

## КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В БЕЛАРУСИ ЧЕРЕЗ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Н.В. Маковская<sup>1</sup>, Т.И. Чегерова<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Белорусский государственный экономический университет, maknata@mail.ru

<sup>2</sup>Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, cheg@ Rambler.ru

Удовлетворенность работой – это сложный и неоднозначный процесс, который является предметом научных исследований ряда социальных наук (экономики, психологии, социологии). Однако однозначным является факт того, что удовлетворенность, в том числе, определяет эффективность функционирования организации. От степени удовлетворенности сотрудников работой, совершенствования форм ее организации и обеспечения зависит экономическая эффективность труда.

Значение мониторинга удовлетворенности работой сотрудников организации связано с повышением эффективности взаимодействия различных подразделений и лиц, участвующих в процессе оценки работников, кадровых управленческих решений, необходимых для совершенствования кадровой политики организации.

В белорусской экономической науке оценки уровня удовлетворенности трудом и факторов на нее влияющих не проводились. Однако интерес к уровню удовлетворенности трудом белорусских граждан и идентификация этого уровня с европейскими странами представляется значительным. Выделяется ряд исследовательских вопросов: как позиционированы белорусские граждане по уровню удовлетворенности трудом среди граждан европейских стран? если выделяются, то чем и почему? что объясняет эти различия: демография, культура или качество рабочих мест?

В белорусской экономической науке оценки уровня удовлетворенности трудом и факторов на нее влияющих не проводились. Однако интерес к уровню удовлетворенности трудом белорусских граждан и идентификация этого уровня с европейскими странами представляется значительным. Выделяется ряд исследовательских вопросов: как позиционированы белорусские граждане по уровню удовлетворенности трудом среди граждан европейских стран? если выделяются, то чем и почему? что объясняет эти различия: демография, культура или качество рабочих мест?

Удовлетворенность трудом у работников в зависимости от разного объема трудовой нагрузки позволяет определить, являются ли эти объемы критичными для качества трудовой жизни в целом. Так, большая часть работников (77%) с низкой трудовой нагрузкой (менее 40 часов в неделю) однозначно удовлетворены своей работой. 1/3 работников с законодательно стандартной нормой трудовой нагрузки (40–41 час) сомневается в своей удовлетворенности трудом, а 21% этих работников не удовлетворены своим трудом. Более половины (57%) работников с объемом трудовой нагрузки превышающей ее норму не более чем на 15 часов в неделю удовлетворены своим трудом. Не однозначно распределились мнения респондентов, которые работают значительно сверх нормы (более 56 часов): 45% – удовлетворены своей работой не смотря на такой объем «переработки», 33% – сомневаются насколько им тяжело и удовлетворены ли они, и только чуть более 20% респондентов высказываются в пользу неудовлетворенности трудом, которая является следствием большого объема трудовой нагрузки.

Таким образом, следует заключить:

- во-первых, объем выполняемой трудовой нагрузки, является субъективным восприятием работников, так же как и степень удовлетворенности трудом;
- во-вторых, подтверждается популярный вывод о том, что чем меньше работники работают, тем больше они удовлетворены трудом;
- в-третьих, увеличение объема трудовой нагрузки не влияет на оценку степени удовлетворенности трудом работников, т.е. респонденты как удовлетворены и так и неудовлетворены работой не зависимо от количества объема трудовой нагрузки, которую они

Отдельно целесообразно рассмотреть условия (труда и его оплаты) в рамках, которых формируется степень удовлетворенности трудом. Удовлетворенность работой через условия оплаты труда указывает на несколько фактов: 1) работники, которые работают законодательной установлен-

ную трудовую норму и меньше ее не удовлетворены трудом в рамках условий его оплаты (I группа – 45% и II группа – 48%); 2) среди работников, которые перерабатывают и работают значительно сверх нормы, не удовлетворены данным параметром в среднем 19,5% респондентов.

В целом, удовлетворенность трудом через условия труда и его оплату показывает, что может иметь место влияние этих параметров на оценку степени удовлетворенности трудом у работников.

Анализ объема трудовых нагрузок и уровня заработной платы (учетом ее почасового эквивалента) позволяет сформулировать следующие выводы:

Во-первых, заметно, что в номинальном выражении уровень заработной платы растет пропорционально увеличению объема трудовой нагрузки;

Во-вторых, наблюдается «феномен» того, что с увеличением предельно максимального объема трудовой нагрузки (более 56 час /неделя) размер заработной платы сокращается. Другими словами, чем больше работник собирается работать, тем меньше ему будут платить;

В-третьих, отдельная картина заработных плат представляется в их почасовом эквиваленте: чем меньше количество часов в неделю работает работник, тем почасовая ставка оплаты труда больше.