



На правах рукописи

САРКУЛОВА Альбина Тохтамысовна

**КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ**

Специальность 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Саратов 2011

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Замогильный Сергей Иванович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Кривошеев Владимир Трофимович

доктор социологических наук, профессор
Кузнецов Павел Сергеевич

Ведущая организация: Ульяновский государственный университет

Защита состоится «22» декабря 2011 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.03 при ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» по адресу: 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77, Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А, корп. 2, ауд. 212.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю.А.».

Автореферат разослан «22» ноября 2011 г.

Автореферат размещен на сайте ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю.А.»..
www.sstu.ru «22» ноября 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.В. Печенкин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования обусловлена социально-экономическими процессами, происходящими в современном российском обществе: развитие рыночных отношений, реформирование в сфере наемного труда, модернизация трудового законодательства, взаимоотношения коллектива и личности, руководителей и подчиненных непосредственно влияет на качество жизни наемных работников. В условиях трансформации страны, изменений во всех сферах жизнедеятельности человека перемены затрагивают миллионы наемных работников, составляющих основную долю занятых в экономике страны (по данным Росстата – 94%), и выступающих в качестве неоднородной, внутренне дифференцированной социальной общности.

Переход к рыночным отношениям, финансово-экономические кризисы 1998 и 2008 годов обострили проблемы роста безработицы, распространения неправовых теневых практик в сфере труда, нарушения трудовых прав наемных работников, усиления поляризации доходов населения. В свете социально-демографических процессов в стране актуализируются вопросы сохранения здоровья работающего населения, создания комфортных и безопасных условий труда. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года одним из приоритетных направлений определены «развитие человеческого потенциала» и повышение качества жизни россиян. Решение поставленной задачи во многом определяется тем, какие изменения произойдут в сфере труда и как в ближайшее время изменится качество жизни наемных работников.

Российское общество характеризуется высокой степенью динамики трудовых и социокультурных отношений в социальном пространстве и времени. Происходящие преобразования в стране приводят к структурной перестройке профессионально-отраслевой динамики занятого населения, появлению новых форм занятости (фрилансерство, самозанятость), новым стратегиям социального и трудового поведения людей. Трансформационные процессы, протекающие в социально-экономической сфере, повлекшие радикальные перемены в качестве жизни, социальных и жизненных ориентациях населения, обусловили изменение траекторий социально-трудовой мобильности. Человек проводит на работе значительную часть своей жизни, а сегодня усиливается тенденция стирания граней между рабочим и нерабочим временем, сопровождающаяся распространением второй занятости и высокой интенсификацией труда.

Вопросы качества жизни работников являются ключевыми для развития любого общества. Это интегральный показатель, в котором эксплицируются его процветание, благополучие и стабильность. В них фокусируются интересы всех слоев общества. Данный социальный феномен выражает совокупность

практических условий, определяющих степень эффективной реализации трудового потенциала общества, организации, отдельного человека, а значит и меру успеха развития любой социальной системы.

Степень разработанности проблемы. Основой теоретико-методологического исследования проблемы качества жизни наемных работников стали труды ряда зарубежных и отечественных социологов. М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» показал, что труд выступает не просто в качестве целенаправленной деятельности, но является главной жизненной ценностью и составной частью духовного мира человека. К. Маркс утверждал о необходимости рассмотрения способа производства не только со стороны воспроизводства физического существования индивидов, а в большей мере со стороны определенного образа жизни людей. Учение К. Маркса об отчуждении труда, социально превращенных формах трудовой деятельности явилось фундаментом для разработки идей о труде в рамках индустриального общества (Т. Адорно, Ю. Хабермас). Э. Дюркгейм разработал понятие о механической и органической солидарности, о влиянии углубляющегося разделения труда на многообразие социальных связей и отношений, об усложнении социальной организации общества в результате интенсивной профессионализации и специализации труда. Важными для исследования стали идеи П. Сорокина о многомерности социального пространства, социальной мобильности, профессиональной стратификации. Методологическим результатом их научных исследований выступает аппарат анализа положения наемных работников, качества их жизни в социальном пространстве современной России.

Социально-философские аспекты труда рассмотрены в работах А. Симакова, Ж. Тощенко, И. Чангли, Р. Штольберга. Известные российские ученые В. Патрушев, С. Струмилин, В. Ядов заложили фундаментальные основы отечественных исследований положения работников, раскрывающих вопросы бюджетов рабочего времени, условий труда, удовлетворенности трудом. Новые явления в сфере труда и организации общества, в положении человека труда широко представлены как зарубежными (Д. Белл, М. Кастельс, Р. Кастель, Э. Тоффлер), так и российскими авторами (В. Гимпельсон, В. Иноземцев, Р. Капелюшников, О. Шкаратан, В. Ядов).

Проблема социологического исследования качества жизни наемных работников имеет междисциплинарный характер, объединяя различные подходы социологии труда, социологии занятости, социологии профессии, социологии организаций, социальной антропологии организаций. Теоретические подходы к определению места человека в системе общественных отношений исходя из понятия благополучия, благосостояния, уровня и качества его жизни были заложены еще в Древней Греции. Аристотель писал, что «цель государства – это совместное продвижение к высокому качеству жизни». Впервые вопросы «качества жизни» были подняты как самостоятельная проблема А. Пигу в 20-х годах XX века. В 70-х

годах ряд зарубежных авторов (Д. Белл, Дж. Гэлбрейт, Д. Медоуз, У. Ростоу, А. Турен) в своих работах представляют категорию «качество жизни» как необходимый атрибут нового постиндустриального общества, связывая его со степенью удовлетворения человека как жизнью в целом, так и отдельными ее сферами. В отечественной литературе данная проблематика широко освещена в разработках С. Айвазяна, И. Бестужева-Лады, Л. Беляевой, В. Бобкова, А. Зайцева, Н. Зубаревича, М. Исакина, Л. Кривоносовой, В. Левыкина, Н. Маликова, П. Мстиславского, Я. Рубина, А. Субетто, отражающих различные аспекты качества жизни как объекта междисциплинарных исследований.

Аспектам качества жизни работников в процессе трудовой деятельности посвящены разработки ряда зарубежных исследователей. Теоретики школы человеческих отношений В. Диксон, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Дж. Хоманс, основываясь на экспериментальных исследованиях, важнейшим из которых стал Хоуторнский эксперимент, выявили влияние группового мнения, удовлетворенность работников своим трудом. Последователи школы человеческих отношений С. Адамс, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. МакГрегор, Э. Лоулер и Л. Портер разработали основные мотивационные теории и модели в системе общественного разделения труда. В рамках диссертационного исследования автор обращается к теориям постиндустриального общества Д. Белла, Дж. Гэлбрейта, Д. Рисмана, Э. Тоффлера, «человеческого капитала» Г. Беккера, Дж. Коулмена, Т. Шульца.

Важными для исследования стали разработки Саратовской социологической школы: анализу рынка труда, эффективности социальной политики, политики занятости посвящены труды В. Ярской-Смирновой, С. Землянухиной, Л. Константиновой, С. Константинова; изучение мира профессий и разработки в социологии профессий принадлежат Е. Ярской-Смирновой и П. Романову; роль социального партнерства в развитии социально-трудовых отношений рассмотрена в работах В. Кривошеева. Динамика социальной дифференциации и аспекты социального положения трудовых мигрантов анализируются С. Замогильным, проблемы качества и человеческого капитала представлены в работах Л. Фиглина и Ю. Быченко.

Положению наемных работников в социальной структуре российского общества посвящены работы Ю. Арутюняна, В. Беленького, З. Голенковой, Л. Гордона, Т. Заславской, В. Ильина, Е. Игитхян, М. Руткевича, Н. Тихоновой, О. Шкаратана. Трансформация рабочего класса представлена в исследованиях К. Клеман, М. Макаровой, Б. Максимова, А. Темницкого, В. Трушкова; тенденции использования времени работающего населения проанализированы В. Артемовым, Т. Карахановой, В. Патрушевым; ценностно-мотивационная сфера работников, удовлетворенность трудом, трудовые стратегии рассмотрены в работах А. Здравомыслова, Г. Бессокирной, С. Климовой, В. Магуна, Г. Монусовой, В. Патрушева, А. Темницкого,

К. Харченко, В. Ядова. Различные аспекты качества трудовой жизни рассмотрены в работах зарубежных авторов Г. Дункана, Л. Дэвиса, Р. Уолтона, К. Уолкера, Дж. Хэкмана, Г. Олдхэма и отечественных исследователей Н. Горелова, Е. Жулиной, О. Платонова, В. Потуданской, В. Цыганкова, И. Цыганковой, В. Янковской.

Таким образом, следует отметить, что существует определенный теоретический и эмпирический материал, обуславливающий становление и развитие социальной общности «наемных работников», рассматривающий аспекты качества их жизни. Вместе с тем сложность и неоднозначность социальных, экономических и политических процессов, происходящих в трансформирующемся российском обществе, определила исследовательский интерес к новым социальным реалиям, поскольку социоструктурные сдвиги, определенные реструктуризацией форм собственности, привели к изменению положения наемных работников и обусловили необходимость разработки механизмов повышения качества их жизни.

Целью диссертационной работы является социологическая интерпретация качества жизни наемных работников в контексте социальных преобразований в современной России.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **исследовательских задач**:

- обобщить теоретико-методологические подходы к исследованию качества жизни наемных работников;

- систематизировать объективные и субъективные факторы, влияющие на качество жизни наемных работников;

- рассмотреть положение наемных работников в социальной структуре российского общества в период социально-экономических трансформаций;

- проанализировать действующее законодательство в сфере социально-трудовых отношений в контексте влияния на качество жизни работников;

- разработать программу, инструментарий и провести авторское исследование по оценке качества жизни наемных работников учреждений бюджетной сферы и предприятий промышленного производства на региональном уровне;

- выработать рекомендации по повышению качества жизни наемных работников в современных условиях развития общества.

Объект исследования – качество жизни наемных работников в региональном пространстве.

Предмет исследования – ресурсы повышения качества жизни наемных работников как составляющие социально-трудовых отношений в современной России.

Основная гипотеза исследования. Наемные работники выступают основными носителями преобразований страны, необходимой предпосылкой которых служит обеспечение достойного уровня и качества жизни, одной из

составляющих которого является возможность самореализации в трудовой деятельности. Качество жизни, объективные и субъективные предпосылки трудового процесса являются важнейшими характеристиками положения наемных работников в социальной структуре общества. При оценке качества жизни наемных работников наряду с материальной стороной большую роль играют социальные аспекты трудовых отношений, выступающие в качестве одних из главных факторов удовлетворенности работой и жизнью в целом.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили фундаментальные теоретические положения: идея о многомерности социальной стратификации М. Вебера и П. Сорокина, концепции структуры социального действия Т. Парсонса, конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана, теория разделения труда Э. Дюркгейма, идеи отчуждения труда, социального неравенства К. Маркса, концепции «человеческого капитала» Г. Беккера и Т. Шульца, двойственности рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре, теория трансформационного поведения Т. Заславской. Методологические принципы эмпирического исследования базировались на разработках Г. Батыгина, В. Семеновой, И. Девятко, А. Страус и Дж. Корбин, В. Ядова.

Эмпирической базой диссертационной работы являются результаты авторского исследования качества жизни наемных работников Саратовской области, проведенного в 2009-2011 годах в организациях бюджетной сферы и промышленного производства Саратовской области. На первом этапе проведено количественное исследование методом анкетного опроса наемных работников учреждений здравоохранения и образования, предприятий обрабатывающих производств и фармацевтических организаций (N=312, ноябрь 2009 г. – февраль 2010 г.). На втором этапе была осуществлена серия полуструктурированных интервью с работниками учреждений здравоохранения и предприятий обрабатывающих производств в г. Саратове (N=15; декабрь 2010 г. – январь 2011 г.).

Полученные данные дополнялись анализом законодательных и нормативных правовых актов в сфере регулирования социально-трудовых отношений, материалами Международной организации труда, министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, статистическими данными Федеральной службы государственной статистики, Саратовстата. Вторичному анализу подверглись массивы данных ЕАЭСД по социологическим исследованиям «Курьер 2004-1» (N = 1600), «Мониторинг социально-экономических перемен 2008-6» (N = 2100), проводившимся в режиме on-line на сайте ЕАЭСД (<http://sophist.hse.ru/>). В эмпирическую базу диссертационной работы вошли данные социологических исследований, проведенных В. Аникиным «Работа в жизни россиян» (2009 г.), К. Харченко «Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений» (2008 г.), Т. Заславской

и М. Шабановой «Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России» (2002 г.), а также включен документальный анализ отчетов аналитических центров ФОМ (исследования «Атмосфера на работе» от 17.09.2009, N=34000; «Безопасность труда на предприятии» от 3.06.2010, N=2000) и ВЦИОМ (исследования «Профсоюзы и трудовые права россиян» от 12.01.2011, N=1600, «Работа – в радость: исключение или правило?» от 29.04.2011, N=1600).

Достоверность и обоснованность результатов диссертационного исследования обусловлена непротиворечивыми теоретическими положениями концепции исследования, соответствием методов и методологии исследования современным подходам к интерпретации качественных и количественных социологических данных, сопоставление полученных эмпирических данных с результатами отечественных и зарубежных исследователей.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач социологического анализа качества жизни наемных работников как критерия трансформации социально-структурных отношений общества, происходящей в настоящее время.

Новизна работы представлена в следующих позициях:

- с авторских позиций представлено понятие «качество жизни» наемных работников в социологическом дискурсе как интенциональной составляющей социальной динамики;

- в авторской интерпретации систематизированы социальные индикаторы и факторы, влияющие на качество жизни наемных работников;

- определена декомпозиция социальных основ и границы понятия «наемный работник» как новой формы социального расслоения, связанной с социологическим содержанием собственности (от полностью отчужденных от нее «несобственников» до наемных работников-акционеров предприятия);

- по-новому проанализированы тенденции динамики качества жизни наемных работников в период социально-экономических трансформаций;

- разработаны авторская программа и инструментарий, проведено оригинальное социологическое исследование, позволившее объективировать показатели оценки качества жизни наемных работников;

- на операционально-практическом уровне выработаны предложения и обоснованные рекомендации в сфере социальной политики, направленные на повышение качества жизни наемных работников.

Полученные результаты и выводы диссертационного исследования формулируются автором как **положения, выносимые на защиту:**

1. Приоритетами социального реформирования является создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Концепция качества жизни является комплексной интегральной

характеристикой, отражающей разнообразные аспекты взаимоотношения человека и внешнего мира, общественное благосостояние населения. Интенциональной составляющей социальной динамики является объективное содержание процессов, определяющих качество жизни наемных работников как совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциалов работника, удовлетворение потребностей индивида как личности, являющихся источником социального и материального благополучия человека и его семьи.

2. Факторы, влияющие на качество жизни наемных работников, подразделяются на основные соподчиненные группы: социальные, экономические, технологические, организационные, правовые, информационные, личностные, каждая из которых регулируется на государственном, региональном, отраслевом и индивидуальном уровнях. Критериями оценки качества жизни наемных работников являются объективные и субъективные показатели, которые демонстрируют декомпозицию социально-экономических основ социальной стратификации. К объективным показателям относятся рост благосостояния, участие предприятий в социальной поддержке своих работников, соотношение рабочего и свободного времени. Субъективные показатели отражают оценку восприятия работниками различных аспектов трудовой деятельности: условия труда, социальное окружение, удовлетворенность трудом, уверенность в завтрашнем дне, возможности для самореализации, самовыражения и самоактуализации индивида в процессе трудовой деятельности.

3. Понятие «наемные работники» охватывает разнородную и дифференцированную социальную общность, формально объединяемую экономическими и юридическими параметрами. Дифференциация наблюдается по различным критериям: правовому, социальному и профессиональному статусам, территориальному, имущественному признакам, отношению к собственности (от полностью отчужденных от нее «несобственников» до наемных работников-акционеров предприятия). Социальным результатом этого процесса выступают внутригрупповая социальная дистанция и нестабильный статус наемных работников в современном обществе. Трансформация социально-трудовых отношений порождает социальную напряженность и возможность социальных взрывов, которые предотвращаются при наличии согласованности действий и сотрудничества всех субъектов трудовых отношений, обладающих необходимым арсеналом средств для ведения социального диалога.

4. В период социально-экономических реформ положение наемного работника становится все более зависимым от лояльности руководителя. Типичной становится вовлеченность наемного работника в неформальные отношения путем «заключения» устного договора с работником. Наличие

теневых практик в сфере труда ведет к дестабилизации социально-трудовых отношений, распространению случаев нарушений трудовых прав работников, возникновению социальных конфликтов. Результатами рыночных реформ стали распространение занятости работников, не соответствующей полученному образованию, усиление поляризации доходов социально-профессиональных групп, интенсификация труда, дискриминация отдельных категорий работников, неравенство при распределении социальных благ на предприятиях.

5. При оценке качества жизни наемных работников социальные аспекты трудовых отношений выступают в качестве одних из главных факторов удовлетворенности работой и жизнью в целом. Самой рейтинговой причиной удовлетворенности работой являются хорошие отношения в коллективе (23%). Данный факт показывает, что в трудовой сфере социальное окружение, межличностные отношения в коллективе служат прямым фактором удовлетворенности работой. Для респондентов, которые удовлетворены работой, значимость ее содержания также находится в числе первых позиций рейтинга (18%). Причинами удовлетворенности трудом также являются перспективы квалификационного и должностного роста (15%), наличие социальных гарантий (14%).

6. Эмпирическим результатом и теоретическим выводом авторского исследования является определение параметров положения наемных работников Саратовской области в трудовой сфере, находящиеся в зависимости от социально-экономических процессов, происходящих в стране и регионе, так и от внутренних факторов, имеющих в организациях. Данными факторами являются низкая правовая грамотность как работников, так и работодателей, наличие информационного вакуума на рабочих местах, отсутствие эффективных и прозрачных механизмов взаимодействия социальных партнеров, формальное заключение коллективных договоров и соглашений, фрагментарность и индивидуальный подход в предоставлении социальных гарантий работникам. Ресурсами повышения качества жизни наемных работников служат комплекс законодательных, экономических, организационных, контрольных и информационных мероприятий.

Теоретическая и практическая значимость исследования обуславливается объективной необходимостью научной рефлексии и осознания положения наемных работников в социальной структуре России, необходимостью принятия мер по повышению качества жизни наемных работников как важнейшего элемента качества жизни человека, социальной группы и общества в целом. Результаты исследования могут быть использованы для разработки социальных программ органов государственного и муниципального управления, предприятий и организаций, а также при подготовке учебных курсов по социологии, социологии труда, социальной антропологии организаций.

Апробация работы: Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, обсуждались на методологических семинарах, заседаниях кафедры «Гуманитарные науки» ЭТИ СГТУ, «Социология, социальная антропология и социальная работа» СГТУ (2008-2011); на межвузовских, межрегиональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях: Международной научной конференции «Мигранты в системе наемного труда» (Минск, 2011), III Всероссийской научно-практической конференции «Качество жизни населения в транзитивном российском обществе: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты» (Пенза, 2010), Межвузовской научной конференции – школы молодых ученых «Инновационные проблемы социально-гуманитарных наук» (Саратов, 2010), VIII Всероссийской научно-практической конференции «Факторы устойчивого развития экономики России на современном этапе (федеральный и региональные аспекты)» (Пенза, 2010); Всероссийской научной конференции «Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук» (Саратов, 2009); II Всероссийской научно-практической конференции «Качество жизни населения в транзитивном российском обществе: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты» (Пенза, 2009), а также изложены автором в публикациях научных журналов.

Публикации. По теме диссертации опубликованы 11 научных статей, в том числе 3 в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации, общим объемом 3,9 п.л.

Структура диссертации включает введение, две главы (четыре параграфа), заключение, список использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, характеризуется степень ее научной разработанности, формулируются цель, задачи, объект, предмет и гипотеза диссертационной работы, определяются теоретико-методологические основы, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования, выделяются направления апробации работы и ее структура.

Первая глава «Социологические подходы к исследованию качества жизни наемных работников» состоит из описания теоретико-методологических основ исследования, раскрывает общие тенденции изучения проблемы в исследованиях отечественных и зарубежных авторов, составляющие исходные позиции автора, проанализированы социальные показатели оценки и факторы, влияющие на качество жизни наемных работников.

В первом параграфе первой главы «Теоретико-методологические основы исследования качества жизни наемных работников» обозначается теоретическая база диссертационного исследования и

проводится анализ концепций качества жизни, достойного труда, операционализация основных категорий. Всю жизнедеятельность человека принято сводить к четырем сферам: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь, семейно-родовая жизнь. Большую часть своей жизни человек занят трудом, в котором реализуются его способности и с помощью которого удовлетворяются его материальные и духовные потребности. В данном контексте в социологическом ракурсе рассматривается категория «труд» в работах классиков зарубежной и отечественной социологии. Диссертант, опираясь на идеи М. Вебера, К. Маркса, Р. Штольберга, а также отечественных ученых С. Струмилина, А. Здравомыслова, В. Ядова, характеризует труд в качестве общественной ценности, важнейшей социальной нормы, основы социальной структуры общества, а также одного из основных источников самореализации личности, обеспечения благополучия человека и его семьи. При этом автор отмечает, что в настоящее время одним из приоритетов социальной политики является реализация концепции достойного труда, основанной на принципах социального государства. Основной идеей концепции достойного труда, сформулированной тремя сторонами-участниками МОТ – правительством, работодателями и работниками, является определение труда как источника личного достоинства человека, стабильности семьи, мира в обществе, демократии, расширение возможности для продуктивной занятости и развития предпринимательства и отражающего приоритеты в социально-экономической политике страны. Государственные служащие, руководители и работники на многих предприятиях и в организациях либо не знают о ней, либо обладают достаточно малой информацией. Согласно позиции Л.А. Костина, необходимо законодательным путем закрепить положение об организации работы по осуществлению программы достойного труда в стране, в котором были бы определены задачи, права и обязанности работников, профсоюзов, предпринимателей и государства в этой области, участие в разработке которого должны принять все участники трудового процесса. По мнению диссертанта, необходимо проводить более активную информационную политику по данному вопросу с использованием ресурсов PR-индустрии и средств массовой информации.

Автор, обращаясь к идеям К. Маркса о необходимости рассмотрения способа производства не только со стороны воспроизводства физического существования индивидов, но и в большей мере со стороны определенного образа жизни людей, приходит к выводу о связи трудовой деятельности человека со следующими концептами: труд – образ жизни – стиль жизни – уровень жизни – качество жизни наемных работников. При этом образ жизни трактуется как способ организации людьми своей жизнедеятельности, жизненной активности в конкретно-исторических условиях, уровень жизни отражает количественные характеристики социального благополучия, стиль жизни определяет деятельность индивида или социальной группы в

повседневной производственной и непроизводственной сферах жизни. Диссертант обращается к рассмотрению категории «качества жизни» в работах зарубежных авторов (Д. Белла, Дж. Гэлбрейта, Д. Медоуза, У. Ростоу, А. Турена), представляющих данный феномен как необходимый атрибут нового постиндустриального общества, отражающего степень удовлетворенности человека как жизнью в целом, так и отдельными ее областями. Концепция качества жизни, сформировавшаяся в 1970-е годы XX века, выдвинула на первый план рассмотрение экономического роста через призму социального благосостояния. Теоретические основы концептуальных интерпретаций качества жизни представляют собой эклектическую смесь философских, экономических, социальных, психологических и политических идей и теорий. При этом подходы к трактованию данного феномена можно разделить на два основных направления – объективистский и субъективистский. В рамках первого направления качество жизни представляет собой качество социальной и физической среды, дающей возможность индивиду реализовать свои потребности. Субъективистский подход к качеству жизни основывается на различных социально-психологических концептах, опирающихся на рассмотрение ценностных установок, мотивов и переживаний. В данном случае элементами структуры качества жизни выступают самочувствие, счастье, самоактуализация личности, удовлетворенность условиями жизнедеятельности.

В работе автор отмечает, что концепция достойного труда, концепция качества жизни неразрывно связана с концепцией качества трудовой жизни, возникшей в связи с процессом отчуждения труда. Вслед за О. Платоновым автор отмечает, что основной идеей данной концепции стало создание условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановление целостности труда и культуры, возвышение человека как творческой личности; осознание, что человеческое и социальное развитие невозможно без самореализации человека как личности в трудовой сфере.

Во втором параграфе первой главы **«Факторы формирования и социальные индикаторы качества жизни наемных работников»** анализируются различные подходы к интерпретации понятия «качество трудовой жизни», систематизируются факторы, влияющие на качество жизни наемных работников, уточняются показатели оценки данного феномена.

Качество трудовой жизни рассматривается автором как совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциалов работника, удовлетворение потребностей индивида как личности, являющихся источником социального и материального благополучия человека и его семьи. Цели качества трудовой жизни могут быть определены как удовлетворение человеческих потребностей, интересов, мотиваций, средствами достижения которых являются эффективная социальная политика организации, государственное регулирование социально-трудовых

отношений, развитие социального партнерства. Международная организация труда определила, что задачи повышения качества трудовой жизни представляют собой «разработку и осуществление целенаправленной государственной политики и принятие мер работодателями и профсоюзами, ориентированных на уважение трудящихся, обеспечение отдыха и свободного времени, создание для работников возможностей развивать свои способности в процессе труда».

Автор отмечает, что выделяются две группы факторов, влияющих на качество трудовой жизни: объективные и субъективные, т.е. не зависящие и зависящие от работника. Опираясь на работы И. Цыганковой, О. Платонова, Н. Горелова, диссертант отмечает, что к объективным факторам относятся семь основных групп: технологические, организационные, экономические, социальные, воспитательно-правовые, информационные, личностные. При этом данные факторы влияния регулируются на всех уровнях управления: федеральном, региональном, на уровне организации. К субъективным факторам, оказывающим влияние на качество жизни наемных работников, относятся профессиональная компетентность работника, его отношение к труду, удовлетворенность трудом, состояние здоровья, социальное самочувствие, социальное настроение. Качество жизни наемных работников является многогранным понятием и чаще всего оно измеряется определенным набором экономических и социальных показателей, отражающих отношение индивидов к условиям жизни и к их благосостоянию. К таким показателям относятся рост благосостояния, стиль жизни, участие предприятий в социальной поддержке своих работников, оптимальное соотношение между рабочим и свободным временем, удовлетворенность трудом, его содержанием и характером, квалификационный уровень, возможности для развития способностей человека и его профессионального роста, участие трудящихся и трудовых коллективов в управлении, коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, индивидуальное восприятие счастья и др. Данные показатели выявляют вклад каждого уровня в формирование и повышение качества жизни наемных работников и позволяют показать, в какой степени оно влияет на развитие социальных процессов на различных уровнях.

В работе отмечается важность рассмотрения воздействия индивидуальной трудовой жизни на другие стороны жизни, т.е. семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, на возможность отдыхать и развиваться духовно и физически. Сверхурочные работы могут отрицательно сказываться на семейных отношениях, командировки – препятствовать семейному отдыху и т.д. Все эти отрицательные моменты способствуют уменьшению и рациональному использованию свободного времени, что превращает труд в бремя, тем самым снижая качество его трудовой жизни. Для устранения данных негативных моментов в рамках концепции качества

трудовой жизни рекомендуется разработка программ гибких графиков работы. Автор отмечает, что важнейшим компонентом качества жизни наемных работников является удовлетворенность трудом – субъективная оценка, даваемая работниками. Опираясь на работы В. Патрушева, В. Ядова, Р. Штольберга, диссертант приходит к выводу, что удовлетворение работой влияет на поведение и ощущения в других сферах жизни, которые, в свою очередь, оказывают влияние на удовлетворенность жизнью в целом.

Во второй главе **«Качество жизни наемных работников в контексте социальных преобразований российского общества»** содержится анализ положения наемных работников в период социально-экономических реформ, представлены результаты эмпирического исследования оценки качества трудовой жизни наемных работников (на примере отдельных предприятий обрабатывающих производств, учреждений бюджетной сферы Саратовской области), а также даны рекомендации по повышению качества жизни наемных работников.

В первом параграфе второй главы **«Наемные работники как социальная общность в социальной структуре современной России»** анализируется социальная общность «наемные работники», рассматриваются динамика и качественно-количественные характеристики занятого населения, влияние изменений трудового законодательства на качество жизни работников.

В современном мире наряду с рабочим классом, находящимся в настоящее время в процессе трансформации, в состав социальной общности «наемные работники» входит часть среднего класса. В работе диссертант показывает, что динамика структурных изменений социального состава работников наемного труда характеризуется интенсивным перетоком работающих с предприятий государственной формы собственности в сферу частной собственности, перераспределением работников из сферы промышленного и сельскохозяйственного производств в сферу услуг, начавшимся в постперестроечные годы и продолжающимся и в настоящее время.

С развитием рыночных отношений прослеживается следующая тенденция: труд становится во многом средством выживания, а не средством самореализации. В период социально-экономических трансформаций положение наемного работника становится все более зависимым от лояльности руководителя. Типичной становится вовлеченность наемного работника в неформальные отношения путем «заключения» устного договора с работником. Наличие теневых неформальных практик в сфере труда ведет к дестабилизации социально-трудовых отношений, распространению случаев нарушений трудовых прав работников, возникновению социальной напряженности в обществе. В настоящее время наемные работники не видят реального института, представляющего их интересы. По данным ВЦИОМ, респонденты отмечают, что на их

предприятия права и интересы работников никто не защищает – 50%, 12% сообщили, что этим занимается профсоюзная организация, только 5% указали трудовую инспекцию, органы Гостехнадзора и Санэпиднадзора. Недоверие в профсоюзы, контрольно-надзорные органы является негативным моментом в развитии социального партнерства, барьером в становлении реальных демократических и правовых практик в сфере труда. Одним из следствий рыночных реформ стало распространение занятости работников, не соответствующей полученному образованию, усиление поляризации доходов социально-профессиональных групп.

Анализируя нормативно-правовую базу в социально-трудовой сфере, диссертант отмечает, что сегодня продолжается либерализация трудового законодательства. В настоящее время государственная политика направлена на установление минимальных гарантий в сфере оплаты труда, сохранения здоровья работающего населения, развития социального диалога. В свете социально-демографических процессов, происходящих в стране, создание комфортных и безопасных условий труда обуславливает принятие превентивных мер на всех уровнях управления, в том числе посредством внедрения механизма управления профессиональными рисками, развития системы профпатологической службы, разработки различных технологий безопасности на самих предприятиях. В то же время существует ряд вопросов, требующих урегулирования на государственном уровне: разработка норм труда по секторам занятости, совершенствование нормативов в области охраны труда, усиление внутриведомственного, надзорного, общественного контроля в целях минимизации и недопущения нарушения трудовых прав наемных работников.

В работе автор рассматривает дифференциацию наемных работников по различным критериям. В частности, анализируются различия в уровне оплаты труда наемных работников по гендерному признаку. По данным выборочного обследования Федеральной службы государственной статистики, заработная плата женщин составляет в среднем на 35% ниже уровня оплаты труда мужчин. Освобождение заработной платы от каких-либо ограничений, кроме рыночных, привело к более высокой оценке мужского труда. Дискриминация в оплате труда женщин присутствует во всех отраслях, даже в тех, где преобладает женский труд. Анализ результатов выборочных обследований показывает, что чем ниже доля женщин, занятых в отрасли, тем выше величина разрыва в заработках между полами. В традиционно «мужских» отраслях, где численность мужчин составляет более 60% (добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт), заработная плата женщин на 20-30% ниже. В так называемых «женских» отраслях (образование, здравоохранение), где численность женщин составляет более 75%, в целом уровень оплаты труда в 2 раза ниже, а заработная плата женщин на 14-17% ниже, чем у мужчин. Гендерный разрыв в оплате труда является «острым» вопросом не только для России, но и для других стран

мира. В Германии, где разрыв в оплате труда выше, чем средневропейский, женщины зарабатывают почти на 24% меньше, чем мужчины. Для устранения неравенства в оплате труда между мужчинами и женщинами необходима реализация комплекса мер: увеличение минимального размера оплаты труда, обеспечение соблюдения равноправия при трудоустройстве, содействие женщинам в продвижении по карьерной лестнице в более высокооплачиваемых профессиях, проведение более гибкой политики на рабочем месте, учитывающей интересы семейных работников. Автор отмечает, что наличие значительной дифференциации не только по вопросам оплаты труда, но и по другим условиям, негативно сказываются на социальном самочувствии работников, качестве его трудовой жизни, следовательно, качестве жизни в целом.

Во втором параграфе второй главы «Оценка качества жизни наемных работников Саратовской области» приводятся данные эмпирического исследования. Оценка респондентами различных показателей трудовой жизни, в т.ч. удовлетворенность работой, стали основным звеном анализа материалов исследования трудовой жизни работников предприятий и организаций Саратовской области.

Значение труда в общественном сознании не только как получения доходов для существования, а также как важнейшего способа самореализации и самовыражения личности подтвердили результаты проведенного исследования. По мнению диссертанта, труд и занятость является жизненной необходимостью, в то же время наличие нестабильных ситуаций во всех сферах жизни человека, в том числе и трудовой – вероятность потери работы, дискриминационные практики, отсутствие гарантий – отражается на чувствах уверенности, социальной защищенности человека. На основе результатов эмпирического исследования автор показывает, что уверенность в завтрашнем дне отметили только 19% респондентов, в то время как 81% опрошенных ее не ощущают.

В целях выяснения субъективных причин удовлетворенности работой она была разделена на составляющие ее компоненты. Респондентам предлагалось отметить, какие из них обуславливают привлекательность работы в организациях. Самой рейтинговой причиной удовлетворенности работой являются хорошие отношения в коллективе. Данный факт показывает, что в трудовой сфере социальное окружение, межличностные отношения в коллективе служат прямым фактором удовлетворенности работой. Для респондентов, которые удовлетворены работой, значимость ее содержания также находится в числе первых позиций рейтинга. Эта причина важна, так как работа является не только средством удовлетворения материальных запросов, но и самостоятельной жизненной ценностью. Причинами удовлетворенности трудом также являются перспективы квалификационного и должностного роста, наличие социальных гарантий. Большинству опрошенных (65%) нравится выбранная специальность (профессия), однако доля равнодушных к своей профессии также является значительной (13%). Отношение к специальности (профессии) как косвенная

характеристика содержания труда – один из самых значимых факторов удовлетворенности (неудовлетворенности) работой.

Вслед за В. Ильиным, Н. Тихоновой, М. Токсанбаевой автор полагает, что проблема приоритетных факторов качества жизни наемных работников заключается, скорее всего, не в разной насыщенности физиологических и духовных потребностей, а в неодинаковых шансах их реализации. Характеристикой удовлетворенности как отношений сознания и реальности является не только осознание внешних условий, но и их связь с поведенческой установкой на их изменение, в нашем случае – с желанием «сменить место работы». По полученной информации, желание «продолжать работать в данной организации» в наибольшей степени выражена у работников бюджетной сферы, в которой имеются социальные гарантии в отличие от ряда предприятий коммерческого сектора, где в условиях кризиса «острой» проблемой стало нарушение трудовых прав работников. Одной из самых значимых характеристик отношения к труду является удовлетворенность им. В ходе социологического исследования было выявлено, что удовлетворены работой 51% работников, удовлетворены не в полной мере – 11%, неудовлетворены своей работой – 25%.

Анализ материалов исследования трудовой жизни работников учреждений и предприятий Саратовской области в целом показал достаточно высокую оценку основных аспектов социально-трудовых отношений. В то же время, по мнению самих работников, повысить качество жизни на рабочих местах могло бы не только повышение уровня заработной платы, но и наличие доступа к информации, касающейся самих работников, улучшение отношения руководства к подчиненным, участие руководителей в жизни коллектива, наделение работников дополнительными полномочиями, предоставление социальных гарантий и улучшение условий труда.

Результаты эмпирического исследования показывают, что работники во многом не информированы о проводимой политике в организации, о системе оплаты труда, о нормировании труда, о своих трудовых правах и способах их защиты. На основе теоретического и эмпирического исследования автором формулируются следующие рекомендации: социальные программы должны содержать комплекс мероприятий, направленных на информирование работников (организация обучающих семинаров, проведение on-line-консультаций и брифингов, внедрение механизма «обратной связи», размещение социальной рекламы); содействующих профессиональному и карьерному росту сотрудников (путем включения данного положения в коллективные договоры организаций, а также в качестве обязательного условия при заключении трудовых договоров с руководителями государственных предприятий и учреждений); предоставление дополнительных по сравнению с трудовым законодательством социальных гарантий; способствующих развитию партнерских отношений между руководителями и наемными работниками. Приоритетными направлениями деятельности органов власти всех уровней и

сторон социального партнерства должно стать усиление межведомственного взаимодействия; содействие развитию общественного контроля; широкое информирование и консультирование работников и работодателей по вопросам трудового законодательства.

В заключении проводится обобщение результатов теоретического и эмпирического изучения обозначенных автором проблем, формулируются основные выводы и рекомендации, намечаются пути дальнейшей разработки данной проблематики.

В приложениях приводятся инструментарий эмпирического исследования, таблицы распределения, графики, гид полуструктурированного интервью, список информантов.

Основное содержание диссертации отражено в публикациях автора.

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

1. Саркулова А.Т. Качество жизни: теоретико-социологический анализ основных категорий [Текст] / А.Т. Саркулова // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2007. № 13. С. 149-154 (0,5 п.л.) ISSN 1682-2358.

2. Саркулова А.Т. Трудовая жизнь работников Саратовской области: сравнительный анализ [Текст] / А.Т. Саркулова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. № 3 (46). С. 314-319 (0,5 п.л.). ISSN 1999-8341.

3. Саркулова А.Т. Наемные работники: некоторые черты социального портрета [Текст] / А.Т. Саркулова // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 1. С. 210-215 (0,4 п.л.). ISSN 1818-4049.

В материалах международных и российских конференций

4. Саркулова А.Т. Заработная плата как критерий повышения качества трудовой жизни [Текст] / А.Т. Саркулова // Социально-гуманитарные проблемы общества эпохи кризиса – сб. научных статей. Саратов, 2009. С. 345-349. (0,3 п.л.). ISBN 978-5-91818-002-0.

5. Саркулова А.Т. Качество трудовой жизни современного общества [Текст] / А.Т. Саркулова // Качество жизни населения в транзитивном российском обществе: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2009. С. 148-151 (0,25 п.л.). ISBN 978-5-8356-0909-3.

6. Саркулова А.Т. Анализ основных показателей уровня жизни населения Саратовской области [Текст] / А.Т. Саркулова // Факторы устойчивого развития экономики России на современном этапе (федеральный и региональные аспекты): материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010. С. 41-43 (0,25 п.л.). ISBN 978-5-8356-0992-5.

7. Саркулова А.Т. Удовлетворенность трудом как показатель качества трудовой жизни [Текст] / А.Т. Саркулова // Качество жизни населения в транзитивном российском обществе: правовые, социокультурные и социально-

экономические аспекты: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010. С. 84-89 (0,4 п.л.). ISBN 978-5-8356-1053-2.

8. Саркулова А.Т. К вопросу «качество трудовой жизни» [Текст] / А.Т. Саркулова // Современные проблемы науки и образования. М.: Изд-во «Академия естествознания», 2010. № 3. С. 121-124 (0,3 п.л.). ISSN 1817-6321. Шифр Информрегистра: 0421000037\0061.

Публикации в других изданиях

9. Саркулова А.Т. Труд и самореализация личности [Текст] / А.Т. Саркулова // Векторы инновационного развития человека и общества: сб. науч. трудов: в 2 ч. Ч.1. Саратов, 2010. С. 225-229 (0,4 п.л.) ISBN 978-5-91818-065-5.

10. Саркулова А.Т. Качество трудовой жизни: факторы, оценка, показатели [Текст] / А.Т. Саркулова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М.: «Литера», 2010. № 10. С. 352-355 (0,4 п.л.) ISSN 2073-0071.

11. Саркулова А.Т. Качество жизни: от абстрактного к конкретному [Текст] / А.Т. Саркулова // СОЁЛ СУДЛААЧДЫН УНДЭСНИЙ VI семинарын материал.– Улан-Батор, 2008. – С. 475-478. (0,25 п.л.) ISBN 978-99929-53-60-8.

Саркулова Альбина Тохтамысовна

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Автореферат

Ответственный за выпуск к.ф.н. А.В. Ульянов
Корректор Л.А. Скворцова

Подписано в печать 18.11.11

Формат 60×84 1/16

Бум. офсет.

Усл. печ. л. 1,0

Уч.-изд. л. 1,0

Тираж 100 экз.

Заказ 297

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Тел.: 24-95-70; 99-87-39, e-mail: izdat@sstu.ru

20