

Исследование уровня социальной защищенности работников промышленных предприятий (на примере ООО «ИркТехВент»)

© Е.Г. Копалкина

Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования уровня социальной защищенности работников ООО «ИркТехВент», зависящего от уровня информированности о доступных им социальных льготах, компенсаций и гарантий и от степени удовлетворенности различными сторонами своей трудовой жизни. В целом у работников ООО «ИркТехВент» обнаруживается недостаточный уровень социальной защищенности, который тесно связан с уровнем удовлетворенности трудом. Тем не менее, анализ выявил высокие значения таких составляющих удовлетворенности трудом, как удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, интерес к работе, условиями труда. В работе подчеркивается актуальность проблемы принятия дополнительных гарантий, льгот и компенсаций по социальной защите работников промышленных предприятий, а также качественно нового отношения к проблеме, в связи с тем, что работники промышленных предприятий зачастую работают во вредных, опасных и тяжелых физических условиях.

Ключевые слова: социальная защищенность, удовлетворенность трудом, промышленные предприятия, условия труда, социальные гарантии

Study of the Level of Social Security of Workers of Industrial Enterprises (In the Case of ООО Irktehvent)

© Evgenia G. Kopalkina

Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, Russia

The article presents the results of an empirical study of the level of social protection of Irktehvent LLC employees, which depends on the level of awareness of the social benefits available to them, compensation and guarantees and on the degree of satisfaction with various aspects of their working life. In general, the employees of LLC Irktehvent show an inadequate level of social security, which is closely related to the level of job satisfaction studied by the method of A.V. Batrasheva. Nevertheless, the analysis revealed high values of such components of job satisfaction as satisfaction with relationships with employees, interest in work, and working conditions. The article emphasizes the urgency of the problem of accepting additional guarantees, benefits and compensations for the social protection of workers of industrial enterprises, as well as a qualitatively new attitude to the problem, due to the fact that industrial workers often work in harmful, dangerous and difficult physical conditions.

Keywords: social security, job satisfaction, industrial enterprises, working conditions, social guarantees

Социальная защита осуществляется со стороны работодателя как способ мотивации работников в целях повышения уровня производительности труда. Под социальной защитой традиционно понимается «комплекс мер, направленных на улучшение благосостояния работников той или иной организации» [1, с. 326]. В современных условиях социальная защита работников промышленных предприятий остается по большому счету все такой же низкой, поскольку многие работники «...не заинтересованы в социальном партнерстве, не имеют представления о коллективных договорах, профсоюзная организация в наше время играет не главную роль в трудовой деятельности государства. Многие работники согласны мириться с произволом работодателя, ссылаясь на незнание трудового законодательства» [2, с. 85].

На современном этапе развития российского общества необходимо качественно новое отношение к проблеме реализации социальной защиты работников промышленных предприятий, в связи с тем, что российские работники промышленных предприятий зачастую работают в антисанитарных, негигиенических и тяжелых физических условиях, возрастает значение повышения их уровня социальной и правовой защиты, а также и членов их семей, становится особенно актуальной проблема принятия дополнительных гарантий, льгот и компенсаций по их социальной защите. Обращение к данной проблеме обусловлено потребностью теоретического обобщения и систематизации существующей системы социальной защиты на предприятии, закреплённой законодательством и гарантированной государством, а также изучения уровня социальной защищенности работников на конкретных

предприятиях. «Успех рыночных преобразований во многом связан с решением проблем социальной защищенности населения России» [3, с. 77].

Понятие «социальная защищенность» в представлении многих исследователей является сложным и неоднозначным, в котором выделяются как «объективные (условия для удовлетворения основных жизненных потребностей, напрямую зависящих от социальной политики государства), так и субъективные критерии (самооценка человека, восприятие им своего социального статуса, состояние его психологического комфорта) [4, с. 49]. В данной работе под социальной защищенностью понимается «результат действия механизмов социальной защиты, когда лицо, оказавшееся в силу причин объективного или субъективного характера в неблагоприятном положении, располагает, по его собственному мнению, возможностью воспользоваться определенным минимумом гарантированных государством благ» [5, с. 45]. Иными словами, социальная защищенность отвечает на вопрос, насколько работники реально могут воспользоваться социальными льготами, компенсациями, гарантированными государством в условиях конкретного предприятия.

Базой эмпирического исследования, проведенного в январе-феврале 2019 г., является промышленное предприятие ООО «ИркТехВент», *основные направления работы* которого:

- услуги по изготовлению металлических изделий и конструкций;
 - производство изделий из тонколистового металла по индивидуальным эскизам заказчика;
 - плазменная резка металла;
 - изготовление и монтаж вентиляционных систем;
 - токарно-фрезерные работы по металлу любой сложности;
 - услуги по изготовлению изделий на листогибочном прессе
- Дополнительными направлениями* ООО «ИркТехВент» являются:
- производство промышленного холодильного и вентиляционного оборудования;
 - ремонт машин и оборудования;
 - производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха;
 - производство прочих строительно-монтажных работ;
 - работы гидроизоляционные;
 - торговля розничная скобяными изделиями, лакокрасочными материалами и стеклом в специализированных магазинах;
 - торговля розничная металлическими и неметаллическими конструкциями в специализированных магазинах [6].

В исследовании всего участвовало 23 работника, из них 20 мужчин, 3 женщины, средний возраст опрашиваемых – 24-47 лет. Целью данного исследования является определить уровень социальной защищенности работников ООО «ИркТехВент». Для поставленной цели необходимо было решение следующих задач:

1. Определить уровень информированности работников о системе социальной защите, гарантированной работодателем и государством в силу особенностей их трудовой деятельности;
2. Изучить основные социально-трудовые проблемы, с которыми сталкиваются работники ООО «ИркТехВент»;
3. Раскрыть степень удовлетворенности работников ООО «ИркТехВент» различными сторонами своей трудовой жизни;

Результаты анкетирования показывают, что в ответах сотрудников, которые работают до 1 года и от 1 лет до 2 лет – нет большой разницы. На вопрос, при выборе места работы обращали ли вы на предоставляемые социальные гарантии и льготы, большая часть работников (78,26 %) при выборе места работы не обращали внимание на предоставляемые ООО «ИркТехВент» социальные гарантии и льготы, для 8,69 % работников социальные льготы и гарантии были одни из главных критериев выбора данного места работы, и 13,04 % затруднились ответить. На вопрос анкеты «Устраивает ли Вас заработная плата?» ответы респондентов распорядились следующим образом – наибольший процент получила альтернатива «скорее нет, чем да» (73,91 %), 4,34 % процентов из опрошенных затруднились с ответом, и 21,73 % работников устраивает получаемая заработная плата. На вопрос «Удовлетворяют вас условия вашего труда?» наибольший процент получил ответ «скорее да, чем нет» (60,86

%), при этом проблемой первоочередного решения для 69,56 % работников является «приобретение нового оборудования» (рис. 1).

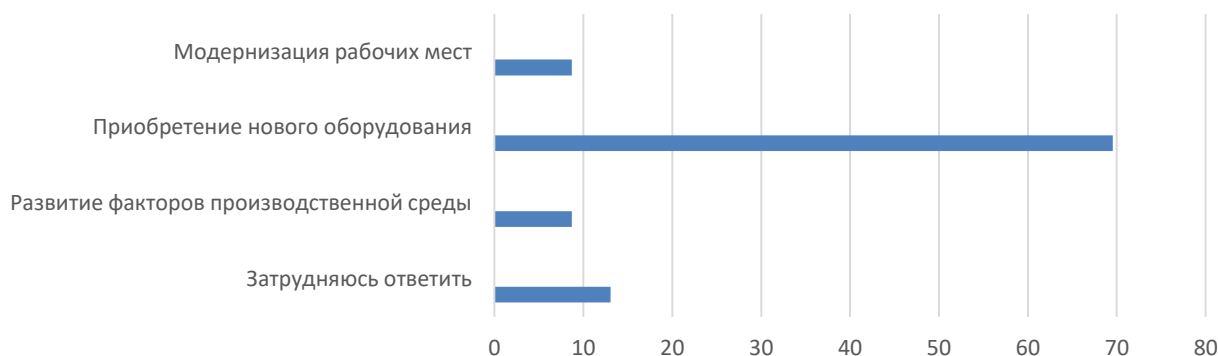


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «На ваш взгляд, какие проблемы требуют первоочередного решения?»

На вопрос анкеты «Оцените обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями» ответы респондентов распорядились следующим образом: наибольший процент получил ответ «удовлетворительная» (73,91 %), далее «неудовлетворительная» (17,39 %), затруднились с выбором ответа – 8,69 %. Ответы на вопрос о том, «Как изменились условия вашего труда по сравнению с предыдущим годом?» показали, что условия «остались на прежнем уровне» (82,6 %).

На вопрос анкеты «Оцените степень удовлетворенности различными сторонами своей трудовой жизни» ответы респондентов распорядились следующим образом (см. рис. 2). Из рис. 2 видно, что наибольший процент получили ответ «соответствие работы личным способностям» (91,3 %), «отношения с коллегами» (82,6 %), «режим работы» (86,95 %).



Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Оцените степень удовлетворенности различными сторонами своей трудовой жизни»

На вопрос анкеты «В какой степени и как действует на Вашу трудовую активность следующие факторы?» наибольший процент получили ответ «материальное стимулирование» (91,30 %), «трудовой настрой коллектива» (69,56 %), «моральное стимулирование» (73,91 %), «боязнь потерять работу» (78,26 %), далее «общая ситуация в стране» (30,43 %), «элементы состязательности» (21,73 %). Также наибольший процент получили ответы «высокая заработная плата» (86,95 %), «благоприятные условия труда» (69,56 %), «возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия» (82,6 %), «благоприятный психологический

климат» (78,26 %) на вопрос «Выберите, пожалуйста, из ниже перечисленных характеристик работы 5 самых важных для Вас?»

На вопрос «Какую роль на ваш взгляд должно играть начальство в решении социальных и трудовых проблем сотрудников вашей организации?» ответы респондентов распорядились следующим образом (рис. 3): наибольший процент получили ответы «начальник должен помогать в проблемах, не зависящих от сотрудника, тех, которые можно решить лишь на высоком уровне управления» (78,26 %) и «начальник должен помогать в решении существенных проблем сотрудников, от решения которых напрямую зависят результативность работы» (73,91%).

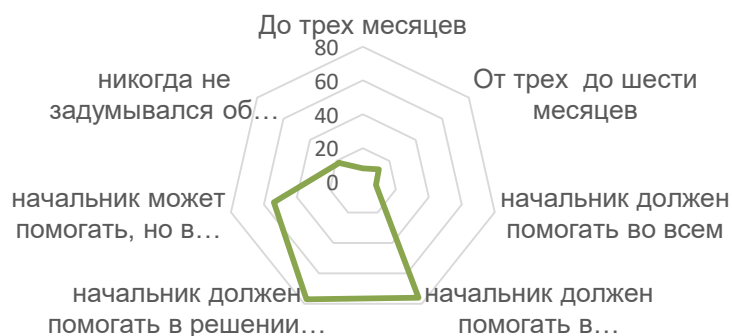


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Какую роль на ваш взгляд должно играть начальство в решении социальных и трудовых проблем сотрудников вашей организации?»

На вопрос «Каким способом вы чаще всего решаете свои социально-трудовые проблемы?» ответы респондентов распорядились следующим образом – наибольший процент получили ответы «своими силами» (34,78 %) и «с помощью коллег» (30,43 %), далее идут ответы «с помощью родственников и близких друзей» (26,08 %), «с помощью начальства» (4,34 %), «затрудняюсь ответить» (4,34 %). Ответы на вопрос «Обращались ли вы когда-нибудь к начальству с просьбой помочь решить те или иные социально-трудовые проблемы?» следующие: наибольший процент получили ответ «да, часто обращался, но перестал, так как безрезультативно» (47,82 %) и «бывало, что помогает от случая к случаю» (21,73 %). На вопрос анкеты «Как часто пользуетесь медицинским и санаторно-курортным обеспечением?» ответы респондентов показывают, что наибольший процент получили противоположные ответы «медицинским – пользовался, а санаторно-курортным – нет» (43,47 %) и «лишь один раз» (21,73 %). По ответам на вопрос «Знаете ли, какие социальные компенсации и гарантии положены вам в случае инвалидности?» видно, что наибольший процент получили противоположные ответы «скорее да, чем нет» (47,82 %) и «скорее нет, чем да» (30,43 %). На вопрос о пенсиях «Знаете ли, какие виды и размер пенсий вам положены в случае выхода на пенсию?» ответы респондентов распорядились следующим образом – наибольший процент получил ответ «скорее нет, чем да» (56,52 %). На последний вопрос анкеты «Отметьте, пожалуйста, по шкале, ваш уровень социальной защищенности (в процентах) в данной организации» наибольший процент получили ответ «50 процентов» (26,08 %) и «60 процентов» (39,13 %).

Обобщая результаты проведенного эмпирического исследования, можно сделать *следующие выводы о том, что большая часть работников ООО «ИркТехВент»:*

- при выборе места работы не обращали внимание на предоставляемые ООО «ИркТехВент» социальные гарантии и льготы;
- большинство не устраивает получаемая заработная плата;
- чуть больше половины работников удовлетворены условиями своего труда;
- большая часть работников из тех проблем, которые требуют первоочередного решения на предприятии, выбрали проблему приобретения нового оборудования;
- на сегодняшний день считают обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями» удовлетворительной;
- большинство считают, что условия труда по сравнению с предыдущим годом остались на прежнем уровне, не изменились;
- степень удовлетворенности различными сторонами своей трудовой жизни у работников разная, но в большей степени они удовлетворены жилищным обеспечением, отношениями с коллегами, режимом работы, а также считают, что их работа соответствует личным способностям;
- на трудовую активность исследуемых работников влияют различные факторы, но в большей степени – материальное стимулирование, трудовой настрой коллектива, моральное стимулирование;

– самыми важными характеристиками в работе у исследуемых специалистов являются – высокая заработная плата, благоприятные условия труда, возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия, «благоприятный психологический климат».

Результаты были получены исходя из того, что для самой важной характеристики труда респонденты ставили цифру 1, для менее важной – 2, затем 3,4,5;

– считают, что начальство должно играть большую роль в решении социальных и трудовых проблем работников организации?», поскольку были получены ответы «начальник должен помогать в проблемах, не зависящих от сотрудника, тех, которые можно решить лишь на высоком уровне управления» и «начальник должен помогать в решении существенных проблем сотрудников, от решения которых напрямую зависят результативность работы»;

– существующие социально-трудовые проблемы работники чаще всего решают сами или с помощью коллег;

– поскольку большая часть работников часто обращались к начальству за помощью и поддержкой, но перестали, так как посчитали это безрезультативным делом.

– большинство работников больше пользуются медицинским и ни разу санаторно-курортным обеспечением, и немногие хоть один раз, но воспользовались санаторно-курортным обеспечением;

– «скорее да, чем да» знают, какие социальные компенсации и гарантии положены им в случае инвалидности, и «скорее нет, чем да» знают, какие виды и размер пенсий им положены в случае выхода на пенсию;

– на 50-60 % оценили свой уровень социальной защищенности (в процентах).

Уровень социальной защищенности работников на предприятии тесно связан с *уровнем удовлетворенности трудом*.

В исследовании по методике определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева [7] приняло участие также 23 работника ООО «ИркТехВент». Выявление уровня удовлетворенности трудом осуществлялось по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы заработку, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

На рис. 4 представлены сводные результаты исследования уровня удовлетворенности трудом у работников ООО «ИркТехВент».

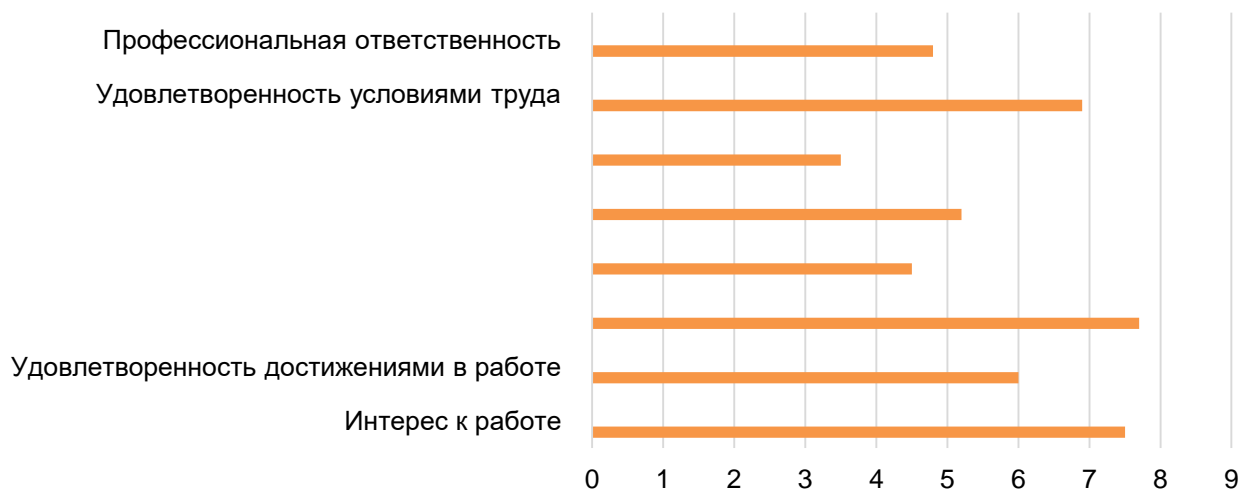


Рис. 4. Результаты исследования уровня удовлетворенности трудом по методике А.В. Батрашева

Высокие значения имеют следующие составляющие удовлетворенности трудом – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, интерес к работе, условиями труда; более низкие значения имеют такие составляющие, как удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношениями с руководством, профессиональная ответственность и предпочтение выполняемой работы высокому заработку.

Проанализировав все полученные данные об уровне социальной защищенности работников ООО «ИркТехВент» с помощью анкеты и методики определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева, мы пришли к *следующим выводам и обобщениям*:

– обе методики взаимодополняют друг друга, поскольку позволили нам изучить уровень социальной защищенности работников ООО «ИркТехВент» по направлениям «уровень информированно-

сти о доступных им социальных льготах, компенсаций и гарантий», «качество трудовой жизни», «удовлетворенность трудом».

– по результатам обеих методик уровень социальной защищенности работников – *средний*: согласно анкетированию, в большей степени работники не осведомлены о доступных им социальных гарантиях и льготах, обладают разной степенью удовлетворенности различными сторонами своей трудовой жизни; по методике А.В. Батрашева у опрошенных работников невысокий уровень удовлетворенности трудом, поскольку средние показатели находятся в диапазоне 5-8 баллов, а итоговый (групповой) показатель имеет значение 53,8.

– по результатам обеих методик самые высокие баллы заняло направление «отношения с коллегами», чем «отношения с руководителем» и «отношение к труду и работе».

Библиографический список

1. Прохоров В.М. Проблемы социальной защиты работников отечественных предприятий и пути их решения // Материалы Афанасьевских чтений. 2011. № 9. С. 326–332.
2. Злобин Р.Р. Социальная защищенность работников в условиях современного рынка труда. // Поволжский торгово-экономический журнал. 2013. № 1 (29). С. 80–86.
3. Круглов И.В. Проблемы социальной защищенности населения в современных условиях. // Инновационная наука. 2016. № 8-1. С. 75–78.
4. Никонов В.А. Социальная защищенность: суть и значение. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2016. № 3 (37). С. 46–51.
5. Бурко В.А., Жмаева Ю.В. Социальная защищенность наемных работников как предмет социологического анализа // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. 2015. Т. 1. С. 43–50.
6. ИркТехВент: официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://irktechvent.ru/> Официальный сайт ООО (30.03.2019).
7. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.

Сведения об авторах / Information about the Authors

Копалкина Евгения Геннадьевна,

кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии и психологии,
Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, Россия,
e-mail: kopalkina2017@list.ru

Evgenia G. Kopalkina,

Cand. Sci. (Philosophy),
Associate Professor of Sociology and Psychology Department,
Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov St., Irkutsk, 664074, Russia,
e-mail: kopalkina2017@list.ru