

**Национальная академия наук Украины
Институт социологии**

**КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ
В ЗЕРКАЛЕ СОЦИОЛОГИИ**



Киев 2012

ББК 60.5

К 30

К 30 **Качество жизни населения Украины в зеркале социологии /**
Под общей ред. академика НАН Украины В.М.Вороны, докт.
филос. наук, проф. Е.И.Суименко. – К. : Институт социологии
НАН Украины, 2012. – 211 с.

ISBN 978-966-02-6448-9

В монографии рассмотрены изменения качества жизни населения Украины за годы проведения рыночных реформ. В ней нашли отражение различные современные теоретические и методологические подходы к определению и измерению качества жизни. На основании использования большого массива данных национальной и международной статистики, а также результатов социологических опросов исследователи проанализировали качество жизни населения Украины, применяя как интегральные показатели благосостояния общества, так и характеристики различных компонентов качества жизни на основе квалиметрического подхода. Авторы монографии выявили сложные и противоречивые пути формирования качества жизни населения в современной Украине.

The monograph has examined changes of the quality of life in Ukraine during the period of market reforms. It reflects various modern theoretical and methodological approaches to defining and measuring the quality of life. On the basis of a large data set of national and international statistics, as well as the results of sociological surveys, researchers had examined the quality of life of the Ukrainian population, using both integral indicators of social welfare and the characteristics of different components of quality of life through qualimetric approach. The authors of the monograph had revealed complex and contradictory ways of forming the quality of life in modern Ukraine.

ББК 60.5

Научные рецензенты:

И.М.Прибиткова, доктор экономических наук

П.С.Ещенко, доктор экономических наук

*Рекомендовано к печати Ученым советом Института социологии
НАН Украины (протокол №4 от 27 вересня 2011 года)*

ISBN 978-966-02-6448-9

© Институт социологии НАНУ, 2012

не социологи отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины взяли за исследование качества жизни украинских граждан, используя для этого данные социологического мониторинга украинского общества за 1992–2010 гг., Европейского социального исследования 2005–2009 гг., всеукраинских опросов общественного мнения 2006 и 2009 годов.

Авторами отдельных глав и параграфов рекомендуемой нами читателям монографии отдела экономической социологии являются: Введение – д.э.н., проф., академик НАН Украины В.М.Ворона; 1.1 – к.и.н., ведущий научный сотрудник отдела А.Г.Арсенко и аспирантка отдела В.О.Буткалюк; 1.2 – к.с.н., научный сотрудник отдела А.Н.Малюк; 1.3, 1.4.1 – д.ф.н., проф., главный научный сотрудник отдела Е.И.Суименко; 1.4.2 – к.с.н., научный сотрудник отдела Н.В.Толстых; 1.4.3, 1.4.4 – главный научный сотрудник отдела Е.И.Суименко; 2.1 – аспирантка отдела В.О.Буткалюк, д.ф.н., проф., главный научный сотрудник отдела д.ф.н., проф. Е.И.Суименко; 2.2. – д.ф.н., проф., главный научный сотрудник отдела Е.И.Суименко; 3.1 – к.с.н., научный сотрудник отдела Н.В.Толстых; 3.2 – д.с.н., старший научный сотрудник отдела В.С.Резник; 3.3 – д.с.н., и.о. зав. отдела Т.О.Петрушина; 3.4 – д.с.н., главный научный сотрудник отдела В.Е.Пилипенко; 3.5 – к.с.н., старший научный сотрудник отдела И.В.Буров; 3.6 – к.с.н., младший научный сотрудник отдела В.В.Смакота; Заключение д.ф.н., проф. Е.И.Суименко, д.е.н., и.о. зав. отдела Т.О.Петрушина.

Научно-вспомогательную работу в обработке первичной социологической информации и при подготовке монографии к печати выполняла ведущий социолог сотрудник отдела Р.А.Пешая.

3.2. Качество трудовой жизни граждан Украины и изменение его детерминант

Одной из составляющих качества жизни является качество трудовой жизни – совокупность материальных, технологических, информационных, статусных, поведенческих и культурных свойств трудовой сферы жизнедеятельности индивида, составляющих ее сущностную определенность и различающихся по степени проявления в социальном пространстве и времени. Отечественные социологи исследуют различные аспекты проблематики качества трудовой жизни. В частности, Л.Хижняк анализировала эволюцию научных и международных правовых взглядов относительно качества трудовой жизни, его состояние и перспективы в постсоветских странах, влияния на него социетальных и глобальных процессов экономических преобразований [*Якість життя, 2008: с. 84–136*]. Исходя из этих наработок, необходимо эмпирически исследовать особенности дифференциации и детерминации качества трудовой жизни граждан в украинском обществе за последние годы.

В Украине на качество трудовой жизни ее граждан отразилась реструктуризация социально-экономической среды в ходе коренных общественных преобразований 1990–2000-х гг. Реинституционализация частной собственности, частного предпринимательства и свободного рынка рабочей силы существенно изменила институциональную архитектуру экономики и структуру занятости населения [*Резнік, 2010: с. 396–406*]. Эти изменения, в свою очередь, обусловили изменения качественной неоднородности трудовой жизни. В то же время на качество трудовой жизни украинских граждан неизбежно влияли глобальные социально-экономические тенденции. Среди последних – генезис исторически новой, информационной разновидности капитализма, проявлением которой М.Кастельс считает структурную реорганизацию производственных отношений на принципах ин-

формационной экономики: «...Ключевые виды деятельности во всех сферах человеческой практики основываются на информационных технологиях и глобально организованы в информационные сети и сосредоточены вокруг обработки информации (символов)» [Кастельс, Химанен, 2006: с. 1].

Технологической основой новейшей экономики определены микроэлектроника и телекоммуникации, что технически делает возможной глобальность сетей производства, менеджмента и дистрибуции. Главными источниками производительности служат инновации, а главными материалами новейших производственных процессов — знания и информация. Социотехнические преобразования мировой экономической системы охватывают процессы производства, распределения, обмена и потребления, модификации капитала и труда. Соответственно, новое качество труда и трудовой жизни работников в значительной мере определяется надлежащим уровнем образования, а новые, важнейшие производители информационной экономики идентифицируются как производители новых знаний и обработчики информации.

Впрочем, существенные социальные преобразования производственных отношений не лишили их капиталистической природы, но она проявляется особым образом. Несмотря на глобальность, информационная экономическая система действует избирательно: перспективные в информационно-производственном, научном, технологическом и экономическом отношении регионы, страны и континенты она привлекает, а остальные изымает или игнорирует: «Глобальная тенденция информационной экономики — подключать к своей сети тех участников, которые являются для нее ценными (и дополнительно увеличивать их стоимость), но исключать бесполезных участников (и, таким образом, ослаблять для них шанс приобрести какую-либо дополнительную стоимость). Это приводит к увеличению социальной несправедливости в форме неравномерности доходов, поляризации и бедности» [Кастельс, Химанен, 2006: с. 7].

Способность каждой группы, организации, учреждения, общества или региона работать в рамках новой экономики

определяет их качество трудовой жизни, благополучие и перспективы. Вместе с тем неспособность найти собственное место в глобальных сетях равнозначно неспособности изменить свою судьбу. Это прежде всего касается непосредственно работников. В частности, структурным последствием развития информационного капитализма является углубление социального расслоения рабочей силы на самопрограммированную рабочую силу и общую рабочую силу. По поводу самопрограммированной рабочей силы Кастельс отмечает: «Такая рабочая сила должна быть высокообразованной и инициативной. Компании, большие или малые, зависят от качества и автономности работников. Качество измеряется не только годами, потраченными на образование, но и типом образования. Работник в Интернет-экономике должен быть способным сам себя репрограммировать относительно навыков, знаний и образа мышления, которые определяются изменениями задач в постоянно развивающейся бизнес-среде. Кадры, способные к самопрограммированию, требуют особого типа образования, в котором запас знаний и информации, накопленный в памяти работника, может увеличиваться и видоизменяться в течение его трудовой жизни. Это имеет чрезвычайные последствия для требований, предъявляемых к системе образования, как во время базового обучения, так и при постоянной переподготовке и повышении квалификации, которые длятся всю взрослую жизнь» [Кастельс, 2007: с. 90–91].

При этом речь также идет и об Интернет-обучении, в ходе которого работники должны прежде всего «научиться учиться» в условиях ускорения изменения и старения информации. Это обусловлено необходимостью «иметь возможность преобразовывать информацию, полученную в процессе обучения, в конкретное знание» в режиме он-лайн. Среди признаков самопрограммированной рабочей силы не только сложные навыки в области ИТ и аналитической обработки информации (символов), но и организованность в виде информационной сети. Через сеть работники собираются вокруг работодателя и привлекаются им к работе на условиях временной и частичной занятости, самозанятости

в рамках определенных рабочих проектов. Вследствие технических возможностей работы он-лайн распространяется гибкая модель занятости, признаками которой также являются субподряды, консалтинг, неофициальность трудовой деятельности. Кастельс констатирует «историческое возрождение автономии работников после бюрократизации индустриальной эпохи» [Кастельс, 2007: с. 92]. Вместе с тем оценка положения общей рабочей силы кардинально отличается от прежних критериев ее оценки: «Общая рабочая сила представлена теми работниками, которые не имеют специальных навыков или особой способности приобретать навыки в процессе производства, отличающиеся от являющихся необходимыми для выполнения указаний руководства. Общую рабочую силу можно заменить машинами или общей рабочей силой везде в мире, а точное совмещение машин, количества работников на месте и количества удаленных работников зависит от предыдущих коммерческих расчетов. Разумеется, принадлежность к общей рабочей силе не зависит от личных качеств человека. Это результат недостаточных социальных и личных инвестиций в интеллектуальный капитал этого отдельного индивидуума» [Кастельс, 2007: с. 94].

По своей производственной значимости носитель общей рабочей силы в условиях информационного капитализма приравнен к машинам. Такой работник не может быть успешным самостоятельно, поскольку полностью зависим от носителя самопрограммированной рабочей силы и своего работодателя. Следовательно, образование, благодаря которому приобретает способность постоянно менять необходимые навыки для решения текущих профессиональных задач и обращаться к источникам для овладения такими навыками, фрагментирует совокупность носителей рабочей силы на информационных производителей и переменных низкоквалифицированных работников.

Исходя из изложенных теоретических предпосылок, необходимо эмпирически верифицировать гипотетические предположения о влиянии рыночной реструктуризации украинской экономики и глобальной информатизации на состояние и дифференциацию качества трудовой жизни

граждан Украины. Для этого прежде всего необходимо определиться с теоретическими основаниями эмпирической операционализации концепта «качество трудовой жизни». Поскольку качество трудовой жизни связано со структурными характеристиками труда, уместно рассмотреть концептуальную модель структуры труда, которой пользовались в своих исследованиях М.Кон и его сотрудники. Одним из критериев структурирования в ней является то, с чем приходится работать работникам – информация, вещи и люди [Соціальні структури та особистість, 2007: с. 476–480]. Под информацией понимаются данные, знания, понятия, идеи, устные высказывания, числа, слова и символы, полученные в результате наблюдения, исследования, интерпретации, визуализации, умственного продуцирования. Работа с информацией предполагает чтение инструкций, сравнение, копирование, расчеты, компиляцию, анализ, координацию, синтезирование. Под вещами понимаются материальные неодушевленные предметы, отличные от человеческих существ, субстанции или материалы, механизмы, орудия, снаряжение и продукты с присущими им объемом, формой и другими физическими характеристиками. Работа с вещами сводится к оперированию, загрузке-выгрузке, надзору, манипулированию, вождению-управлению, управлению-контролю, прецизионной работе и наладке. Под людьми понимаются человеческие существа, а также подразумеваются и животные, с которыми работают индивидуально как с людьми. Работа с людьми предполагает обслуживание, получение инструкций-содействие, речь-оповещение, убеждение, размышление, надзор, инструктирование, ведение переговоров, наставление. По общей сложности работа дифференцирована на рутинный труд, труд с минимальным мышлением, применение практических и технических знаний, решение проблем с непредсказуемыми параметрами, комплексное решение задач с помощью интуиции и рассуждений, продуцирование сложных систем анализа/синтеза.

Кроме содержательной сложности труда ее важными характеристиками являются: 1) плотность надзора, то есть объем свободы, предоставляемой работнику его непосред-

венным руководителем, а также способ осуществления последним надзорного контроля; 2) рутинность или сложность организации труда, т.е. степень повторяемости/разнообразия и предсказуемости/непредсказуемости выполняемых задач и применяемых подходов, их структурированности [*Соціальні структури та особистість, 2007: с. 58–59, 78*]. В совокупности содержательная сложность труда, плотность надзора и рутинность рассматриваются М.Коном и его коллегами как условия профессиональной самостоятельности, способствующие или препятствующие применению в работе инициативы, мышления и независимых суждений. Содержательное усложнение и ослабление рутинности труда расширяет, а уплотнение надзора соответственно ограничивает профессиональную самостоятельность, то есть применимость инициативы, самостоятельность мышления и независимость решений.

Среди других характеристик труда исследователи также рассматривают: 1) позицию работника в организационной структуре: а) наличие или отсутствие у него прав собственности на предприятие, б) степень бюрократизации фирмы/организации (выразительность и разветвленность подразделения труда, число формальных уровней подчиненности и руководства); в) место в должностной иерархии контроля; 2) давление работы: а) частоту давления времени (темп работы), б) тяжесть труда, в) грязность работы; 3) неопределенности в работе, касающиеся возможности потенциально угрожающих изменений в существующей ситуации труда: а) вероятность внезапных и драматических изменений дохода, репутации или позиции, б) частоту ответственности за неподконтрольные вещи, в) риск потерять работу или бизнес; 4) другие аспекты: уровень конкуренции, гарантии занятости, размер и управленческую структуру фирмы или организации, продолжительность работы (количество рабочих часов в неделю), доход от работы [*Соціальні структури та особистість, 2007: с. 63–64, 78, 79–80, 159–162*]. Принадлежность к категории владельцев, бюрократизация фирмы и повышение позиции в должностной иерархии конт-

роля содержательно усложняют труд, облегчают его физически, ослабляют его рутинность и плотность внешнего надзора. В целом приведенную модель структуры труда, его предметных, технологических, функциональных, социальных и других характеристик, многократно верифицированную М.Коном и его сотрудниками в ходе многолетних кросс-секционных и лонгитюдных исследований в США, а также кросскультурных исследований, можно рассматривать как концептуальный образец при операционализации качества трудовой жизни.

Исходя из этих теретических предпосылок, концепт качества трудовой жизни операционализирован посредством первичных показателей*, которые непосредственно фиксируют отдельные ее наблюдаемые внешне проявления дифференцированности в социально-экономической среде. Эти показатели очерчивают «пространство свойств» (по П.Лазарсфельду) исследуемого феномена, достижимых для непосредственного наблюдения и анализа. Для обеспечения порядкового уровня измерения и сопоставления шкалы первичных показателей были преобразованы так, чтобы фиксировать значение каждой отдельной характеристики качества трудовой жизни по мере их роста.

Три первичных показателя — «Контроль со стороны работодателя», «Самостоятельность определение задач и работ» и «Свободный график работы» — количественно отражают разные аспекты трудовой самостоятельности опрашиваемых (таблица 3.7).

* Показатели общенационального опроса, проведенного в марте-апреле 2010 г. в ходе осуществления социологического мониторинга Института социологии НАН (руководитель проекта — В.Ворона, автор программы проекта — Н.Панина). Методом самозаполнения анкет опрошено 1800 человек. Выборка трехступенчатая, стратифицированная, случайная, с квотным скринингом на последней ступени, пропорционально репрезентирует взрослое (старше 18 лет) население 24 областей Украины, АР Крым и г. Киева (авторы выборки — Н.Панина и Н.Чурилов).

Таблица 3.7

**Контроль со стороны работодателя, самостоятельность
определения задач и работ и свободный график работы (%)**

<i>В таблице ниже приведен ряд утверждений по поводу работы. Насколько эти утверждения соответствуют Вашей ситуации на нынешнем месте работы (на последнем месте работы)?</i>	<i>N = 1800</i>
Мой руководитель (работодатель) контролирует качество и скорость моей работы в течение дня	
Полностью соответствует моей ситуации на работе	25,3
Скорее соответствует	34,5
Трудно сказать	7,1
Скорее не соответствует	16,3
Абсолютно не соответствует моей ситуации на работе	16,7
Я самостоятельно определяю конкретные задания и виды работ, которые я выполняю в течение дня	
Абсолютно не соответствует моей ситуации на работе	44,9
Скорее не соответствует	20,0
Трудно сказать	5,4
Скорее соответствует	19,2
Полностью соответствует моей ситуации на работе	10,6
Я самостоятельно решаю (официально или неофициально) когда приходить и уходить с работы	
Абсолютно не соответствует моей ситуации на работе	61,7
Скорее не соответствует	19,0
Трудно сказать	5,1
Скорее соответствует	7,0
Полностью соответствует моей ситуации на работе	7,3

Показатель «Контроль со стороны работодателя» фиксирует наличие надзора руководителя (работодателя) за качеством и скоростью работы подчиненного работника в целях обеспечения ожидаемой производительности труда и нормы выработки последнего. Опосредственно этот показатель отражает: а) степень свободы работника; б) содержание и сложность выполняемой им работы: чем содержательнее и сложнее работа, тем меньше поддаются контролю ее ход и текущее качество, промежуточные результаты и т.д.; в) степень доверия в производственных отношениях, отно-

шениях руководства-подчинения. Вместе с тем параметр «Самостоятельность определение задач и работ» фиксирует меру возможностей самостоятельного определения конкретных задач и видов работ, которые опрашиваемый выполняет в течение рабочего дня. Здесь непрямо измеряется текущая производственная самостоятельность работника, определяющая оптимальное (с точки зрения его интересов) приложение им трудовых усилий к предмету труда. Одновременно графа «Свободный график работы» указывает меру возможности опрашиваемого самостоятельно официально или неофициально решать, когда ему приходится на работу (появляться на рабочем месте) и уходить с нее, то есть покидать рабочее место. В этом случае показатель опосредованно отражает степень регламентированности распорядка трудового дня или рабочего времени работника, то есть его трудовую свободу. Между всеми этими тремя факторами наличествуют значимые корреляции в пределах от 0,2 до 0,6 (коэффициент Kendall's tau b). Исходя из предполагаемой взаимосвязи явлений, измеряемых этими тремя показателями, а также из сопоставимости 5-бальных порядковых шкал последних, на их основе создан агрегированный показатель «Трудовая самостоятельность». Он являет собой аддитивный индекс, образованный сочетанием значений упомянутых показателей и делением их суммы на 3 (вариация значений индекса – от 1 до 5, $M = 2,247$, $S = 1,058$, $N = 1695$).

Первичный показатель «Санкционированное влияние на принятие решений» фиксирует меру санкционирования руководством влияния опрашиваемого на принятие решений относительно деятельности предприятия/организации, в которой он работает (см. табл. 3.8).

Этот показатель измеряет степень санкционированного соучастия респондентов в менеджменте, а именно, в планировании, организации, координации и контроле производственной деятельности предприятия (учреждения), где они работают. Такое соучастие может исходить из собственно должностных обязанностей управленца, высокой квалификации специалиста-эксперта или положения совладельца-акционера предприятия. То есть речь идет об определенной

Таблица 3.8

Санкционированное влияние на принятие решений (%)

<i>Скажите, пожалуйста, насколько Ваше руководство позволяет (позволяло) Вам влиять на принятие решений о деятельности предприятия/организации, в которой Вы работаете?</i>	<i>N = 1800</i>
0 – У меня нет/не было на это никакого влияния	52,3
1	6,4
2	3,7
3	4,3
4	3,1
5 – Трудно сказать	15,9
6	1,8
7	2,5
8	1,9
9	1,2
10 – Это полностью зависит/зависело от меня	6,9

власти, которая может основываться на административном ресурсе, компетентности или экономическом капитале. В любом случае эта власть как возможность осуществлять свою волю в трудовых отношениях с другими независимо от их воли – орудие воплощения трудовых интересов личности, другими словами, ее направленности на объекты, значимые для нее в плане удовлетворения ее трудовых потребностей.

Аналогичную порядковую шкалу имеет первичный показатель «Санкционированная самоорганизация повседневной работы», фиксирующий меру санкционированных руководством возможностей опрашиваемых самостоятельно решать, как организовать свою повседневную работу (см. табл. 3.9).

Здесь измеряется мера фактического делегирования руководством предприятия (организации) своим подчиненным полномочий самостоятельно организовывать, согласовывать, устанавливать последовательность собственных действий в структуре повседневной трудовой деятельности, а также, вероятно, определять ее цели, средства и ожидаемые результаты. Степень полноты указанных полномочий тоже отра-

Таблица 3.9
Санкционированная самоорганизация повседневной работы (%)

<i>Скажите, пожалуйста, насколько Ваше руководство позволяет (позволяло) Вам самостоятельно решать, как организовать свою повседневную работу?</i>	<i>N = 1800</i>
0 – У меня нет/не было на это никакого влияния	39,8
1	4,6
2	3,8
3	4,4
4	3,8
5 – Трудно сказать	16,9
6	2,6
7	3,6
8	2,7
9	2,1
10 – Это полностью зависит/зависело от меня	15,7

жает меру качества трудовой жизни опрашиваемого в плане его возможностей работать согласно своим желаниям, потребностям, интересам, целям, своему текущему настроению и самочувствию. Этот показатель (таблица 3.9) значительно коррелирует с показателем «Санкционированное влияние на принятие решений» (см. табл. 3.8): коэффициент Kendall's tau b равен 0,6. На основании предполагаемой взаимосвязи явлений, измеряемых этими двумя показателями, а также идентичности 11-бальных порядковых шкал последних, они агрегированы в общий показатель «Организационные полномочия». Последний является аддитивным индексом, образованным сочетанием значений двух упомянутых первичных показателей и делением их суммы на 2 (вариация значений индекса – от 0 до 11, $M = 3,022$, $S = 3,176$, $N = 1693$).

Первичный показатель «Квалификационный уровень работы» фиксирует требования текущего рабочего места опрашиваемого относительно вида и степени профессиональной подготовленности и обученности, необходимых для выполнения им соответствующей работы (см. табл. 3.10).

Таблица 3.10

Квалификационный уровень работы (%)

Какая подготовка / квалификация необходима для выполнения Вашей работы?	N = 1800
Никакая или очень небольшая	26,4
Несколько недель/месяцев обучения	24,9
Профессионально-техническое образование (ПТУ) или несколько лет опыта работы	15,7
Затрудняюсь ответить	6,9
Среднее специальное образование (техникум, колледж)	14,2
Базовое высшее образование (бакалавр)	3,5
Полное высшее образование (специалист, магистр), научная степень (кандидат наук, доктор наук)	8,5

Речь идет об измерении квалификационных требований относительно объема и сложности систематизированных профессиональных навыков, умений и знаний, приобретаемых опрашиваемым самостоятельно или в течении организованного обучения в соответствующих учебных заведениях. Собственно квалификационный уровень исполняемой работы определяет ее содержание и качество трудовой жизни работника в целом. Как правило, это влияние прямо пропорционально: чем выше квалификационный уровень исполняемой работы, тем выше качество трудовой жизни.

Осуществляемая работа также различается по интенсивности повышения квалификации работников. Первичный показатель «Интенсивность повышения квалификации» фиксирует количество случаев повышения квалификации опрашиваемым за счет его текущего или бывшего работодателя (см. табл. 3.11).

Этот показатель отражает такие особенности трудовой жизни, как: а) необходимость приспособляемости к быстро меняющимся производственным обстоятельствам, в частности, технологическим нововведениям, обновлению правовой и вообще нормативной базы, изменениям предметного поля деятельности (специализации); б) широкие

Таблица 3.11
Интенсивность повышения квалификации (%)

<i>Как часто Вы повышаете свою квалификацию (участвуете в тренингах, семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации) за счет организации/предприятия, где Вы работаете (работали)?</i>	<i>N = 1800</i>
Ни одного раза	68,5
Один раз после устройства на работу	9,8
Раз в несколько лет	11,8
Один раз в год	5,9
2–3 раза в год	2,2
3–5 раз в год или больше	1,8

возможности для профессионального самосовершенствования и роста; в) сложность и важность выполняемой работы; г) качество производственных отношений между опрашиваемым и его работодателем, в частности, доверие последнего к работнику, признание его профессиональных и деловых качеств, готовность инвестировать в его рабочую силу.

Первичный показатель «Шансы карьерного продвижения» фиксирует самооценку опрашиваемым собственных перспектив карьерного роста (таблица 3.12).

Таблица 3.12
Шансы карьерного продвижения (%)

<i>Допустим, что Вы захотели продвинуться по карьерной лестнице. Как Вы считаете, какие у Вас шансы на продвижение на нынешнем месте работы?</i>	<i>N = 1800</i>
Никаких шансов	44,9
Низкие шансы	26,5
Пятьдесят на пятьдесят	23,2
Высокие шансы	4,3
Очень высокие	1,2

С помощью данной шкалы измеряются перспективы карьеры работника — его восходящего продвижения по «лестнице» профессиональной и должностной иерархии, удостоверяющего его личную успешность и плодотворность в производственной, служебной или иной профессиональной деятельности. По мере повышения профессионального и должностного статуса растет материальное вознаграждение, улучшаются условия труда, увеличиваются возможности творческого самовыражения и самореализации в труде, ведь увеличивается объем лично контролируемых производственных ресурсов (материальных, временных, технологических, человеческих и др.), что делает возможным воплощение собственных идей, замыслов и амбиций. Благодаря успешной карьере трудовая деятельность содержательно становится более свободной, а значимость самого работника, его компетенция и в конечном итоге — качество его трудовой жизни и качество жизни в целом растет.

Поиск структуры в пределах пространства непосредственно наблюдаемых первичных и агрегированных признаков качества трудовой жизни осуществлен при помощи факторного анализа. Вследствие анализа этих непосредственно наблюдаемых первичных признаков выделены факторы, соответствующие непосредственно ненаблюдаемым структурным составляющим качества трудовой жизни. Извлечение факторов осуществлено методом анализа главных компонент и вращением их методом Varimax с нормализацией Кайзера. Извлечены и подвергнуты вращению два фактора с собственными значениями, превышающими единицу (см. табл. 3.13).

Объясненная ими совокупная дисперсия составляет 68,2%. По критерию структурной выразительности эта 2-факторная модель более предпочтительна по сравнению с другими моделями, полученными целенаправленным извлечением и вращением иного количества факторов.

Первый фактор (доля дисперсии — 47,6%) сильно скоррелирован с тремя исходными первичными переменными. В первую очередь это переменная интенсивности повышения квалификации, которая в современных условиях ускоряющегося глобального технологического обновления за-

Таблица 3.13

**Структура качества трудовой жизни
(матрица факторных нагрузок после вращения)***

Исходные переменные	Факторы	
	1	2
Интенсивность повышения квалификации	0,815	0,033
Шансы карьерного продвижения	0,732	0,183
Квалификационный уровень работы	0,702	0,278
Трудовая самостоятельность	0,074	0,905
Организационные полномочия	0,297	0,831

*Вращение осуществлено за 3 итерации.

частую приобретает характер квалификационного «репрограммирования» (термин М.Кастельса). Квалификационный уровень выполняемой или перспективной работы требует повышения квалификации (квалификационного репрограммирования), которая определяет шансы карьерного продвижения. Учитывая такие содержательные особенности структуры первого фактора, его смысл можно охарактеризовать выражением «Репрограммирование».

Второй фактор (доля дисперсии – 20,6%) выделяется весьма сильными корреляциями с исходными агрегированными переменными, являющимися показателями мер трудовой самостоятельности и организационных полномочий, причем в числе последних – санкционированная самоорганизация повседневной работы (см. табл. 3.9). По существу, этот фактор сильно коррелирует с признаками гибкой модели занятости или «автономии работников» (выражение М.Кастельса). Соответственно, второй фактор можно определить как «Автономность».

В целом итоги факторного анализа не являются концептуально противоречивыми. Концепт качества трудовой жизни разложен на две определяемые структурные составляющие. Эта 2-факторная модель структуры является измерительным инструментом, с помощью которого можно анализировать качество трудовой жизни граждан Украины, выделяя ее два измерения:

1) «Репрограммирование» работника в трудовой среде, т.е. мера его приспособляемости к технологическим и квалификационным требованиям в ней, определяющая его карьерные перспективы;

2) «Автономность» работника в трудовой среде, т.е. степень его производственного обособления, самостоятельности и самоорганизации.

Факторный анализ показал наличие латентных детерминант качества трудовой жизни. Идентифицировать эти детерминанты, а также более содержательно интерпретировать концептуальную модель структуры и составляющих качества трудовой жизни, соответствующую извлеченным факторам, можно с помощью регрессионного анализа. При осуществлении последнего составляющие качества трудовой жизни заданы как зависимые переменные в уравнениях множественной линейной регрессии. Одновременно в качестве независимых переменных (т.е. возможных явных детерминант, обуславливающих изменение составляющих качества трудовой жизни) выступают показатели:

1) структурной локализации опрошенных в социальной среде:

а) «Возраст»: измерен как количество полных лет жизни (вариация значений переменной от 18 до 94 лет, $M = 45,8$, $S = 17,0$, $N = 1800$);

б) «Образование»: с возможными вариантами ответа «1 – начальное, неполное среднее, 2 – среднее общее, 3 – среднее специальное (техникум, училище, колледж), 4 – первая степень высшего образования (бакалавр), 5 – полное высшее образование (специалист, магистр, аспирантура, ученая степень)»;

2) структурной локализации опрошенных в экономической среде:

а) «Умственный труд»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто определил тип собственной занятости (работы) в момент опроса как профессиональный политик, руководящий работник госаппарата, руководитель (заместитель руководителя) пред-

приятия, учреждения, сельхозпредприятия, служащий госаппарата (должностное лицо), специалист технического профиля (с высшим или средним специальным образованием), специалист в области науки, культуры, здравоохранения, образования, дошкольного воспитания (с высшим или средним специальным образованием), работник правоохранительных органов, военнослужащий, предприниматель в крупном или среднем бизнесе, человек, занимающийся мелким бизнесом, индивидуальным предпринимательством, служащий из числа вспомогательного персонала, фермер и т.д., и значение 0 – для остальных опрошенных;

б) «Физический труд»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил тип собственной занятости (работы) в момент опроса как квалифицированный рабочий, разнорабочий, подсобный рабочий, работник сельхозпредприятия, и значение 0 – для остальных опрошенных;

в) «Дефицитность профессии»: измеряемая на основании вопроса «В таблице ниже приведен ряд утверждений по поводу работы. Насколько эти утверждения соответствуют Вашей ситуации на нынешнем месте работы (на последнем месте работы)? Если я решу уволиться с работы, мой руководитель (работодатель) сможет легко найти человека с моим уровнем квалификации и профессиональных навыков (Напротив каждого из утверждений обведите один ответ)» с возможными вариантами ответа «1 – полностью соответствует моей ситуации на работе, 2 – скорее соответствует, 3 – трудно сказать, 4 – скорее не соответствует, 5 – абсолютно не соответствует моей ситуации на работе»;

г) «Частный сектор экономики»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил, что работает в частном секторе экономики или одновременно в ее государственном и частном секторах, и значение 0 – для остальных опрошенных;

д) «Руководящая функция»: зафиксирована на основании вопроса «На Вашей основной работе, приходится (приходилось) ли Вам руководить сотрудниками и отвечать за

их работу?» с возможными вариантами ответа «1 – нет, 2 – трудно сказать, 3 – да»;

е) «Предприниматели»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил свой статус занятости на работе как работодатель (владелец, использующий наемный труд других) или самозанятый (индивидуальная трудовая деятельность, представитель свободной профессии), и значение 0 – для остальных опрошенных;

3) вознаграждения за труд:

а) «Месячный доход»: фиксирует денежную сумму в гривнах, полученную респондентом в качестве зарплаты, стипендии, пенсии в течении месяца;

б) «Оплата сверхурочного труда»: измеряемая на основании вопроса «Получаете (получали) ли Вы дополнительную оплату за работу в нерабочее (сверхнормированное) время?» с возможными вариантами ответа «1 – да, 0 – нет»;

в) «Процент от прибыли»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил, что его работа оплачивается (оплачивалась) получением процента от прибыли, и значение 0 – для остальных опрошенных;

г) «Надбавка к зарплате за стаж работы»: дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил, что на его нынешней работе (на его последней работе) существует шкала повышения заработной платы в зависимости от стажа работы, и значение 0 – для остальных опрошенных;

д) «Корпоративные привилегии»: аддитивный индекс, образованный сочетанием значений семи фиктивных дихотомических переменных и делением полученной суммы на 7 (вариация значений индекса – от 0 до 0,86, $M = 0,180$, $S = 0,157$, $N = 1800$). Каждая из этих семи исходных фиктивных дихотомических переменных принимает значение 1 для тех, кто отметил, что организация/предприятие, где он работает (работал), обеспечивает (обеспечивала) одну определенную социальную льготу (оплачиваемый больнич-

ный, оплачиваемый отпуск до 2-х недель, оплачиваемый отпуск от 2-х недель и больше, медицинская страховка за счет организации/предприятия, занятие спортом за счет организации/предприятия, бесплатные обеды для сотрудников, микро-кредиты), и значение 0 – для остальных опрошенных;

4) работы с источниками и средствами обработки информации:

а) «Изучение литературы по специальности»: фиктивная дихотомическая переменная, которая принимает значение 1 для тех, кто отметил, что в свободное от основной и домашней работы время хотя бы однажды за последние 7 дней (вместе с выходными) занимался изучением литературы по специальности, и значение 0 – для остальных опрошенных, которые не указали такого занятия;

б) «Пользование компьютером»: измеряемая на основании вопроса «Умеете ли Вы пользоваться компьютером?» с возможными вариантами ответа «1 – не умею и никогда не пользуюсь, 2 – умею работать на компьютере, иногда пользуюсь, 3 – умею и постоянно использую в работе»;

в) «Пользование Интернетом»: аддитивный индекс, образованный сочетанием значений трех фиктивных дихотомических переменных и делением полученной суммы на 3 (вариация значений индекса – от 0 до 1, $M = 0,100$, $S = 0,218$, $N = 1800$). Каждая из этих трех исходных фиктивных дихотомических переменных принимает значение 1 для тех, кто отметил, что использует Интернет с одной определенной целью (поиск информации для учебы или повышения квалификации, поиск информации, нужной для выполнения профессиональных обязанностей, посещение сайтов государственных и общественных структур), и значение 0 – для остальных опрошенных.

Меры обуславливания каждой составляющей качества трудовой жизни этими структурными, экономическими и поведенческими факторами определены с помощью использования модели множественной линейной регрессии (см. табл. 3.14 и 3.15).

Таблица 3.14

Множественная линейная регрессия: зависимая переменная –
«Репрограммирование» (фактор 1)

Независимые переменные	Коэффициенты B	Стандартная погрешность	Стандартизированные коэффициенты регрессии beta	t	Значимость
(Константа)	-1,452	0,117	-	-12,364	0,000
Возраст	-0,001	0,001	-0,017	-0,709	0,478
Образование	0,219	0,019	0,271	11,648	0,000
Умственный труд	0,229	0,061	0,099	3,759	0,000
Физический труд	0,047	0,056	0,020	0,843	0,399
Дефицитность профессии	-0,001	0,015	-0,002	-0,096	0,924
Частный сектор экономики	-0,122	0,052	-0,058	-2,351	0,019
Руководящая функция	0,146	0,026	0,119	5,686	0,000
Предприниматели	0,022	0,086	0,006	0,260	0,795
Месячный доход	3,04E-005*	0,000	0,033	1,452	0,147
Оплата сверхурочного труда	0,180	0,043	0,083	4,171	0,000
Процент от прибыли	-0,134	0,100	-0,027	-1,331	0,183
Надбавка к зарплате за стаж работы	0,425	0,048	0,184	8,822	0,000
Корпоративные привилегии	0,829	0,139	0,129	5,962	0,000
Изучение литературы по специальности	0,267	0,088	0,064	3,026	0,003
Пользование компьютером	0,214	0,039	0,157	5,500	0,000
Пользование Интернетом	0,364	0,116	0,079	3,127	0,002
R ² = 0,443	R ² Adjusted = 0,437	F – критерий Фишера: 75,478 при значимости 0,000			

*Здесь и далее в таблицах малые значения коэффициента регрессии B приведены в E-формате, свойственном среде языка программирования Фортран (Fortran) и окнам вывода результатов расчетов SPSS.

Таблица 3.15

Множественная линейная регрессия: зависимая переменная –
«Автономность» (фактор 2)

Независимые переменные	Коэффициенты В	Стандартная погрешность	Стандартизированные коэффициенты регрессии beta	t	Значимость
(Константа)	-1,161	0,123	-	-9,418	0,000
Возраст	0,004	0,002	0,073	2,815	0,005
Образование	0,053	0,020	0,066	2,682	0,007
Умственный труд	0,142	0,064	0,062	2,218	0,027
Физический труд	-0,226	0,058	-0,099	-3,867	0,000
Дефицитность профессии	0,160	0,016	0,214	9,886	0,000
Частный сектор экономики	0,125	0,055	0,060	2,293	0,022
Руководящая функция	0,222	0,027	0,182	8,252	0,000
Предприниматели	0,919	0,090	0,240	10,233	0,000
Месячный доход	6,52E-005*	0,000	0,071	2,966	0,003
Оплата сверхурочного труда	-0,108	0,045	-0,050	-2,376	0,018
Процент от прибыли	0,439	0,105	0,090	4,173	0,000
Надбавка к зарплате за стаж работы	-0,106	0,050	-0,046	-2,091	0,037
Корпоративные привилегии	-0,836	0,146	-0,131	-5,731	0,000
Изучение литературы по специальности	-0,033	0,092	-0,008	-0,354	0,724
Пользование компьютером	0,075	0,041	0,055	1,832	0,067
Пользование Интернетом	-0,057	0,122	-0,012	-0,464	0,642
R ² = 0,378	R ² Adjusted = 0,371	F – критерий Фишера: 57,654 при значимости 0,000			

*Здесь малое значение коэффициента регрессии В приведено в E-формате, свойственном среде языка программирования Фортран (Fortran) и окнам вывода результатов расчетов SPSS.

Таблица 3.16

Статистически значимые детерминанты составляющих качества трудовой жизни граждан Украины, "beta"
(стандартизированный коэффициент регрессии)

Группы независимых переменных	Составляющие качества трудовой жизни	
	«Репрограммирование» (фактор 1)	«Автономность» (фактор 2)
Структурная локализация опрошенных в социальной среде	Образование (0,271)	Возраст (0,073) Образование (0,066)
Структурная локализация опрошенных в экономической среде	Руководящая функция (0,119) Умственный труд (0,099) Частный сектор экономики (-0,058)	Предприниматели (0,240) Дефицитность профессии (0,214) Руководящая функция (0,182) Умственный труд (0,062) Частный сектор экономики (0,060) Физический труд (-0,099)
Вознаграждение за труд	Надбавка к зарплате за стаж работы (0,184) Корпоративные привилегии (0,129) Оплата сверхурочного труда (0,083)	Процент от прибыли (0,090) Месячный доход (0,071) Надбавка к зарплате за стаж работы (-0,046) Оплата сверхурочного труда (-0,050) Корпоративные привилегии (-0,131)
Работа с источниками и средствами обработки информации	Пользование компьютером (0,157) Пользование Интернетом (0,079) Изучение литературы по специальности (0,064)	
R ²	0,443	0,378
R ² Adjusted	0,437	0,371

Для наглядности и удобства интерпретации указанных мер (стандартизированный коэффициент регрессии “beta”) в сравнительном контексте* статистически значимые из них сведены в одну таблицу (см. табл. 3.16).

Первое уравнение регрессии в прогностическом смысле несколько сильнее по сравнению со вторым уравнением. Вариация «Репрограммирования» работника в трудовой среде зависит от вовлеченных в уравнение детерминант на 44% и на 56% – от других, неизвестных детерминант (невыясненных и неоперационализованных). Вариация «Автономности» во втором уравнении объясняется почти на 38%. Сравнительный контекст достаточно информативен и может быть корректно истолкован: 1) каждая составляющая качества трудовой жизни значимо обуславливается рядом детерминант, влияние которых на другую составляющую последней статистически незначимо; 2) отдельные детерминанты весомо, но по-разному влияют на обе составляющие указанного качества (на одну составляющую такое влияние является положительным, а на другую – отрицательным); 3) в случаях, когда составляющие качества трудовой жизни имеют общие детерминанты с положительным влиянием, мера этого влияния различна. В итоге исходные гипотетические предположения в основном подтвердились.

О влиянии рыночной реструктуризации украинской экономики на качество трудовой жизни граждан свидетельствуют особенности детерминации «Автономности» как составляющей последнего. Трудовая «Автономность» работников в наибольшей степени детерминирована их структурной локализацией в рамках социальной категории предпринимателей, дефицитностью их профессии на свободном рынке труда, а также выполнением ими руководящей функции преимущественно в частном секторе экономики. На ее повышение также влияет получение работниками процента от прибыли и рост их месячного дохода, то есть явления,

* Имеется в виду сравнение наличия и направленности значимого влияния детерминант в пределах двух уравнений. В то же время сравнение величины значений стандартизированных коэффициентов “beta” – исключительно в рамках отдельного уравнения.

преимущественно имеющие место в частном секторе экономики. Расширение личностной «Автономности» в социально-трудовой среде предопределяет возраст работника как предпосылка накопления им практического опыта, необходимого для успешной предпринимательской деятельности. Большинство упомянутых детерминант — принадлежность к социальной прослойке частных предпринимателей, свободный рынок труда, частный сектор экономики — являются следствием рыночных преобразований экономики Украины. Наличие корпоративных привилегий, оплаты сверхурочной работы и надбавки к зарплате за стаж работы негативно влияет на «Автономность» работников, поскольку ставит их в большую зависимость от работодателя. Ведь оплата сверхурочной работы предусматривает, как правило, строгий учет ее работодателем, то есть более плотный контроль с его стороны, вряд ли совместимый с «Автономностью» работников. Все эти виды вознаграждения за труд, негативно влияющие на трудовую «Автономность», характерны для государственного сектора экономики, в котором работодателем выступает государство.

Влияние глобальной информатизации на качество трудовой жизни украинских граждан проявилось в некоторых особенностях детерминации «Репрограммирования» как составляющей последнего. Квалификационное «Репрограммирование» работников в значительной мере детерминировано уровнем их образования, практиками пользования компьютером и Интернетом, изучением литературы по специальности в свободное от основной и домашней работы время. Поскольку современные информационные технологии имеют преимущественно зарубежное происхождение, вовлечение в пользование ими предопределено глобально, втягиванием Украины в глобальное социально-экономическое пространство. Одновременно детерминантами «Репрограммирования» являются надбавка к зарплате за стаж работы, корпоративные привилегии, оплата сверхурочного труда — явные признаки занятости работника преимущественно в государственном секторе экономики. Зато негативное влияние на указанную составляющую качества трудовой жизни осуществляет занятость в частном секторе

экономики. Вероятно частные работодатели в меньшей степени, чем государство как работодатель, склонны инвестировать часть своего капитала в трудовой, в частности, профессиональный, потенциал наемных работников и создавать им возможности квалификационного репрограммирования и карьерного роста. Важными предпосылками освоения работником указанных инвестиций и использования им указанных возможностей карьерного роста являются уже упомянутые практики пользования компьютером, Интернетом и изучение специальной литературы.

В целом структурная и экономико-структурная обусловленность качества трудовой жизни проявляется прежде всего занятостью работников преимущественно умственным и незанятостью физическим трудом, повышенным образовательным статусом, выполнением ими руководящей функции. В деталях эта обусловленность различна: «Автономность» работника как составляющая качества трудовой жизни имеет возможности для развития преимущественно в рамках частного сектора экономики и занятия предпринимательством, а квалификационному «Репрограммированию» работника более благоприятствует его занятость в государственном секторе экономики, который по мере осуществления приватизации государственной и коммунальной собственности сокращается.

Завершение приватизации малых и средних предприятий сузило возможности восходящей социальной мобильности и существенного повышения качества трудовой жизни и качества жизни в целом для новых поколений граждан Украины. Надежды на внезапное обогащение посредством обладания приватизированной собственностью в современных условиях уже не имеют под собой ресурсных оснований. При этом обстоятельстве большинству людей приходится полагаться лишь на собственные усилия как личностный ресурс социального роста. Отсутствие общественных предпосылок последнего и исчезновение надежд на воплощение жизненных притязаний в отношении приемлемого качества трудовой жизни и качества жизни в целом может обусловить массовую озабоченность проблемами социальной справедливости и справедливого перераспределения частной собственности. Для предотвращения угроз социальных про-

тивостояний государству и частным собственникам необходимо обеспечить не только трудовую занятость населения, но и перспективы роста качества трудовой жизни (и качества жизни в целом) предприимчивых, энергичных и одаренных сотрудников.

3.3. Состояние здоровья, питание и экологическая среда по самооценкам населения Украины

Взаимосвязь различных факторов развития человеческой жизни обусловлена многогранностью самой жизни, взаимозависимостью ее отдельных сторон. Поэтому системный социологический подход к анализу качества жизни, понимаемого как сложный, многокомпонентный конструкт, зависящий как от объективных факторов, и прежде всего, возможности удовлетворения человеческих потребностей в определенных социально-экономических условиях, так и от разнообразных субъективных факторов, представлений и оценок людей по поводу своей жизни, предполагает проведение относительно самостоятельного изучения состояния отдельных, наиболее важных, аспектов жизни людей. Мы сознательно рассматриваем здоровье, питание и экологические условия жизни в одном смысловом блоке, поскольку, с одной стороны, эти факторы человеческого благополучия, благосостояния общества в целом являются важнейшими составляющими качества жизни населения, а, с другой стороны, именно питание и экологические условия в значительной мере влияют на здоровье людей, а значит – и на их социальную и трудовую деятельность. По мнению специалистов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье человека на 50% зависит от условий, образа жизни и питания, на 20% – от наследственности, на 20% – от состояния окружающей среды и на 10% – от системы здравоохранения [*Здоровый образ жизни, s.a.*]. Согласно определению ВОЗ, зафиксированному в уставе этой организации, «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов» [*Психическое здоровье, s.a.*]. Следовательно, оценки здоровья, давае-

Література к третьей главе

Головаха Є. Економічна просвіта в Україні: завдання, форми організації та основні принципи / Є.Головаха // Економічна свідомість населення України і економічна просвіта. – К. : Просвіта, 1996. – С. 29–38.

Головаха Є. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі : за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005–2007–2009 / Є.Головаха, А.Горбачик. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2010. – 118 с.

Головаха Є. Динаміка соціального самопочуття населення України : 1995–2006 // Українське суспільство 1992–2006 : Соціологічний моніторинг / Є.Головаха, Н.Паніна ; за ред. В.Ворони, М.Шульги. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2006. – С. 201–210.

Здоровый образ жизни. Что это такое? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zozh.org/80-chto-takoe-zozh/>. (s.a.)

Кастельс М. Інтернет-галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства / Кастельс М. ; пер. з англ. – К. : Ваклер, 2007. – 304 с.

Кастельс М. Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / М. Кастельс, П.Хіманен ; пер. з англ. – К. : Ваклер, 2006. – 256 с.

Куценко В.І. Соціальний вектор економічного розвитку / Куценко В.І. ; за ред. В.М.Данилишина. – К. : Наук. думка, 2010. – 736 с.

Мировая статистика здравоохранения 2010 год [Электронный ресурс] / Всемирная организация здравоохранения, 2010 г. – 177 с. – Режим доступа : http://www.who.int/whosis/whostat/RU_WHS10_Full.pdf. (s.a.)

Михальченко Н. Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы? / Михальченко Н. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2001. – 440 с.

Навроцький О. Вища школа України в умовах трансформації суспільства / Навроцький О. – Харків : Основа, 2000. – 240 с.

Панина Н.В. Здоровье и самочувствие населения Украины: эпидемиологический мониторинг / Панина Н.В. // Избранные труды по социологии : у 3 т. Т. 1. Вопросы теории, методологии, технологии социологического исследования и профессиональной этики / [сост., ред., вступ. статья Е.И.Головахи]. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2008. – С. 116–130.

Патрушев В.Д. Свободное время работающих горожан России и США (сравнительный анализ) / В.Д.Патрушев // Социологические исследования. – 2004. – № 12. – С. 37–44.

Пилипенко В.Е. Социальная очередность или социальная справедливость? (О перестройке кадровой политики в академической науке) / В.Е.Пилипенко // Философская и социологическая мысль. – 1991. – № 3. – С. 23–36.

Пилипенко В.Є. Соціологія науки / В.Є.Пилипенко // Спеціальні та галузеві соціології. – К. : Фоліант, 2007. – 451 с.

Под председательством Президента состоялось заседание Общественного гуманитарного совета [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.president.gov.ua/ru/news/18302.h>. (s.a.)

Полозенко Д.В. Соціальна сфера України та її фінансове наповнення / Д.В.Полозенко //

Продолжительность жизни в Украине на 11 лет меньше, чем в Европе. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rodrobnosti.ua/print/health/2008/03/28/508939.html>.

Психическое здоровье – состояние благополучия. – Mode of access : http://wtwww.who.int/features/factfiles/mental_health/ru/index.html. (s.a.)

Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 2. – С. 7–11.

Рівень життя населення України / НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України ; за ред. Л.М. Черенько. – К. : ТОВ «Видавництво “Консультант”», 2006. – 428 с.

Резнік В.С. Легітимація приватної власності як концепт соціологічної теорії / Резнік В.С. – К. : ІС НАНУ, 2010. – 512 с.

Сергеева Л.Н. Анализ международного опыта определения показателя «качество жизни» / Л.Н.Сергеева, Е.А.Теряник // Бизнес-информ. – 2009. – № 6. – С. 11.

Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. зб. – К., : Держкомстат, 2009. – 567 с.

Регіони України 2009 : Статистичний щорічник України . / за ред. О.Г.Осауленка. – К., Держкомстат, 2009. – 367 с.

Соціальні структури та особистість: дослідження Мелвіна Л.Кона і його співробітників / пер. з англ. за наук. ред. В.Є.Хмелька ; Київ. міжнар. ін-т соціології. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2007. – 559 с.

Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / за ред. О.Балакіревої. – К. : НАНУ, Ін-т екон. та прогнозув. – 2009. 320 с.

Статистичний щорічник України за 2007 / Державний комітет статистики України ; за ред. О.Г. Осауленка. – 2008. – 567 с.

Трофімчук Т.М. Проблеми формування людського капіталу в галузях охорони здоров'я та освіти / Т.М.Трофімчук // Статистика України : наук.-інформ. журн. – 2010. – № 1. – С. 73–80.

Українці менше всіх доволни своєю життям [Електронний ресурс]. – Режим доступа : utro.ua/news/2007/05/18/47557.shtml. (s.a.)

Уровень заболеваемости туберкулезом в Украине уменьшается, но все еще остается эпидемией [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rus.newsru.ua/ukraine/24mar2010/moz.html>. (s.a.)

Шаптала О.С. Стан здоров'я виробничих сил і умови його підтримки та відновлення в Україні / О.С. Шаптала // Статистика України. – 2003. – № 4. – С. 65–68.

Чернецький Ю.О. Соціологія освіти / Ю.О.Чернецький // Спеціальні та галузеві соціології ; за ред. В.Є. Пилипенка. – К. : Фоліант, 2007. – 451 с.

Федорова Н.М. Качество жизни населения города в период социально-экономических трансформаций... дис. канд. экон. н. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : lib.ua-gu.net.

Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі : [колективна монографія] / [В.С.Бакіров, В.Н.Ніколаєвський, О.І.Кізілов, О.М.Плахова, О.В.Чернявська, Л.М.Хижняк, В.І.Лукашук, А.І.Андрющенко] ; за ред. В.С.Бакірова. – Х. : ХНУ ім. В.Н.Каразіна, 2008. – 216 с.

GDP (per capita) (most recent) by country. – [Electronic Resource]. – Mode of access : www.nationmaster.com/graph/eco_gdp_percap-economy-gdp-per-capita. (s.a.)

Global Economic Prospects Summer 2010. – [Electronic Resource]. – Mode of access : Fiscal Headwinds and Recovery. – Mode of access : <http://siteresources.worldbank.org/INGEP2010/Resources/Gep2010Summer2010-ECAAnnex.pdf>. (s.a.)

Population Reference Bureau. – [Electronic Resource]. – Mode of access : <http://www.prb.org/> (s.a.)

Наукове видання

**ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ
У ДЗЕРКАЛІ СОЦІОЛОГІЇ**

(російською мовою)

Наукові рецензенти:

І.М.Прибиткова, доктор економічних наук,

П.С.Ещенко, доктор економічних наук

Відповідальна за випуск: *Т.Загороднюк*

Комп'ютерна верстка: *О.Соколова*

Підписано до друку 08.06.2012 р. Формат 60x84¹/₁₆. Папір офс. № 1.
Друк офсетний. Ум.др.арк. 13. Зам. № . Наклад 300.

Надруковано ТОВ "РПФ "Азбука".
04080, Київ-80, вул. Фрунзе, 19/21