

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЗАНЯТОСТИ
В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ***

Приводятся результаты социологического опроса, проведенного среди работающих граждан г. Иркутск, с целью изучения уровня удовлетворенности населения условиями занятости, качеством трудовой жизни по различным показателям. Результаты анкетирования наемных работников сопоставляются с результатами экспертного интервью работодателей, посвященного проблеме формирования качества трудовой жизни персонала.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, работник, работодатель, качество трудовой жизни, факторы удовлетворенности трудом.

E.I. Nefedyeva
O.V. Taraban

**A SOCIOLOGICAL STUDY OF EMPLOYMENT CONDITIONS
IN THE CONTEXT OF PROVIDING QUALITY OF LIFE**

The article presents results of a sociological poll of employed citizens of Irkutsk conducted to determine the level of people's satisfaction with employment conditions and quality of working life according to various indicators. These results are compared to those of an expert interview with the employers on the issues of forming quality of working life of personnel.

Keywords: labour market, employment, employee, employer, quality of working life, factors of job satisfaction.

В современной науке отсутствует единый подход к определению понятия «качество трудовой жизни», что обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей. В работах отечественных и зарубежных авторов в большинстве случаев качество трудовой жизни (КТЖ) определяется как степень (уровень) удовлетворения членами организации своих личных потребностей, достижения своих личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в данной организации, т.е. в процессе трудовой деятельности. Большинство отечественных авторов предлагают проводить оценку качества трудовой жизни по его уровням: с позиции работника, с позиции предпринимателя, с позиции общества. Результирующий показатель КТЖ — степень соответствия возможностей предоставляемых предприятием, ожиданиям работника с учетом его способностей и нужд.

Таким образом, при оценке КТЖ с позиции работника необходимо исследовать степень удовлетворенности различными аспектами трудо-

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 гг.», госконтракт с Минобрнауки РФ № 14.740.11.0564).

вой деятельности: размер заработной платы; содержание труда; наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве; социально-психологический климат в коллективе; условия труда; возможности профессионального роста и самовыражения; соблюдение трудовых прав работников; обеспеченность социальными благами и т.д.

Представление работодателей и работников об основных параметрах, формирующих КТЖ, существенно различаются (табл. 1). Мнение работодателей и работников совпадает в отношении только трех критериев, связанных с размером и своевременностью выплаты заработной платы, а также с предоставлением социальных гарантий, предусмотренных трудовым кодексом. При этом совпадает даже оценка значимости этих параметров.

Таблица 1

Сравнительный анализ наиболее значимых параметров, определяющих качество трудовой жизни, с позиции работодателей и работников

Работодатели		Работники	
Место	Параметры трудовой жизни	Место	Параметры трудовой жизни
1	Размер заработной платы	1	Размер заработной платы
2	Соблюдение норм охраны труда на рабочем месте	2	Перспективы должностного роста
3	Своевременность выплаты заработной платы	3	Своевременность выплаты заработной платы
4	Официальное оформление на работу	4	Отношения в коллективе
5	Предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом	5	Возможности повышения квалификации, переобучения
6	«Белая» заработная плата	6	Предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом
7	Стабильность занятости	7	Сочетание личных целей и целей организации
8	Предоставление и оплата больничного листа	8	Отношение руководства к подчиненным
9	Добровольное медицинское страхование за счет средств работодателя	9	Условия труда
10	Соблюдение трудовых прав	10	Режим рабочего времени

Размер заработной платы, по мнению как работодателей, так и работников, является главным фактором, определяющим КТЖ. Первостепенная роль размера заработной платы объясняется, прежде всего, малообеспеченностью трудоспособного населения, которая, как отмечают многие отечественные ученые, является специфическим отличием России от всех развитых стран. Заработная плата является основным источником дохода для занятого населения, поэтому ее размер и своевременность выплаты во многом определяет качество не только трудовой жизни, но и качество жизни вообще.

Большинство респондентов (65,6%) указали, что размер заработной платы не превышает 15 тыс. р., в то время как в Иркутске прожиточный минимум для трудоспособного населения составляет 6 653 р. Половина респондентов (53,3%) респондентов тратят от 25 до 50% семейного бюджета на продукты питания, а четверть респондентов (26,4%) — от 50 до 75% семейного бюджета. Таким образом, доход от трудовой деятельности способен обеспечить минимальный стандарт проживания и покрыть расходы только на самые необходимые нужды, такие как питание.

Среди факторов, выделенных работодателями как оказывающих влияние на качество трудовой жизни персонала, большинство — это установленные законом нормы, обязательные для исполнения. Это такие факторы, как официальное оформление на работу, «белая» заработная плата, своевременность выплаты заработной платы, предоставление социальных гарантий, предусмотренных трудовым кодексом, соблюдение норм охраны труда на рабочем месте.

В постсоветский период приобрела актуальность проблема неформальной занятости. Отсутствие официального оформления трудовых отношений распространено и в настоящее время, особенно среди определенных категорий работников и на определенных рабочих местах. Следовательно, можно выделить еще один фактор КТЖ — наличие официально оформленных трудовых отношений.

В рамках исследования респондентам задавался вопрос о том, как оформлены их трудовые отношения. Только половина респондентов (50,2%) ответила, что трудовой договор заключен, и весь размер заработной платы официально оформлен. Треть респондентов (33,3%) указала, что трудовые отношения оформлены частично (трудовой договор заключен, однако, официально оформлена лишь часть заработной платы). Такая практика в основном распространена на многих официально существующих рабочих местах в коммерческом секторе. У каждого шестого респондента (16,4%) трудовые отношения никак не оформлены.

В сложившейся ситуации не вызывает удивление, что работодатели выделили данные факторы как значимые, определяющие КТЖ работника. Можно сделать вывод, что соблюдение законов в сфере труда рассматривается работодателями как заслуга, конкурентное преимущество при найме персонала.

Работники, в свою очередь, соблюдение трудовых прав не относят к значимым параметрам. Процент случаев нарушения трудовых прав высок (49,8%), поэтому, возможно, воспринимается работниками как норма, изначально заданное условие, в рамках которого устанавливаются трудовые отношения.

В большей степени работники заинтересованы в поддержании своей конкурентоспособности на рынке труда, поэтому к значимым параметрам работники отнесли возможности профессионального развития и карьерного роста. Важным аспектом трудовой жизни является социально-психологический климат в коллективе: отношения внутри коллектива и со стороны руководства. Также к значимым параметрам были отнесены такие, как сочетание личных целей и целей организации, условия труда и режим рабочего времени.

Оценить качество трудовой жизни с позиции работника, т.е. выяснить степень соответствия возможностей, предоставляемых работодателем, ожиданиям работника можно, оценив уровень удовлетворенности различными параметрами КТЖ. Для измерения уровня удовлетворенности параметрами КТЖ можно воспользоваться аналитическим индексом I_y .

$$I_y = \frac{n_a + 0,5n_b - 0,5n_d - n_e}{n_a + n_b + n_c + n_d}$$

где n_a — число полностью удовлетворенных работой; n_b — число скорее удовлетворенных, чем нет; n_c — число скорее неудовлетворенных; n_d — число полностью неудовлетворенных работой.

Данный индекс обладает следующими свойствами. Он принимает максимальное значение, равное 1, тогда, когда все респонденты в группе удовлетворены в полной мере. Он принимает минимальное значение, равное (-1), тогда, когда все респонденты неудовлетворены. Положительное значение говорит о том, что число удовлетворенных КТЖ больше, чем неудовлетворенных. И соответственно, отрицательное значение появится в ситуации, когда число неудовлетворенных больше, чем удовлетворенных.

Результаты расчета индекса удовлетворенности свидетельствуют о высоком уровне неудовлетворенности наиболее значимыми, с точки зрения респондентов, параметрами трудовой жизни (табл. 2).

Таблица 2

Уровень удовлетворенности работников параметрами трудовой жизни

Значимость (место)	Параметры трудовой жизни	Значение I_y
1	Размер заработной платы	-0,5
2	Перспективы должностного роста	-0,18
3	Своевременность выплаты заработной платы	0,38
4	Отношения в коллективе	0,45
5	Возможность повышения квалификации, переобучения	-0,18
6	Предоставление социальных гарантий, предусмотренных трудовым кодексом	0,05
7	Сочетание Ваших личных целей и целей организации	0,20
8	Отношение руководства к подчиненным	0,34
9	Условия труда	0,02
10	Режим рабочего времени	0,12
11	Характер работы, ее содержание	0,36
12	Предоставление работодателем дополнительных, сверх законодательно-установленных, социальных благ (например, оплата питания, компенсация санаторно-курортных расходов, ДМС и т.д.)	0,22
13-14	Перспектива стабильной занятости (устойчивость положения организации)	0,40
13-14	Соблюдение трудовых прав работников	0,32
15	Наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой (отделом персонала)	-0,09
16	Общественное признание работы, социальная значимость труда	0,18

Четыре аспекта трудовой жизни имеют отрицательное значение индекса. Три из них входят в первую пятерку параметров, выбранных респондентами как наиболее значимые, определяющие КТЖ. Больше всего респонденты не удовлетворены размером заработной платы ($I_y = -0,5$), в равной степени не устраивают перспективы профессионального и должностного роста ($I_y = -0,18$).

В наибольшей степени респонденты удовлетворены такими параметрами, как отношения в коллективе ($I_y = 0,45$), перспектива стабильной занятости ($I_y = 0,40$), своевременность выплаты заработной платы ($I_y = 0,38$), характер работы и ее содержание ($I_y = 0,36$), отношение руководства к подчиненным ($I_y = 0,34$) и соблюдение трудовых прав ($I_y = 0,32$).

Близко к нулю значение индекса у таких параметров, как предоставление социальных гарантий, предусмотренных трудовым кодексом ($I_y = 0,05$) и условия труда ($I_y = 0,02$).

Качество трудовой жизни персонала во многом определяет и уровень потенциальной текучести кадров (внешней мобильности). Большинство респондентов (58,8%) высказали намерение сменить место работы. Максимальную степень уверенности в том, что поменяют место работы, продемонстрировали лишь 5,6% респондентов, остальные рассматривают такой вариант, как возможный. В подобном случае важно рассмотреть мотивы потенциальной внешней мобильности.

Основным мотивом потенциальной внешней мобильности является размер заработной платы, на втором месте — отсутствие перспектив карьерного роста, на третьем месте — неудовлетворительные условия труда и режим рабочего времени. Почти каждый пятый в качестве мотива смены рабочего места указал нестабильность положения предприятия, а каждый десятый — отсутствие социальных льгот. Остальные мотивы, как значимые, респондентами не рассматривались (табл. 3).

Таблица 3

Мотивы потенциальной внешней мобильности, %

Мотивы	Да, сменю место работы	Возможно, сменю место работы	Удельный вес мотива
Не удовлетворяет размер заработной платы	72,0	55,2	42,5
Нерегулярно выплачивается зарплата	8,0	0,8	1,1
Не устраивает содержание труда	20,0	1,7	2,5
По причине плохих условий труда	8,0	0,8	1,1
Не удовлетворяет организация труда, режим рабочего времени	24,0	25,1	20,3
Из-за конфликтных отношений с руководством	4,0	2,1	1,7
Из-за конфликтных отношений в коллективе	—	—	—
Из-за отсутствия перспектив карьерного роста	32,0	13,0	30,1
Из-за отсутствия социальных льгот	20,0	0,8	11,5
По семейным обстоятельствам	8,0	1,7	1,7
По состоянию здоровья	—	0,8	0,6
По инициативе администрации предприятия	—	0,4	0,3
Из-за нестабильности положения предприятия	8,0	12,1	18,3

Существенных различий мотивов потенциальной мобильности у респондентов, высказавших твердое намерение сменить место работы, и у рассматривающих данный вариант как возможный, не наблюдается. Ведущим мотивом всегда выступает размер заработной платы. Отсутствие перспектив должностного роста более значимым мотивом является для тех, кто твердо решил сменить место работы. Для тех, кто только обдумывает данный вариант, в большей степени не устраивает организация труда и режим рабочего времени, и только затем рассматривается отсутствие перспектив карьерного роста.

Респонденты, не собирающиеся менять место работы, не знают места, куда хотелось бы уйти (44,7%), треть респондентов дорабатывает до пенсии (37,0%), каждый пятый (22,5%) или сомневается, что сможет

трудоустроиться там, где хотелось бы работать или все устраивает на этом месте работы (21,0%).

Таким образом, неудовлетворенность значимыми, с точки зрения респондентов, параметрами КТЖ может являться мотивом потенциальной текучести. Размер заработной платы и перспективы должностного роста занимают первые две позиции как в списке значимых параметров КТЖ, так и в списке мотивов потенциальной внешней мобильности. Индекс удовлетворенности данными аспектами трудовой жизни имеет отрицательное значение, т.е. большинство респондентов не удовлетворены размером заработной платы и перспективами должностного роста.

Несмотря на неудовлетворительное состояние отдельными параметрами КТЖ, общий уровень удовлетворенности работой в целом равен 0,32. Следовательно, большинство респондентов скорее довольны работой, чем не довольны.

Существенных гендерных различий в уровне удовлетворенности работой в целом не наблюдается. В группе респондентов мужского пола доля полностью недовольных работой немного больше, чем в женской.

Род занятий, а именно должность и уровень образования, напрямую связан с уровнем удовлетворенности работой. Восходящая мобильность в профессионально-должностной структуре персонала повышает и уровень удовлетворенности работой.

Взаимосвязь размера заработной платы и уровня удовлетворенности работой нелинейна, как с родом занятий. Наименее довольны работой респонденты, размер заработной платы которых составляет от 15 тыс. до 30 тыс. р. Значительная доля респондентов в данной группе (43,0%) скорее не удовлетворены работой, в то время как респонденты, получающие заработную плату в размере, не превышающем 15 тыс. р., в основном удовлетворены работой полностью (43,3%).

Таблица 4

Взаимосвязь уровня удовлетворенности работой в целом и социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Уровень удовлетворенности работой в целом					Всего
	удовлетворен полностью	скорее удовлетворен	скорее не удовлетворен	совсем не удовлетворен	затрудняюсь ответить	
Пол						
мужчины	32,7	24,1	28,6	6,5	8,0	100
женщины	35,5	22,0	26,4	2,5	13,5	100
Возраст, лет						
до 30	33,3	21,1	29,8	8,8	7,0	100
31–40	35,6	26,0	27,9	6,7	3,8	100
41–50	34,9	26,5	27,7	4,8	6,0	100
51–60	40,0	21,3	24,3	–	9,3	100
старше 60	35,5	12,9	21,5	2,2	28,0	100
Род занятий						
рабочий	18,8	27,1	41,7	7,3	5,2	100
специалист, служащий	42,4	33,5	21,2	1,8	1,2	100
руководитель	47,8	30,4	21,7	–	–	100
Размер заработной платы, р.						
до 15 000	43,3	22,5	28,0	3,4	2,7	100
15 001–30 000	28,9	25,0	43,0	2,3	0,8	100
свыше 30 000	45,8	45,8	8,3	–	–	100

Еще одним из определяющих факторов эффективной занятости населения на внутрифирменном уровне является соответствие занимаемой должности профессиональной подготовке работника. На макроэкономическом уровне это характеризуется как структурное согласование спроса и предложения на рынке труда, в том числе по профессионально-квалификационным признакам.

По результатам проведенного исследования более половины опрошенного работающего населения (50,2%) отмечают, что их профессиональное образование «совершенно не соответствует» той специальности, по которой они работают. Еще 18,9% респондентов считают, что их профессиональная подготовка «скорее не соответствует, чем соответствует» занимаемому месту работы (должности). То есть почти 70% работающих не удовлетворены своим трудоустройством по признаку профессионального соответствия, соответственно, нельзя говорить о достойном КТЖ. Только 15,6% участников опроса «полностью удовлетворены» своей работой по профессиональному признаку и еще 15,3% «скорее удовлетворены, чем нет». Соотношение удовлетворенных и неудовлетворенных профессиональным направлением своей трудовой деятельности приходится как 1:3.

Несмотря на данное обстоятельство, абсолютное большинство работающих респондентов (92,5%) не считают для себя необходимым приобретение новой профессии, специальности или повышение квалификации. Что можно объяснить низкой трудовой мобильностью и активностью населения. Только 7,5% работающих граждан выражают стремление и заинтересованность в росте своего профессионально-квалификационного уровня, либо в расширении своих профессиональных возможностей.

Еще один значимый фактор КТЖ — стабильность и гарантированность занятости. Часто он рассматривается работниками как приоритетный и более значимый, чем уровень предполагаемой оплаты труда. Как правило, работающее население придерживается мнения: «...наиболее предпочтительнее работа со стабильной занятостью и средним уровнем оплаты труда, чем высокий уровень оплаты труда в ситуации негарантированной занятости». Среди участвующих в опросе работающих граждан вероятность потери работы в связи с сокращением штатов и ликвидацией предприятия отметили 40,6%. Примерно столько же опрошенных (39,4%) считают, что подобное увольнение (по инициативе работодателя) маловероятно для них. И 20% респондентов затруднились ответить, что подтверждает факт их неуверенности в завтрашнем дне в плане своей занятости.

В случае потери работы (по своей инициативе или вынужденно) незанятые граждане выбирают различные стратегии поиска новой работы, установления контакта с работодателями при трудоустройстве. Стратегии поведения граждан на рынке труда различаются с течением времени, если рассматривать период формирования рыночных отношений в нашей стране. Например, практика обращения в государственную службу занятости с целью поиска работы и получения официального статуса безработного больше наблюдалась в середине и конце 1990-х гг. На сегодняшний день, данный формальный способ поиска работы используют лишь 14,5% респондентов. Среди наиболее распространенных стратегий поиска работы — это «поиск с использованием объявлений СМИ» (85,3%), а также «поиск с использованием личных социальных связей, знакомств» (74,6%). На втором месте — стратегии поиска работы через

непосредственное обращение в отделы кадров предприятий (15,4%); через самостоятельную подачу объявлений в СМИ (29,7%); а также с помощью попытки открыть собственное предпринимательское дело (27,1%). Одним из наименее предпочтительных способов поиска работы — это обращение в кадровые агентства. Их услугами пользуются 2,1% опрошенных граждан. Такая низкая востребованность услуг кадровых агентств объясняется, во-первых, платностью оказываемых услуг трудового посредничества, и, во-вторых, отсутствием гарантированности подбора подходящего места работы. В сфере трудоустройства работающие граждане привыкли доверять себе и использовать личные стратегии поиска работы, тем самым гарантируя себе в будущем качество занятости.

Итак, для изучения социально-трудовых процессов на внешнем и внутрифирменном уровнях рынка труда целесообразно использовать комплексно-статистические и социологические методы. Социологическая информация позволит с субъективной точки зрения субъектов рынка труда (безработных, работающих граждан, работодателей и посреднических организаций) охарактеризовать процессы формирования и развития социально-трудовых отношений. Исследование мнения каждого отдельного субъекта рынка труда дает возможность рассмотреть трудовые аспекты с различных сторон. Так, работодатели помогают раскрыть их планы по найму рабочей силе, о структуре потребности в новых кадрах, о намерениях в отношении высвобождений работников, что в совокупности позволяет прогнозировать спрос на труд на ближайшую перспективу. Опрос работников предприятий дает информацию об удовлетворенности содержанием и качеством труда, о планах в отношении продвижения или увольнения, о характере трудовой мотивации и мобильности и проч. Безработные граждане помогают с новой стороны изучить проблемы поиска работы и трудоустройства, особенности предпочтений в отношении места работы и условий труда.

Информация об авторах

Нефедьева Елена Ивановна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: nei10@mail.ru.

Тарабан Ольга Вячеславовна — ассистент кафедры социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: tarabanolga@yahoo.com.

Authors

Nefedyeva Elena Ivanovna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: nei10@mail.ru.

Taraban Olga Vyacheslavovna — Junior Instructor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: tarabanolga@yahoo.com.