,5	13,1	13	11,2	39,9	30,8	22,6	18,3	15,2	-	-	-	-	-
Республика Дагестан	53,2	57,2	56,2	55,9	56,7	14,8	12,7	11,7	11,6	10,2	408,8	373,6	414	293,6	218,5	42,3	41,0	33,8	30,9	30,5
Республика Ингушетия	32,2	35,2	36,2	38,6	49,4	49,7	48,1	47,7	43,7	29,8	70,9	182,2	407,8	183,2	185,5	33,7	31,8	25,2	25,8	26,5
Кабардино-Балкарская Республика	50,6	50,6	54,4	58,7	61,6	12,7	10,5	8,9	10,5	9,5	19,9	11,9	11,3	14,9	12,9	37,1	35,4	32,3	28,3	27,3
Карачаево-Черкесская Республика	58,8	58,9	61,4	57,6	56,7	10,3	9,8	8,9	9,8	13	27,3	22	12,2	11,7	15,6	38,2	37,0	29,7	29,1	28,1
Республика Северная Осетия – Алания	64,3	62	61,9	60,6	60,1	9,7	8,3	7,9	8,1	8,6	27,4	14,5	12,4	14,4	18,3	36,6	34,5	29,0	27,9	27,3
Чеченская Республика	38,3	41,5	49,6	56,2	58	43,3	37,3	29,8	26,9	21,5	384,9	263,3	116,5	124,9	60,7	31,1	32,0	26,5	24,9	25,9
Ставропольский край	59,1	60,4	61,6	60,5	61,5	6,9	6	5,4	5,6	5,3	9,1	6,4	4,4	3,4	3,1	31,0	29,6	25,0	25,2	31,9
Приволжский федеральный округ	62,7	63,9	64,9	64,7	65,3	7,6	6,5	5,3	4,9	4,5	6,3	4,2	2,6	2,2	1,9	-	-	-	-	-

Продолжение приложения Р

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Республика Башкортостан	59,9	62,2	62,7	61,2	61,8	8,9	7,6	6,1	5,8	5,3	7,7	5,3	3,1	2,7	2,4	26,4	29,9	27,1	24,6	22,2
Республика Марий Эл	61,4	61,9	64,1	65	64,5	10,5	10,1	6,5	5,2	4,8	15	9,8	3,8	3,1	3,2	34,2	32,9	35,3	30,8	32,0
Республика Мордовия	66,2	67,3	67,2	67,7	68	5,4	5,2	4,9	4,4	4,2	7	4,6	2,9	2	1,9	36,4	34,7	30,4	28,8	27,3
Республика Татарстан	64,7	66,4	67,5	67,3	68,1	6,2	4,7	4,1	4	3,9	7	3,4	2,3	2,1	1,8	25,0	23,0	19,8	20,0	19,6
Удмуртская Республика	63,8	66,7	67,4	67,5	68,2	9,3	6,9	6	5,7	5,1	5,9	3	2,5	2,5	2,1	30,3	29,1	25,3	24,7	23,7
Чувашская Республика	61,8	63,6	64,7	66,4	68,9	9,5	7,8	5,9	5,7	5	8,4	4,7	2,3	2,1	2	33,3	31,0	26,8	26,8	26,6
Пермский край	62,7	63,6	63,5	62,3	60,8	8,3	7,5	6,3	6,5	5,8	7	4,4	2,5	2,2	1,8	24,8	24,6	21,1	21,1	20,5
Кировская область	63,9	63	62,8	62,8	64,4	8,6	8,3	7,1	5,6	5,1	5,5	4,6	3,6	2,7	2,4	32,6	31,6	27,2	27,0	26,5
Нижегородская область	63,1	64,4	67,5	66,8	67,4	7,7	7,2	5,4	4,3	4,2	3,9	3,6	1,7	1,4	1,2	26,5	24,9	22,0	22,1	28,0
Оренбургская область	62,4	63,1	64	65,7	65,7	7,2	6,3	5,4	4,9	4,4	10,8	6,7	4,2	3,6	2,9	28,5	27,1	23,9	24,1	23,7
Пензенская область	58,3	60	62,3	62,6	64,2	6,4	5,4	4,9	4,8	4,6	5,5	3,3	2,5	2,4	2,5	30,0	28,2	24,1	25,2	24,8
Самарская область	64,6	65,3	66,9	67,1	68,3	5,8	5,1	3,4	3,2	3	5,4	3,3	1,9	1,5	1,2	26,3	24,8	22,2	22,2	21,5
Саратовская область	64,2	62,4	62,2	61,3	62,5	6,3	6	5,4	5,2	4,6	5,4	4	2,8	2,3	1,9	29,8	28,5	24,5	25,2	28,2
Ульяновская область	59,3	63,4	63,9	64,2	62,7	8,8	6,8	5,6	5,5	4,8	7,1	5,2	4	4	2,9	32,5	30,7	27,0	27,1	32,8
Уральский федеральный округ	63,6	65	65,9	66	66	8	6,8	6	5,7	5,8	6,1	3,9	3	2,5	2,1	-	-	-	-	-
Курганская область	56,7	57,7	58,7	60,3	60	12,1	10	8,7	7,5	7	18,9	10,7	7,3	5,3	4,6	32,7	31,1	33,1	29,3	34,6
Свердловская область	62,6	64,1	65,2	65,5	65,2	8,4	7,2	5,8	5,9	6,1	7,5	5	3,4	3,1	2,8	21,9	20,8	21,1	22,1	24,0
Тюменская область	66,4	67,8	68,5	68	68,5	6,9	5,8	5,2	4,7	4,7	3,5	2,1	1,7	1,3	1	11,3	11,1	10,6	13,7	10,4
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	70,1	69,7	70,5	69,8	71	7,5	6,3	5,5	4,9	4,6	3,9	2,1	2	2,3	2,2	22,1	20,1	20,2	18,8	20,4
Ямало-Ненецкий автономный округ	73	75,4	76,3	74,6	75,1	4,3	3,5	3,4	3,2	3,1	2	1,4	1,3	0,7	0,4	0,0	16,1	17,5	16,1	15,0
Тюменская область (без автономных округов)	-	-	-	63,1	62,8	-	-	-	5,2	5,5	-	-	-	1,1	0,9	-	-	-	-	-
Челябинская область	63,8	65,4	66	66,1	66	7,5	6,6	6,4	6	6,2	7,5	5,3	4,4	3,7	3	36,3	23,0	20,5	20,3	27,6
Сибирский федеральный округ	61	61,5	61,9	62	62,6	8,7	8,1	7,1	7,2	7	6,3	4,5	3,3	3,2	2,7	-	-	-	-	-
Республика Алтай	59,4	59	59,5	59,9	59,8	12,2	12,8	11,6	11,5	10,4	14,4	11	8,3	7,5	7,1	30,4	29,5	34,7	25,1	31,0
Республика Бурятия	58,2	58	58,9	58,6	58,4	10,4	9	7,9	8	8,4	7,3	5	4	3,8	4,6	29,7	26,8	23,1	20,5	24,1
Республика Тыва	46,3	52,1	46,1	46,6	48,4	21,7	17,3	18,4	19,3	19,1	22,5	25,1	23,5	25,5	24,3	24,7	24,1	20,7	20,7	20,2
Республика Хакасия	58,9	61,3	59,6	61,9	60,4	9,1	7,2	7,9	6	6,2	7,6	5,2	4,5	3,5	3,6	23,6	22,3	19,6	20,0	17,9
Алтайский край	60,7	59,9	60,9	57,4	59	8,8	8,5	6,2	8,3	7,2	14	7,5	6,4	5,4	4,2	35,9	39,8	39,5	35,0	36,0

Окончание приложения Р

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Забайкальский край	55,8	57,1	57,6	58	59	11,1	10,6	10,6	10,5	10	23,4	17,1	14,5	10,2	9,1	28,3	21,9	19,0	19,1	23,1
Красноярский край	65,4	64,2	64,8	64,9	66,1	6,2	6	5,5	5,7	5	4,5	3,6	2,2	2	1,6	18,6	19,9	17,8	16,1	16,3
Иркутская область	60,4	61,8	62,4	62,9	62,1	10,1	9,1	7,8	8,3	8,8	5,2	3,7	2,7	2,6	1,7	21,1	20,4	19,8	17,9	17,7
Кемеровская область	59,9	61,1	62	63,7	63,7	8,9	8,1	7,1	6	6,2	5,2	3	2,5	2,6	3	24,0	22,5	19,7	20,6	42,2
Новосибирская область	62,9	64,6	65,1	64,6	65,1	7,7	6,8	5,6	5,9	5,1	4,3	3,5	2,5	2,3	1,9	31,2	38,4	33,6	35,4	33,2
Омская область	62,2	63,9	64,1	64,6	65,1	8,1	7,9	6,9	6,8	6,7	8,1	5,7	3,9	3,5	3,4	25,9	24,2	21,0	20,9	24,4
Томская область	60,8	56,7	54,9	57,8	61,9	7,7	9,1	8,4	7,6	7,6	5	4,3	3	3,2	3,2	20,7	26,5	25,8	21,4	26,8
Дальневосточный федеральный округ	62,6	64,4	65	65,2	65,6	8,6	7,4	6,7	6,5	6,4	3,2	2	1,8	1,6	1,4	-	-	-	-	-
Республика Саха (Якутия)	62	62	64,2	65,2	65,4	8,9	9	8	7,4	7,4	7	3,9	2,5	1,5	1,7	15,1	17,8	16,6	14,2	24,5
Камчатский край	67,5	69,2	68,7	69,7	69,2	7	6,1	5,8	5,7	6,1	2,9	1,3	1,6	1,5	1,7	12,1	11,7	10,6	10,7	24,8
Приморский край	61,2	62,4	63,6	63,9	64,2	9,5	8	6,9	7,1	6,9	2,4	1,3	1,4	1,4	1,1	19,8	18,9	16,8	17,4	17,1
Хабаровский край	62,4	65,2	65,4	66	66,3	8,9	6,6	6,4	5,7	5,9	4,1	3	2,9	2,4	2,4	24,8	21,5	21,6	19,6	22,1
Амурская область	60,9	65,4	63,7	61,9	63,6	6,9	6	5,3	6,1	5,6	2,2	2,3	1,6	2	2,2	20,4	31,5	28,4	18,1	17,1
Магаданская область	73,8	75,9	76,4	76,8	74,4	5,6	4,5	3,4	2,9	3,1	3	1,5	0,8	0,6	0,6	17,8	15,5	9,3	16,6	23,4
Сахалинская область	65,2	66,9	66,9	66,9	67,5	8,9	7,9	7,7	7,2	6,5	4,6	3,4	2,3	2,1	1	25,0	24,5	21,5	23,4	22,0
Еврейская автономная область	57	59,6	59,9	60,2	59,3	9,3	8,5	8,5	8,3	8,7	4,7	3,2	1,8	0,9	0,6	33,3	20,1	18,4	19,0	20,4
Чукотский автономный округ	77,7	78,3	78,9	80,4	81,2	4,5	5,6	4,3	3,3	3,2	1,7	1,6	1	0,8	0,7	9,2	8,6	7,6	7,6	7,3

Приложение С

Исходные данные для оценки экономической составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ (продолжение)

Административно-территориальная единица	Коэффициент фондов, раз					Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума					Соотношение среднего размера пенсии с величиной прожиточного минимума			
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Российская Федерация	16,6	16,2	16,4	16,2	16	3,3	3,5	3,7	3,8	3,7	1,5	1,6	1,5	1,5
Центральный федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Белгородская область	14,6	14,4	15,4	14,7	14,2	3,1	3,3	3,5	3,4	3,2	1,8	1,9	1,7	1,7
Брянская область	12,7	12,8	14	13,6	13,4	2,3	2,5	2,8	2,7	2,6	1,7	1,8	1,6	1,5
Владимирская область	11,1	11,1	11,8	12	11,4	2,3	2,5	2,6	2,8	2,6	1,5	1,6	1,5	1,5
Воронежская область	14,7	14,6	14,8	15,6	15,6	2,4	2,7	3,1	3,3	3,2	1,5	1,6	1,7	1,6
Ивановская область	10,5	10,7	11,7	11,6	11,3	2,2	2,3	2,5	2,5	2,3	1,6	1,6	1,5	1,4
Калужская область	13,1	13,3	14,4	13,9	13,2	3,1	3,4	3,8	3,6	3,4	1,7	1,8	1,6	1,5
Костромская область	11,1	10,8	11,3	11,3	10,7	2,2	2,3	2,4	2,6	2,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Курская область	12,4	12,6	13,7	13,4	13,7	2,5	2,9	3,2	3,3	3,2	1,6	1,7	1,7	1,6
Липецкая область	12,8	12,5	14	14,3	14,1	2,7	3,0	3,1	3,2	3,0	1,6	1,7	1,7	1,6
Московская область	15,4	15,8	16,5	16	14,8	3,5	3,8	4,0	4,0	3,8	1,6	1,7	1,6	1,6
Орловская область	14,1	14,1	14,6	13,2	11,9	2,5	2,7	3,0	2,8	2,6	1,8	1,9	1,6	1,6
Рязанская область	11,7	11,1	12,5	12,9	13,1	2,5	2,6	2,8	3,0	3,1	1,5	1,5	1,5	1,6
Смоленская область	12,2	11,3	12,3	12,1	12,1	2,3	2,3	2,3	2,5	2,4	1,4	1,4	1,4	1,3
Тамбовская область	14,9	15	15,6	15,7	13,6	2,7	2,8	3,1	3,3	2,8	1,9	1,9	2,0	1,5
Тверская область	10,5	10,2	11,2	10,8	9,8	2,6	2,8	3,0	2,9	2,7	1,6	1,6	1,5	1,4
Тульская область	11,9	12	12,9	12,7	12,2	2,7	2,9	3,0	3,2	3,2	1,6	1,6	1,5	1,5
Ярославская область	12,7	12,1	13,4	13,6	13,6	2,7	3,0	3,1	3,2	3,1	1,7	1,7	1,7	1,7

Продолжение приложения С

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
г. Москва	28,3	27,3	27,3	27,3	21,3	3,9	4,3	4,4	4,5	4,3	1,3	1,3	1,2	1,2
Северо-Западный федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Республика Карелия	10,8	10,6	11,6	11,3	10,2	2,7	2,8	2,9	3,0	2,8	1,6	1,6	1,6	1,5
Республика Коми	16,9	16,5	17	16,5	14,9	3,2	3,3	3,8	3,7	3,5	1,5	1,6	1,5	1,5
Архангельская область	12,7	12,5	13	12,5	12,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ненецкий автономный округ	20,1	19,3	19,9	19,1	18,1	3,9	3,8	4,2	3,8	3,8	1,2	1,2	1,1	1,1
Архангельская область (без автономного округа)	-	-	11,8	11,5	11,3	-	-	3,0	2,7	2,7	-	-	-	1,3
Вологодская область	11,7	11,4	12,1	12	11,7	2,8	2,9	3,0	3,1	2,9	1,5	1,5	1,5	1,5
Калининградская область	12,3	12,1	13,4	13	12,7	3,0	3,1	3,2	3,3	3,1	1,5	1,6	1,5	1,4
Ленинградская область	12,4	12,4	13	13,5	12,7	3,7	3,9	4,1	4,3	4,3	1,7	1,7	1,8	1,7
Мурманская область	13,6	13,2	13,9	14	12,4	3,4	3,6	3,8	3,8	3,6	1,4	1,4	1,5	1,4
Новгородская область	14,6	14,5	14,9	14,1	14	2,8	3,0	3,2	3,0	2,9	1,6	1,6	1,5	1,5
Псковская область	11,9	11,5	12,2	11,5	10,4	2,5	2,3	2,6	2,5	2,3	1,5	1,5	1,4	1,3
г. Санкт-Петербург	20	19,4	19,6	20,2	18,7	4,2	4,3	4,5	4,7	4,4	1,8	1,9	1,9	1,7
Южный федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Республика Адыгея	12,8	13	14	13,2	13,8	2,4	2,6	2,8	2,9	2,7	1,6	1,6	1,6	1,5
Республика Калмыкия	11,8	11,8	12,6	12,1	12,1	2,2	2,2	2,5	2,4	2,4	1,5	1,5	1,4	1,4
Краснодарский край	15,9	16,1	16,5	16,8	17	2,6	2,9	3,1	3,1	3,0	1,4	1,5	1,4	1,4
Астраханская область	14,3	14,2	14,7	14,9	14,8	3,0	3,0	3,1	3,4	3,3	1,6	1,6	1,6	1,5
Волгоградская область	11,1	10,8	11,2	11,3	10,9	2,5	2,6	2,7	2,9	2,7	1,5	1,5	1,6	1,5
Ростовская область	14	13,4	14	14	14	2,6	2,7	2,9	2,9	2,8	1,5	1,5	1,5	1,4
Северо-Кавказский федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Республика Дагестан	14,1	14,5	15	13,3	13,3	2,1	2,2	2,5	2,4	2,3	1,5	1,5	1,3	1,3
Республика Ингушетия	10,6	11,6	12,1	11,9	11,7	2,5	2,8	3,4	2,9	2,8	1,4	1,6	1,3	1,4
Кабардино-Балкарская Республика	12	12,1	12,6	11,7	12	2,3	2,5	3,0	2,7	2,6	1,6	1,7	1,4	1,4

Продолжение приложения С

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Карачаево-Черкесская Республика	11,4	11	12	11,4	11,9	2,2	2,3	2,7	2,5	2,5	1,7	1,7	1,5	1,5
Республика Северная Осетия – Алания	11,3	11,2	12,2	11,9	11,9	2,3	2,5	2,7	2,7	2,6	1,7	1,7	1,6	1,5
Чеченская Республика	-	-	13,4	13,4	15,1	2,2	2,0	2,3	3,0	2,9	1,2	1,3	1,5	1,5
Ставропольский край	13	12,7	13,2	13,6	13,6	2,4	2,5	2,7	3,0	3,0	1,5	1,5	1,5	1,5
Приволжский федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Республика Башкортостан	17,4	17,2	17,5	17,5	17,1	2,9	3,2	3,3	3,3	3,2	1,6	1,7	1,6	1,6
Республика Марий Эл	13	13	13,2	13,3	12,6	2,3	2,5	2,7	2,8	2,7	1,7	1,7	1,6	1,5
Республика Мордовия	11,8	11,3	12	11,8	11,6	2,2	2,3	2,5	2,7	2,7	1,6	1,6	1,6	1,6
Республика Татарстан	16	15,5	17	16,6	16,8	3,4	3,7	3,8	3,9	3,8	2,0	1,9	1,7	1,7
Удмуртская Республика	11,8	11,7	12,5	12,4	12,2	2,6	2,8	2,9	3,1	3,0	1,8	1,8	1,7	1,6
Чувашская Республика	11,3	11	12,1	11,8	11,4	2,4	2,6	2,9	3,0	2,8	1,6	1,7	1,7	1,6
Пермский край	17,8	17,3	17,5	17,6	17,4	2,7	2,6	3,0	3,1	3,1	1,4	1,5	1,5	1,5
Кировская область	11,2	10,9	12,1	11,5	11,6	2,3	2,4	2,6	2,6	2,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Нижегородская область	13,5	13,5	14,8	15,5	15,5	2,7	2,9	2,9	3,4	3,2	1,6	1,5	1,7	1,6
Оренбургская область	12,7	12,5	13,3	13,7	13,6	2,8	3,0	3,1	3,3	3,2	1,6	1,6	1,6	1,6
Пензенская область	12,4	12,2	13,2	13,5	13,5	2,6	2,8	3,1	3,2	3,0	1,6	1,7	1,7	1,6
Самарская область	20,5	19,4	19,5	19,3	16,7	2,5	2,7	2,8	2,9	3,0	1,5	1,5	1,5	1,6
Саратовская область	12,2	11,9	12,5	12,5	12,7	2,7	2,9	3,0	3,1	3,0	1,6	1,7	1,7	1,6
Ульяновская область	13,6	13	13,4	13,4	13,4	2,4	2,6	2,7	2,7	2,7	1,6	1,7	1,6	1,5
Уральский федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Курганская область	14,4	13,8	14,1	13,6	12,8	2,3	2,5	2,6	2,8	2,6	1,7	1,7	1,6	1,5
Свердловская область	18	17,2	17,8	17,8	16,8	3,0	3,1	3,3	3,6	3,4	1,5	1,5	1,6	1,6
Тюменская область	20	19,7	20,1	19,5	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	17,3	17,1	17,7	17,1	16,9	4,4	4,6	4,9	4,7	4,6	1,5	1,6	1,6	1,6
Ямало-Ненецкий автономный округ	18,2	18,1	19,2	18,7	17,5	5,1	5,4	5,6	5,3	5,0	1,5	1,6	1,4	1,4

Окончание приложения С

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Тюменская область (без автономных округов)			15,6	15,3	14,7	0,0	0,0	4,0	3,8	3,8	-	-	-	1,5
Челябинская область	14,3	13,9	14,2	13,2	12,7	3,1	3,3	3,4	3,5	3,3	1,7	1,7	1,6	1,5
Сибирский федеральный округ	-	-	-	-	-									
Республика Алтай	11,9	11,5	11,5	11,2	11,2	2,4	2,5	2,7	2,8	2,7	1,4	1,4	1,4	1,3
Республика Бурятия	15,2	14,9	15,3	15,8	15,4	3,0	3,0	3,2	3,3	3,2	1,4	1,4	1,5	1,4
Республика Тыва	11,5	11,3	12	12,1	12,1	2,9	3,0	3,2	3,0	3,1	1,5	1,5	1,3	1,4
Республика Хакасия	12,2	12,1	12,8	12,6	11	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4	1,6	1,6	1,6	1,5
Алтайский край	11	11,3	11,9	12,6	12,3	1,9	2,2	2,4	2,6	2,4	1,5	1,5	1,6	1,5
Забайкальский край	14,1	14,3	14,7	14,8	12,9	3,0	3,1	3,3	3,4	3,2	1,4	1,4	1,4	1,3
Красноярский край	17,3	17,3	17	16,9	14,9	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5	1,5	1,5	1,6	1,5
Иркутская область	15,9	15,7	15,6	15,4	12,9	3,4	3,5	3,7	3,5	3,4	1,6	1,7	1,5	1,5
Кемеровская область	14,6	14,1	14,9	14	12,2	3,5	3,7	3,8	3,6	3,3	1,9	1,9	1,7	1,6
Новосибирская область	15,1	14,9	15,8	15,7	12,6	2,8	2,9	3,1	3,1	2,9	1,5	1,5	1,4	1,4
Омская область	14,9	15,4	16,4	16,1	16,2	3,1	3,4	3,5	3,7	3,4	1,7	1,7	1,7	1,6
Томская область	13	12,8	13,4	13,2	12	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5	1,6	1,6	1,6	1,6
Дальневосточный федеральный округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Республика Саха (Якутия)	14,4	14,5	14,8	14,8	14,5	2,9	3,1	3,4	3,7	3,6	1,3	1,3	1,3	1,3
Камчатский край	11,9	12	12,5	12,5	11,5	2,8	3,0	3,1	3,3	3,2	1,1	1,2	1,2	1,2
Приморский край	12,8	13	13,5	12,7	13,2	3,0	3,1	3,2	2,9	2,9	1,3	1,4	1,2	1,2
Хабаровский край	12,9	13	13,1	13,5	13	2,4	2,7	3,1	3,2	3,0	1,2	1,3	1,3	1,3
Амурская область	11,3	12	13,4	13,5	13,4	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	1,2	1,2	1,2	1,3
Магаданская область	15	14,9	15,9	14,8	14,1	3,8	3,9	4,3	3,9	3,8	1,5	1,5	1,3	1,3
Сахалинская область	15,8	15,1	15,2	15,8	16,1	3,8	3,7	4,2	4,2	4,3	1,2	1,3	1,4	1,4
Еврейская автономная область	12,1	11,9	12,3	11,7	11,5	2,8	2,9	2,8	2,7	2,6	1,2	1,2	1,2	1,1
Чукотский автономный округ	14,8	15,8	16	15,4	15,7	4,2	4,6	4,9	4,5	5,4	1,4	1,5	1,5	1,7

Приложение Т

Исходные данные для оценки социальной составляющей качества трудовой жизни субъектов РФ

Административно-территориальная единица	Доля населения трудоспособного возраста, %					Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума, %				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	12012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Российская федерация	62,0	61,5	60,9	60,1	59,3	12,5	12,7	10,7	11	11,2
Центральный федеральный округ	61,7	61,3	60,7	60,0	59,3	-	-	-	-	-
Белгородская область	61,3	60,9	60,3	59,6	58,8	8,2	8,6	6,5	7,6	7,5
Брянская область	60,8	60,3	59,7	58,9	58,1	13,5	12,6	10,5	11,7	12,4
Владимирская область	60,3	59,7	59,0	58,1	57,3	17,3	17,5	15	13,7	13,5
Воронежская область	60,3	60,1	59,6	59,0	58,3	18,4	17,2	10,3	9,1	9
Ивановская область	60,3	59,7	59,1	58,4	57,6	20,1	19	13,8	14,2	14,2
Калужская область	61,2	60,6	60,0	59,2	58,3	11,3	11,1	8,5	9	9,5
Костромская область	60,5	59,8	58,9	58,0	57,1	15,7	16,5	15,1	15,1	13,5
Курская область	60,0	59,6	58,9	58,2	57,4	10,8	10,4	8,2	9	8,6
Липецкая область	60,6	60,0	59,4	58,5	57,8	9,9	10,6	8,4	8	8
Московская область	62,3	64,1	63,8	61,1	60,5	10,1	9,6	6,9	7,7	7,7
Орловская область	60,1	59,6	59,0	58,2	57,4	14,7	14,5	11,3	13,6	12,9
Рязанская область	59,6	59,1	58,5	57,8	57,0	15	16	12,5	11,7	11,1
Смоленская область	62,0	61,3	60,8	60,0	59,1	15,2	17,3	14,8	15,4	15,2
Тамбовская область	59,8	59,4	58,9	58,3	57,7	10,8	10,7	9,4	8,2	9,4
Тверская область	59,5	59,0	58,4	57,6	56,9	13,2	13,5	11,4	12,1	11,9
Тульская область	59,6	59,1	58,6	57,8	57,1	11	10,9	9,5	9,8	9,8
Ярославская область	59,9	59,2	58,6	57,8	57,1	12,8	13,4	10,9	10,6	10,1
г. Москва	63,8	62,1	61,4	61,9	61,2	10	10	9,6	9,3	9
Северо-Западный федеральный округ	62,5	62,0	61,4	60,6	59,9	-	-	-	-	-
Республика Карелия	61,9	61,1	60,1	59,2	58,2	14,9	15,7	13,6	15	14,4
Республика Коми	65,4	64,5	63,5	62,4	61,3	15,6	16,3	13,4	14	14,5
Архангельская область	62,3	61,4	60,4	59,3	58,3	14	14,4	13,2	14,1	14,1

Продолжение приложения Т

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ненецкий автономный округ	-	-	-	-	-	7,5	7,7	6,5	7,9	9
Архангельская область (без автономного округа)	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3			13	13,9	13,8
Вологодская область	61,7	61,0	60,1	59,1	58,1	16,8	17,1	13,2	13,1	12,9
Калининградская область	62,9	62,4	61,7	60,9	60,1	12,4	12,7	10,8	12,3	12,4
Ленинградская область	62,3	61,6	61,1	60,5	59,8	12,6	13	11,9	11	10,3
Мурманская область	66,1	65,3	64,5	63,5	62,5	13,2	13,6	11,1	11	10,9
Новгородская область	59,7	59,0	58,2	57,2	56,2	14,9	15	11,7	13	12,1
Псковская область	59,8	59,2	58,4	57,6	56,8	15,6	16,7	15,4	16,9	16,3
г. Санкт-Петербург	62,5	62,4	62,0	61,5	61,1	8,6	9,1	9	8,3	8,3
Южный федеральный округ	60,8	60,3	59,8	59,1	58,4	-	-	-	-	-
Республика Адыгея	59,4	58,9	58,5	58,0	57,5	16	14,6	11,3	12	11
Республика Калмыкия	64,1	63,4	62,4	61,3	60,2	35,7	35,8	30,7	35,4	35,1
Краснодарский край	60,1	59,7	59,3	58,7	58,1	15,2	13,5	11,2	10,4	10,1
Астраханская область	62,0	61,4	60,8	59,8	59,0	14,1	14,2	12,5	12	12
Волгоградская область	60,8	60,4	59,8	59,0	58,2	14	15,1	13,6	13,4	13,9
Ростовская область	61,1	60,7	60,2	59,6	58,8	14,9	15,2	12,9	12,9	13
Северо-Кавказский федеральный округ	61,2	61,0	60,7	60,3	59,8	-	-	-	-	-
Республика Дагестан	62,1	62,2	62,2	62,0	61,7	8,8	8,3	7	10,1	10,2
Республика Ингушетия	60,2	59,7	59,6	59,5	59,3	22,1	18,5	17,1	18,8	23,1
Кабардино-Балкарская Республика	63,2	62,7	62,3	61,6	60,9	15,7	15,3	14,2	18,8	18,6
Карачаево-Черкесская Республика	62,0	61,5	61,1	60,4	59,7	17,7	18,8	16	19,8	19,3
Республика Северная Осетия – Алания	59,8	59,6	59,2	58,7	58,0	10,5	12,6	10,4	11,3	12,1
Чеченская Республика	58,0	57,8	57,2	56,7	56,3	-	-	21,7	19,5	14,2
Ставропольский край	61,5	61,2	60,8	60,2	59,5	18,5	18,3	13,7	11,8	11,8
Приволжский федеральный округ	61,8	61,2	60,5	59,6	58,7	-	-	-	-	-
Республика Башкортостан	62,1	61,6	60,9	60,1	59,3	12,1	12,6	10,3	10,3	10,8
Республика Марий Эл	63,4	62,7	61,7	60,5	59,3	24	24,2	20	19,5	19,9
Республика Мордовия	62,6	62,1	61,4	60,7	59,8	18,3	20,2	18	19	17,3
Республика Татарстан	62,3	61,8	61,2	60,4	59,5	7,7	8,1	6,5	7,2	7,1
Удмуртская Республика	62,6	61,8	60,8	59,6	58,5	13,7	14	11,1	11,1	11,2
Чувашская Республика	62,5	62,0	61,3	60,4	59,4	18,2	19,3	16	16,5	16,2
Пермский край	61,6	60,8	60,0	59,1	58,2	13,2	14,4	12,2	11,6	11,8
Кировская область	61,2	60,3	59,3	58,2	57,0	14,2	15	12,4	13,4	12,7

Продолжение приложения Т

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Нижегородская область	60,9	60,5	59,9	59,2	58,4	12,3	12,5	10,3	9,1	8,5
Оренбургская область	61,8	61,2	60,4	59,4	58,4	13,9	14,4	12,7	12,1	11,8
Пензенская область	60,6	60,0	59,3	58,5	57,7	15,2	15,4	13,1	12,6	12,5
Самарская область	61,9	61,4	60,8	59,9	59,1	15,1	15,2	12,3	12,6	12,6
Саратовская область	60,9	60,4	59,9	59,2	58,5	16,4	17,3	15,9	15,7	14,9
Ульяновская область	62,0	61,4	60,6	59,7	58,7	16,4	16,8	13,3	13,4	11,9
Уральский федеральный округ	63,1	62,3	61,6	60,7	59,7	-	-	-	-	-
Курганская область	59,7	58,8	57,7	56,4	55,3	16,9	18,5	15,6	16,8	16,5
Свердловская область	61,6	60,9	60,2	59,3	58,3	10	10,5	8,5	8,4	8,3
Тюменская область	67,5	66,7	66,0	65,1	64,0	11,9	12,3	11	11,8	12,1
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	0,0	0,0	54,3	53,6	53,3	10,3	10,6	9,8	10,6	10,8
Ямало-Ненецкий автономный округ						7,3	7,4	6,4	6,9	7
Тюменская область (без автономных округов)	27,8	27,4	27,6	27,2	26,3			10,4	11,1	11,4
Челябинская область	61,4	60,7	59,9	59,0	58,1	10,2	10,8	10,1	11,6	11,7
Сибирский федеральный округ	62,6	61,9	61,1	60,1	59,2	-	-	-	-	-
Республика Алтай	60,9	60,0	58,8	57,7	56,5	17,7	18,6	18,5	21,1	20,8
Республика Бурятия	62,8	61,9	61,0	60,0	59,0	19,2	20,1	17,7	16,1	17
Республика Тыва	60,3	59,5	58,7	57,9	56,8	29,6	30,6	27,9	35,1	35,2
Республика Хакасия	62,5	61,6	60,5	59,4	58,3	18,4	18,6	16,3	16,9	17,5
Алтайский край	61,5	60,6	59,6	58,5	57,4	23,9	22,6	20,6	18,2	17
Забайкальский край	62,7	62,2	61,4	60,6	59,6	19	18,9	17,6	16,4	18
Красноярский край	63,6	63,0	62,3	61,5	60,6	17,9	18,1	15,6	15,7	17,1
Иркутская область	62,0	61,4	60,6	59,7	58,7	18,1	19,2	16,8	17,2	18,6
Кемеровская область	61,8	61,0	60,2	59,2	58,1	11	11,6	10,6	14	14,5
Новосибирская область	62,9	62,3	61,6	60,8	59,9	16,3	16,5	14,1	15,3	15,9
Омская область	63,1	62,5	61,7	60,7	59,7	14,1	12,7	11	12,2	11,9
Томская область	64,2	63,5	62,9	62,1	61,3	17,4	17,8	16,2	16,6	16,9
Дальневосточный федеральный округ	64,0	63,4	62,7	61,9	61,0	-	-	-	-	-
Республика Саха (Якутия)	64,4	63,9	63,1	62,3	61,4	19	18,6	16,7	16,7	17,4
Камчатский край	66,0	65,4	64,8	64,3	63,6	19,5	19,2	17,8	17,8	17
Приморский край	63,4	63,0	62,4	61,6	60,7	16,3	15,7	14,2	15,9	14,7
Хабаровский край	64,0	63,5	62,9	62,1	61,3	15,9	15,8	14,3	12,5	13
Амурская область	63,0	62,3	61,3	60,5	59,5	23,7	20,4	16	15,7	14,1

Окончание приложения Т

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Магаданская область	67,4	66,3	65,3	64,2	63,0	13,6	13,9	11,3	13,1	12
Сахалинская область	64,3	63,5	62,7	61,8	60,7	11	11,9	11,8	9,4	9,1
Еврейская автономная область	62,6	62,1	61,1	60,2	59,2	19,5	20,1	18,8	20,9	21,5
Чукотский автономный округ	68,0	67,2	67,0	66,5	65,8	10,3	9	7,7	9,3	8,8

Приложение У

Типологизация субъектов РФ по качеству трудовой жизни

Административно-территориальная единица	Тип региона				
	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Белгородская область	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Проблемный	Проблемный
Брянская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Владимирская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Воронежская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Ивановская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Калужская область	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Проблемный	Проблемный
Костромская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Курская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Липецкая область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Московская область	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный
Орловская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Рязанская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Смоленская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Тамбовская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Тверская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Тульская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Ярославская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
г. Москва	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Карелия	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Республика Коми	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Архангельская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Ненецкий автономный округ	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Архангельская область (без автономного округа)	-	-	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Вологодская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Калининградская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный

Продолжение приложения У

1	2	3	4	5	6
Ленинградская область	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный
Мурманская область	Благополучный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Новгородская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Псковская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный	Неблагополучный
г. Санкт-Петербург	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Адыгея	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Калмыкия	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Краснодарский край	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Астраханская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Волгоградская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Ростовская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Республика Дагестан	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Ингушетия	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Кабардино-Балкарская Республика	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Карачаево-Черкесская Республика	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Северная Осетия – Алания	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Чеченская Республика	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Ставропольский край	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Башкортостан	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Марий Эл	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Мордовия	Неблагополучный	Проблемный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Татарстан	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Проблемный
Удмуртская Республика	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Чувашская Республика	Неблагополучный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Пермский край	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Кировская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Нижегородская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный

Продолжение приложения У

1	2	3	4	5	6
Оренбургская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Пензенская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Самарская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Саратовская область	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Ульяновская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Курганская область	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Свердловская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Тюменская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный
Ямало-Ненецкий автономный округ	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный
Тюменская область (без автономных округов)	-	-	Благополучный	Проблемный	Благополучный
Челябинская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Республика Алтай	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Бурятия	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Проблемный	Неблагополучный
Республика Тыва	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Республика Хакасия	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Неблагополучный
Алтайский край	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Забайкальский край	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Красноярский край	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Иркутская область	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Кемеровская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Новосибирская область	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный
Омская область	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Томская область	Проблемный	Неблагополучный	Проблемный	Проблемный	Неблагополучный
Республика Саха (Якутия)	Проблемный	Неблагополучный	Неблагополучный	Неблагополучный	Проблемный

Окончание приложения У

1	2	3	4	5	6
Камчатский край	Проблемный	Неблагополуч-ный	Неблагополуч-ный	Неблагополучный	Проблемный
Приморский край	Проблемный	Проблемный	Неблагополуч-ный	Неблагополучный	Неблагополуч-ный
Хабаровский край	Проблемный	Проблемный	Неблагополуч-ный	Проблемный	Проблемный
Амурская область	Проблемный	Проблемный	Неблагополуч-ный	Неблагополучный	Неблагополуч-ный
Магаданская область	Благополучный	Благополучный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Сахалинская область	Благополучный	Проблемный	Проблемный	Проблемный	Проблемный
Еврейская автономная область	Проблемный	Неблагополуч-ный	Неблагополуч-ный	Неблагополучный	Неблагополуч-ный
Чукотский автономный округ	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный	Благополучный