

Оценка изменений в социально-трудовых отношениях: сравнительный межстрановой анализ

Estimates of changes in socio-labour relations: a comparative cross-country analysis

Получено 04.03.2016 Одобрено 20.03.2016 Опубликовано 25.03.2016

УДК 331.1

ФЁДОРОВА АЛЁНА ЭДУАРДОВНА

канд. экон. наук, доцент, кафедра управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru

FEDOROVA ALENA

Associate Professor, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin
E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru

ДВОРЖАКОВА ЗУЗАНА

профессор, директор Института персоналистики, Пражский экономический университет, Чешская Республика, г. Прага
E-mail: zdvorak@vse.cz

DVOŘÁKOVA ZUZANA

Professor, Institute of Human Resources Management, University of Economics, Prague, Czech Republic, Prague
E-mail: zdvorak@vse.cz

КАТАШИНСКИХ ВАРВАРА СЕРГЕЕВНА

канд. социол. наук, кафедра социологии и социальных технологий управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
E-mail: v.s.katashinskikh@urfu.ru

KATASHINSKIKH VARVARA

Associate Professor, Department of Sociology and Management Social Technologies, Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin
E-mail: v.s.katashinskikh@urfu.ru

Аннотация

В настоящее время современные подходы к управлению человеческими ресурсами проявляются на рынке труда и в сфере занятости в качестве новых задач и проблем, влияющих на характер социально-трудовых отношений между работодателями и работниками. Волнение международного научного сообщества об этих процессах было отражено в ряде исследований. Тем не менее, несмотря на глубокий интерес ученых к давно существующим и новым противоречиям в сфере занятости, остается необходимость мониторинга изменений, которые приводят к появлению устойчивых тенденций. Данная статья представляет предварительные результаты опроса, проведенного членами международной исследовательской группы в шести странах со значительными различиями в структуре и уровне развития социально-экономических систем. В качестве объекта мониторингового исследования выступают социально-трудовые отношения в таких аспектах

Abstract

Nowadays modern approaches to human resource management manifest themselves in the labour market and the employment sphere as new challenges and problems appear, which affect the nature of the socio-labour relations between employers and employees. The discomposure, which exists among of international scientific community about these processes has been reflected in a number of studies. However, despite the profound interest being taken by scientists in the long-existing, as well as the new contradictions in the employment sphere, there remains a need to monitor the changes that result in the appearance of stable trends. This paper presents the preliminary results of a survey conducted by the members of an international research network in six countries. The survey dealt with the significant differences in the structure and level of development of socio-economic systems. As the object of the monitoring study are the socio-labour relations in such aspects as the relations of employment and

как отношения занятости и профессиональной деятельности на рабочем месте. Предметом изучения трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях на данном этапе их развития является оценка изменений работниками предприятий различных отраслей экономики в форме сравнительного анализа результатов социологического опроса, проведенного в некоторых странах Восточной и Западной Европы, а также Ближнего Востока. Теоретическая сторона предмета основана на концепциях прекаризации занятости и социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Эмпирическая сторона предмета базируется на результатах межстранового социологического опроса работников предприятий различных секторов экономики в странах с различными социально-экономическими системами. Целью исследования является мониторинг изменений в трудовых отношениях между работниками и работодателями, определение различий и общих закономерностей в разных социально-экономических системах, а также изучение природы токсических элементов трудовых отношений, которые рассматриваются авторами как феномен социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Основные теоретические положения статьи рассматривают ранее опубликованные результаты исследований ученых разных стран в области влияния организации, условий трудовой деятельности, практик управления персоналом в организации на состояние физического здоровья и социально-психологического благополучия работников. Основные эмпирические положения статьи содержат обобщение и анализ результатов социологического исследования, проведенного авторами в России и за рубежом в сотрудничестве с учеными исследуемых стран.

Ключевые слова:

социально-трудовые отношения; социальное загрязнение; прекаризация занятости; социально-психологическое благополучие работников.

Введение

Сравнительные исследования имеют все более важную познавательную функцию в развитии теории труда и науки управления, а также их практического применения. Межстрановые сопоставления позволяют подойти к проблеме с более общей позиции, к раскрытию механизма действия, а также форм

vocational activities in the workplace. The subject of the studying of the transformation processes in the socio-labour relations at the present stage of their development is the evaluation by the employees of enterprises in various sectors of the economy of the aforementioned changes in the form of a comparative analysis of the results of a sociological survey conducted in some countries in Eastern and Western Europe, and the Middle East. The theoretical side of the subject is based on the concepts of precarious employment and social pollution from economic activities of businesses. The empirical side of the object is expounded on the results of cross-country sociological survey of employees of enterprises in various economy sectors in countries with different socio-economic systems. The aim of the research is to monitor the changes taking place in labour relations between employees and employers. It also seeks to identify the differences and common regularities, as well to examine the nature of toxic elements extant in labour relations, which are considered by authors to be the phenomena of social pollution phenomena. The main theoretical provisions of the paper consider previous published research results of scientists from different countries in the area of influence of the organization, and conditions of employment, as well as human resource management practices in an organization on the physical health and psychosocial well-being of workers. The main empirical provisions of the paper contain a synthesis and analysis of the sociological survey conducted by the authors in Russia and abroad, in collaboration with scientists from studied countries.

Keywords:

labour relations; social pollution; precarious work; psychosocial well-being of employees.

проявления отдельных закономерностей в различных социально-экономических системах. Международные исследования значительно расширяют границы понимания явлений и процессов, существующих в отдельной стране. Межстрановые сравнения создают возможности для проверки гипотез в гораздо более широком плане, чем это может быть до-

стигнуто на примере одной страны [Тощенко, 2013, 13, с. 49].

В данном исследовании изменения в трудовых отношениях рассматриваются в шести странах: Болгарии, Италии, Латвии, Пакистане, России и Чехии. Исследование является частью долгосрочного мониторингового проекта, осуществляемого членами интернациональной научной группы, в состав которой входят ученые вышеуказанных стран. Проект направлен на изучение изменений в практике управления человеческими ресурсами организаций, а также основополагающих условий трансформации социально-трудовой сферы.

Одной из отличительных особенностей современного рынка труда является стремительный рост нестандартной занятости в течение последних трех десятилетий. В течение этого периода прекаризация занятости развивалась в направлении расширения использования более гибких условий трудовых договоров и сокращения «стандартных» трудовых отношений, подразумевающих полный рабочий день, постоянные рабочие места и бенефиты. Данная тенденция, характеризующаяся нестабильностью, низким уровнем заработной платы, отсутствием социальной защиты, ограниченным контролем работников трудовых процессов, уже становится нормой [Vives, Amable, Ferrer, 2013, 8, с.10]. Эта ситуация обуславливает готовность работников соглашаться на краткосрочные трудовые договоры. Так, например, результаты социологического опроса, проведенного недавно в Германии, показывают, что современные работники по-прежнему предпочитают постоянные трудовые контракты, но они всё же готовы пойти на компромисс в вопросах гарантированной занятости при определённых условиях [Auspurg, Gundert, 2015, 1, с.99-117].

Многие ученые убеждены, что прекаризованный труд, с одной стороны, и безработица, с другой стороны, являются ключевыми социальными детерминантами здоровья работников, их семей и сообществ [Benach, Vives, Amable, 2014, 3, с.229-253]. Группа зарубежных

исследователей разработала Шкалу прекаризации занятости (EPRES) в форме многомерного опросника, созданного специально для исследований эпидемиологических заболеваний среди наемных работников. Ученые утверждают, что данный инструмент может быть успешно использован для целей развития здравоохранения в условиях прекаризации занятости [Vives, Amable, Ferrer, 2010, 7, с.548-555]. Тем не менее, несмотря на наличие убедительных доказательств негативных последствий потери работы и нестандартной занятости для здоровья работников, исследования в этой области до сих пор имеют ограниченный характер [Benach, Muntaner, 2007, 2, с.276-277].

Вышеупомянутые исследования сосредоточены на оценке различных аспектов социально-психологического климата рабочей среды, а также восприятию работниками своего физического и психологического здоровья в связи с прекаризацией занятости. Обзор существующей зарубежной литературы показывает возрастающую обеспокоенность по этому поводу среди представителей сферы здравоохранения, а также экспертов в области политики здравоохранения. Кроме того, многие исследователи, являющиеся специалистами в вопросах управления, обращают свое внимание на негативное влияние экономической деятельности организаций на своих сотрудников. Так, например, Дж. Пфедфер рассматривает прямые и косвенные последствия деятельности организаций и управленческих решений на здоровье и смертность людей [Pfeffer, 2010, 6, с.34-45]. Среди основных последствий негативного воздействия организаций на физическое и психологическое здоровье работников необходимо учитывать, в частности, влияние изменений в работе, отражающихся на мотивации и поведении работников, а также стресса на рабочем месте, снижения удовлетворенности трудом и приверженности персонала, высокой напряженности работы, сокращения рабочих мест и т.д. [Федорова, Меньшикова, 2014, 4, с. 839-846]. Ущерб здоровью и благополучию сотруд-

ников может быть нанесен посредством так называемых токсического руководства и токсического рабочего места, широко представленных в современных организациях [Гатти, Федорова, 2014, 10, с.46-51], [Дворжакова, Федорова, 2015, 11, с.186-193]. Необходимо отметить, что мы рассматриваем прекаризацию занятости и токсические практики управления человеческими ресурсами как системообразующие элементы социального загрязнения [Федорова, Парсюкевич, 2013, 15, с.78-82], [Федорова, Парсюкевич, 2014, 16, с.65-72].

Как говорилось выше, несмотря на то, что флексибильность рынка труда привела к расширению нестандартной занятости в промышленно развитых странах, на сегодняшний день имеет место недостаток эмпирических данных о последствиях её влияния на здоровье трудовых ресурсов. Таким образом, межстрановые исследования должны проводиться с использованием сравнительного анализа, учитывающего факторы занятости и благосостояния трудовых ресурсов во взаимосвязи с показателями их физического здоровья и социально-психологического благополучия.

Методика социологического исследования и выборочная совокупность респондентов

Методика данного исследования включает в себя сбор первичных данных, их анализ и интерпретацию, и подразумевает реализацию следующих последовательных шагов: разработку анкеты, проведение пилотажного исследования, модификацию анкеты, проведение ежегодного опроса, обработка и анализ полученных данных, интерпретацию результатов. Первичный вариант анкеты был протестирован нами в 2013 году в рамках сравнительного исследования, проведенного на российских и чешских предприятиях [Федорова, Вишневецкий, Дворжакова, 2014, 5, с.395-404]. После оценки результатов предварительного исследования, все обнаруженные противоречия были сняты в процессе модификации анкеты. Также было увеличено

количество категорий вопросов и вариантов ответов. Таким образом, в данном исследовании была использована модифицированная анкета с уточненными формулировками вопросов и вариантами ответов.

Представленный социологический опрос включает ряд вопросов, на которые респонденты должны были ответить в заданном формате. Анкета состоит из поливариантных и дихотомических закрытых и полужакрытых вопросов. Все вопросы разделены на шесть частей в соответствии с проблемной областью: 1) формы трудовых отношений и заработной платы, 2) изменения в кадровой политике организации, 3) формы нарушений со стороны работодателей, 4) управленческие решения, наносящие ущерб благополучию работников, 5) источники беспокойства и угрозы на работе, 6) персональные характеристики.

Социологический опрос был проведен среди 458 сотрудников организаций из различных секторов экономики в апреле 2015 года. Большинство из них работает в сфере услуг (50.4%), меньшая доля респондентов занята на производстве (15%), в энергетике (12%), торговле (10.3%), строительстве (6.6%) и других отраслях (5.7%). По категориям работников выборочная совокупность респондентов включает в себя: 37.2% специалистов, 24.1% рабочих, 16.2% специалистов, 15.8% менеджеров среднего звена, 3.7% топ-менеджеров и 3.1% стажёров. Опрос охватывает 42.8% мужчин и 57.2% женщин. По возрастной структуре респондентов были разделены на две группы: молодежь в возрасте до 35 лет (55.9%) и работники среднего возраста 36-50 лет (44.1%).

Сравнительный анализ результатов социологического исследования

Существует множество способов, имеющих в распоряжении современных работодателей, оформления трудовых отношений с наемными работниками. Тем не менее, некоторые формы трудовых отношений имеют уничижительный характер для персонала, что является объективным фактором социально-

го загрязнения социально-трудовой сферы. Численность респондентов, работающих на основе устной договоренности с работодателем, является источником особой озабоченности (табл. 1). Безусловное лидерство здесь принадлежит итальянским респондентам, более четверти которых указало этот ответ. Каждый одиннадцатый рабочий в Пакистане, и каждый четырнадцатый в России выбрал тот же вариант ответа.

Следует отметить, что немногим более пятой части итальянских респондентов и

каждый шестой респондент в Пакистане и Чехии работают по договору подряда. Такие контракты дают работникам только краткосрочную гарантию их занятости и доходов, что отрицательно сказывается на их социально-психологическом благополучии, особенно, если они знают, что поиск следующей работы может занять длительное время. То же самое можно сказать и о работе по совместительству. Ряд респондентов указали на наличие такого рода контрактов в каждой стране, за исключением Латвии.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как оформлены трудовые отношения между Вами и Вашим работодателем?», % от ответивших

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Трудовым договором по основному месту работы | 81.5 | 85.7 | 92.0 | 8.5 | 21.7 | 76.6 | 72.1 |
| Трудовым договором о работе у работодателя – физического лица | 8.1 | 0.0 | 4.0 | 17.0 | 8.7 | 1.6 | 6.6 |
| На основании устной договоренности с работодателем (без оформления письменного договора) | 7.1 | 1.6 | 0.0 | 8.5 | 26.1 | 0.0 | 5.7 |
| Договором возмездного оказания услуг (подряда) | 0.9 | 0.0 | 0.0 | 17.0 | 21.7 | 15.6 | 5.5 |
| Трудовым договором о работе по совместительству | 2.4 | 6.3 | 0.0 | 17.0 | 4.3 | 4.7 | 4.6 |
| Трудовым договором о сезонной работе | 0.0 | 3.2 | 2.0 | 14.9 | 4.3 | 1.6 | 2.6 |

Таблица 2 отражает изменения в кадровой политике компаний, произошедшие за последний год. Прежде всего следует сказать, что существует тенденция расширения практики найма работников только на краткосрочный период, а также привлечение временных работников. Кроме того, можно отметить

склонность работодателей к использованию таких кадровых технологий, как аутсорсинг и досрочный выход на пенсию, которые особенно часто используются в Чешской Республике и Пакистане, а также аутстаффинг (Италия). Постоянные сокращения персонала и массовые увольнения редко встречаются среди

ответов. В целом, очевидно, что наибольшее число негативных изменений в кадровой политике компаний указывают респонденты, работающие в чешских компаниях, где работодатели предпочитают использовать гибкие формы занятости.

На вопрос о нарушениях условий трудового договора со стороны работодателей 255 человек (55.7% от общей выборки респондентов) дали утвердительный ответ (табл. 3). В этой области, больше всего проблем наблюдается в Болгарии, Латвии, России и Италии. Респонденты данных стран в качестве основных проблем указывают на увели-

чение рабочей нагрузки без соответствующего повышения заработной платы, невыплаты дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу. В целом, наиболее неблагоприятная ситуация наблюдается в Латвии, где работодатели в целях снижения затрат на персонал, по-видимому, предпочитают недоплачивать своим работникам, чем использовать гибкие формы занятости. Кроме того, значительная доля респондентов Болгарии, России и Италии указали на увеличение доли неоплачиваемого труда. Треть итальянских респондентов сообщили о противоправном увольнении.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие изменения в кадровой политике Вашей организации произошли за последний год?», % от ответивших

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Прием на работу новых работников только на короткий период (от 1 до 6 месяцев) | 18.6 | 28.6 | 24.0 | 10.6 | 47.8 | 21.9 | 21.7 |
| Использование временных и/или сезонных работников, предоставляемых другими компаниями | 8.1 | 1.6 | 10.0 | 10.6 | 13.0 | 96.9 | 20.3 |
| Сокращение части работников в связи с передачей части работ на аутсорсинг | 8.1 | 12.7 | 4.0 | 23.4 | 4.3 | 50.0 | 15.5 |
| Выведение части работников на досрочную пенсию | 7.6 | 3.2 | 4.0 | 17.0 | 4.3 | 29.7 | 10.5 |
| Постоянное сокращение работников каждые 3-6 месяцев | 10.5 | 4.8 | 6.0 | 17.0 | 8.7 | 1.6 | 8.5 |
| Массовое сокращение численности работников (более 50 человек в течение месяца или более 2 работников за год) | 9.0 | 0.0 | 12.0 | 12.8 | 17.4 | 4.7 | 8.3 |
| Выведение части работников за штат предприятия | 8.6 | 3.2 | 4.0 | 10.6 | 17.4 | 1.6 | 7.0 |

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «С какими Вы столкнулись нарушениями Ваших с работодателем договоренностей со стороны работодателя?», % от ответивших

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Увеличение объема работы без соответствующего повышения заработной платы | 43.3 | 73.9 | 57.1 | 27.3 | 41.7 | 32.0 | 28.6 |
| Невыплата дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу | 33.3 | 43.5 | 50.0 | 12.1 | 25.0 | 12.0 | 18.7 |
| Непредоставление положенного отпуска | 16.7 | 17.4 | 35.7 | 24.2 | 8.3 | 12.0 | 12.2 |
| Невыплата обещанного вознаграждения | 30.0 | 8.7 | 21.4 | 0.0 | 33.3 | 4.0 | 11.0 |
| Необоснованное снижение размера заработной платы | 20.0 | 0.0 | 21.4 | 27.3 | 16.7 | 0.0 | 10.2 |
| Необоснованная задержка выплаты заработной платы сроком до 1 месяца | 1.7 | 17.4 | 14.3 | 0.0 | 8.3 | 36.0 | 6.7 |
| Незаконное увольнение | 6.7 | 4.3 | 7.1 | 9.1 | 33.3 | 8.0 | 5.9 |
| Необоснованная задержка выплаты заработной платы сроком более, чем 1 месяц | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 16.0 | 5.5 |

Некоторые вопросы, содержащиеся в анкете, посвящены выявлению факторов социальных загрязнений, оказывающие негативное влияние на психосоциальное благополучие на работе (табл. 4). Наиболее часто отмечаемые источники отрицательных эмоций для более чем двух пятых опрошенных чешских работников связаны с трудностями совмещения работы и личной жизни, а также ненормированный рабочий день. Примерно

одна треть опрошенных в Болгарии, Чехии и Латвии указала высокий уровень стресса и чрезмерную напряженность на рабочем месте. Интересен тот факт, что немногим менее трети сотрудников чешских компаний обращают внимание на профессиональную некомпетентность руководства. В целом, чешские работники кажутся более удовлетворенными состоянием психологического климата рабочей среды.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что является источником Вашего беспокойства и негативных эмоций на текущей работе?», % от ответивших

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|------------------------------|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Ненормированный рабочий день | 19.9 | 23.8 | 26.0 | 6.4 | 13.0 | 40.6 | 22.3 |

Продолжение таблицы 4

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Высокий уровень стресса на рабочем месте | 22.7 | 33.3 | 32.0 | 10.6 | 13.0 | 4.7 | 21.0 |
| Слишком высокая напряженность работы | 19.0 | 6.3 | 30.0 | 14.9 | 0.0 | 35.9 | 19.4 |
| Сложность совмещения трудовой и личной жизни | 16.6 | 12.7 | 14.0 | 0.0 | 34.8 | 46.9 | 19.2 |
| Профессиональная некомпетентность руководителя | 13.7 | 12.7 | 14.0 | 4.3 | 21.7 | 28.1 | 15.1 |
| Отсутствие или недостаток заботы работодателя о своих работниках | 15.2 | 15.9 | 18.0 | 6.4 | 21.7 | 9.4 | 14.2 |
| Негативные (деструктивные) черты характера руководителя | 13.7 | 15.9 | 10.0 | 6.4 | 34.8 | 12.5 | 13.8 |
| Ничего | 17.5 | 12.7 | 18.0 | 0.0 | 17.4 | 0.0 | 12.7 |
| Психологическое давление со стороны руководителя | 9.5 | 17.5 | 14.0 | 8.5 | 8.7 | 17.2 | 12.1 |
| Некомфортные условия на рабочем месте | 14.2 | 11.1 | 14.0 | 0.0 | 4.3 | 10.9 | 11.4 |
| Нестабильный, часто меняющийся трудовой коллектив | 10.4 | 17.5 | 10.0 | 10.6 | 13.0 | 4.7 | 10.7 |
| Отсутствие или плохое взаимодействие с руководителем | 8.5 | 14.3 | 8.0 | 8.5 | 13.0 | 7.8 | 9.4 |
| Отсутствие или плохое взаимодействие с коллегами | 4.3 | 14.3 | 6.0 | 4.3 | 21.7 | 3.1 | 6.6 |
| Психологическое давление со стороны коллег по работе | 2.8 | 6.3 | 2.0 | 8.5 | 4.3 | 9.4 | 4.8 |
| Слишком высокая конкуренция между сотрудниками | 3.8 | 6.3 | 4.0 | 10.6 | 8.7 | 0.0 | 4.6 |

На вопрос о существующих на работе угрозах для будущего работников две трети чешских респондентов отметили возможное снижение удовлетворенности работой (табл. 5). Такая же доля итальянских респондентов отметила потерю работы из-за экономического кризиса. Чуть меньше половины из них обеспокоены отсутствием профессионального развития, как и более трети опрошенных работников болгарских организаций. Каждый третий респондент Италии и

Чешской Республики, а также каждый четвертый респондент России и Латвии боится снижения размера денежного вознаграждения. Российские и латвийские работники чаще других сообщают о своих опасениях ухудшения своего физического здоровья на рабочем месте. Более сорока процентов итальянских респондентов выразили опасение снижения уровня своего психологического благополучия из-за неуверенности в будущем.

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие угрозы для Вашего будущего существуют на текущей работе?», % от ответивших

| Варианты ответов | Страны | | | | | | Итого |
|---|--------|----------|--------|----------|--------|-------|-------|
| | Россия | Болгария | Латвия | Пакистан | Италия | Чехия | |
| Снижение уровня удовлетворенности работой | 24.3 | 30.2 | 36.0 | 2.1 | 34.8 | 60.9 | 29.8 |
| Отсутствие профессионального развития | 23.8 | 34.9 | 20.0 | 25.5 | 43.5 | 14.1 | 24.7 |
| Снижение размера денежного вознаграждения | 25.2 | 12.7 | 26.0 | 12.8 | 30.4 | 32.8 | 23.6 |
| Потеря рабочего места из-за кризиса в экономике | 20.5 | 17.5 | 26.0 | 8.5 | 60.9 | 17.2 | 21.0 |
| Ухудшение физического здоровья на рабочем месте | 24.8 | 17.5 | 22.0 | 17.0 | 4.3 | 10.9 | 19.7 |
| Утрата психологического равновесия из-за неуверенности в завтрашнем дне | 8.1 | 14.3 | 18.0 | 17.0 | 43.5 | 17.2 | 14.0 |
| Никаких угроз нет | 14.3 | 17.5 | 6.0 | 0.0 | 4.3 | 1.6 | 10.0 |
| Потеря работы из-за высокой конкуренции среди коллег | 3.3 | 1.6 | 2.0 | 17.0 | 0.0 | 7.8 | 4.8 |

Необходимо отметить, что культивирование чувства страха на рабочем месте в некоторых компаниях считается вполне приемлемой практикой. Общеизвестно, что страх является одной из форм власти. Токсические менеджеры могут оказывать влияние на сотрудников через их страх потери рабочего места, дохода, возможности профессионального развития и т.д. Страх и тревога ограничивают разум и мышление, которые приводят к неспособности подчиненных находить правильные решения, стратегически мыслить, а также снижению их гибкости и способности адаптироваться к меняющейся ситуации [Велфорд, 2013]. Сегодня работодатели больше не в состоянии обеспечить гарантированную занятость в организациях. Тем не менее, вполне возможно внести свой вклад в создание такой рабочей среды, в которой люди чувствуют поддержку, необходимую для уверенности и развития.

Заключение

В статье рассматриваются факторы социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Эти факторы включают в себя: прекаризационные условия занятости, токсические практики управления персоналом, нарушение условий трудового договора со стороны работодателей, источники беспокойства и негативных эмоций, а также угрозы для будущего человека на рабочем месте. Необходимость мониторинга указанных факторов обусловлена тем, что изменения могут служить индикаторами физического и психосоциального благополучия трудовых ресурсов как отдельных предприятий, так и страны, а в целом.

Исходя из того, что фактор является причиной определенного процесса (или явления), определяющей его характер, а индикатор – это доступная наблюдению и измерению характеристика изучаемого объекта, позволя-

ющая судить о других его характеристиках, недоступных непосредственному исследованию [12], социальное загрязнение следует рассматривать и как фактор в ухудшении общего состояния здоровья и благополучия рабочей силы, и как индикатор, позволяющий измерять уровень благополучия работников посредством оценки изменений в социально-трудовой сфере.

Исследование, проведенное в форме межстранового сравнения, позволяет осуществить переход от описания и объяснения отдельных фактов и процессов в конкретных странах к поиску универсальных закономерностей, гипотез и теорий. Несмотря на то, что данное исследование находится ещё на своей

начальной стадии, мы уже можем сделать некоторые выводы и сформулировать гипотезы, а также определить направления дальнейшего исследования.

В заключении следует отметить, что здоровье и безопасность на рабочем месте являются субъектами корпоративной социальной ответственности бизнеса. Реализация ответственной деловой практики может помочь компаниям в создании их конкурентных преимуществ, лояльности и эффективности деятельности сотрудников. Таким образом, мы можем рассматривать корпоративную социальную ответственность как один из инструментов борьбы с социальным загрязнением внутренней и внешней среды организации.

Список литературы

1. *Auspurg K., Gundert S.* Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factorial Survey Analysis. *Zeitschrift fur soziologie*, vol. 44/issue 2. Pp. 99–117, 2015.
2. *Benach J., Muntaner C.* Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 61/issue 4. Pp. 276–277, 2007.
3. *Benach J., Vives A., Amable M. et al.* Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, vol. 35. Pp. 229–253, 2014.
4. *Fedorova A., Menshikova M.* Social pollution factors and their influence on psychosocial wellbeing at work. In *International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts – SGEM2014, Conference Proceedings, II*, (pp. 839–846). Albena, Bulgaria. 2014.
5. *Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z.* Evaluation of the Organizational Influence on Physical and Psychosocial Health at Work. In *8th International Days of Statistics and Economics* (pp. 395–404). Prague: Melandrium, Czech Republic. 2014.
6. *Pfeffer J.* Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of management perspectives*, vol. 24/issue 1. Pp. 34–45, 2010.
7. *Vives A., Amable M., Ferrer M., et al.* The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 67/issue 8. Pp. 548–555, 2010.

References

1. *Auspurg K., Gundert S.* Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factorial Survey Analysis. *Zeitschrift fur soziologie*, vol. 44/issue 2. Pp. 99–117, 2015.
2. *Benach J., Muntaner C.* Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 61/issue 4. Pp. 276–277, 2007.
3. *Benach J., Vives A., Amable M. et al.* Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, vol. 35. Pp. 229–253, 2014.
4. *Fedorova A., Menshikova M.* Social pollution factors and their influence on psychosocial wellbeing at work. In *International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts – SGEM2014, Conference Proceedings, II*, (pp. 839–846). Albena, Bulgaria. 2014.
5. *Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z.* Evaluation of the Organizational Influence on Physical and Psychosocial Health at Work. In *8th International Days of Statistics and Economics* (pp. 395–404). Prague: Melandrium, Czech Republic. 2014.
6. *Pfeffer J.* Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of management perspectives*, vol. 24/issue 1. Pp. 34–45, 2010.
7. *Vives A., Amable M., Ferrer M., et al.* The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 67/issue 8. Pp. 548–555, 2010.

8. *Vives A., Amable M., Ferrer M., et al.* Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*, 10 p., 2013.
9. *Velford K.* Страх на рабочем месте // HR-Менеджмент. URL: <http://www.4hr.ru/zhurnal/mnenie/753-strakh-na-rabochem-meste.html>, 28.03.2013.
10. *Gatti M., Fedorova A.Э.* Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // Вестник Омского университета. 2014. № 2. С.46–51.
11. *Дворжакова З., Федорова А.Э.* Влияние организации на физическое здоровье и психосоциальное благополучие работников российских и чешских предприятий: сравнительный анализ // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 186–193.
12. Общий толковый словарь русского языка. URL: <http://tolkslovar.ru/>
13. Тезаурус социологии. Кн. 2. Методология и методы социологических исследований: темат. слов.-справ. / под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 415 с.
14. *Федорова А.Э., Парсюкевич А.М.* Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управленец. 2013. № 4 (44). С. 16–21.
15. *Федорова А.Э., Парсюкевич А.М.* Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // Вестник Омского университета. 2013. № 4. С. 78–82.
16. *Федорова А.Э., Парсюкевич А.М.* Влияние реструктуризации градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу моногорода // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 65–72.
8. *Vives A., Amable M., Ferrer M., et al.* Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*, 10 p., 2013.
9. *Velford K.* Strah na rabochem meste // HR-Menedzhment. URL: <http://www.4hr.ru/zhurnal/mnenie/753-strakh-na-rabochem-meste.html>, 28.03.2013.
10. *Gatti M., Fedorova A.E.* Toksicheskie jelementy korporativnyh social'no-trudovyh otnoshenij: rabochee mesto, rukovodstvo i personal // Vestnik Omskogo universiteta. 2014. № 2. S.46–51.
11. *Dvorzhakova Z., Fedorova A.E.* Vlijanie organizacii na fizicheskoe zdorov'e i psihosocial'noe blagopoluchie rabotnikov rossijskih i cheshskih predpriyatij: sravnitel'nyj analiz // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2015. № 1 (195). S. 186–193.
12. Obshhij tolkovyj slovar' russkogo jazyka. URL: <http://tolkslovar.ru/>
13. Tezaurus sociologii. Kn. 2. Metodologija i metody sociologicheskikh issledovanij: temat. slov.-sprav. / pod red. Zh.T. Toshhenko. M.: JuNITI-DANA, 2013. 415 s.
14. *Fedorova A.E., Parsjukevich A.M.* Social'noe zagrzjaznenie ot jekonomicheskoy dejatel'nosti hozjajstvujushhij sub#ektov: razvitie kategorial'nogo apparata // Upravlenec. 2013. № 4 (44). S. 16–21.
15. *Fedorova A.E., Parsjukevich A.M.* Faktory social'nogo zagrzjaznenija vnutriorganizacionnoj sredy // Vestnik Omskogo universiteta. 2013. № 4. S. 78–82.
16. *Fedorova A.E., Parsjukevich A.M.* Vlijanie restrukturizacii gradoobrazujushhego predprijatija na social'no-trudovuju sferu monogoroda // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2014. № 4 (194). S. 65–72.