

УДК 331.5.024.54:332.146

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РЕГИОНА (на примере Республики Татарстан)

Ф.Б. Михайлов, Л.М. Сафина

Аннотация

В статье обоснована необходимость развития методик исследования качества трудовой жизни (КТЖ) на уровне региона. Для экспресс-оценки базового индекса КТЖ на региональном уровне предлагается использовать определенный набор показателей, отражающих основные параметры КТЖ – уровень оплаты труда, условия труда и уровень безработицы. В работе представлены наиболее перспективные направления исследования проблемы оценки КТЖ на уровне региона. Особое внимание уделяется анализу региональных программ социально-экономического развития Республики Татарстан и их роли в формировании качества трудовой жизни.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, показатели качества трудовой жизни, методика оценки качества трудовой жизни, социально-экономические программы развития региона.

В связи с процессами реформирования и ориентации экономики на инновационный путь развития особое внимание необходимо уделять проблеме формирования и развития качества трудовой жизни не только каждой конкретной организации, но и региона в целом. Это связано с тем, что инновационное развитие невозможно без активного использования человеческого потенциала, что предполагает трансформацию социально-трудовых отношений. Концепция качества трудовой жизни (КТЖ) определяет основной вектор трансформации социально-трудовых отношений, позволяющих повысить реализацию человеческого потенциала. Под КТЖ мы понимаем результат такого уровня социально-трудовых отношений между работником и работодателем, при котором происходит удовлетворение потребностей работника и достижение целей организации.

Практическое применение концепции КТЖ, безусловно, усложняется в связи с тем, что нет четкого определенного набора показателей, с помощью которых можно оценить уровень КТЖ. Под показателями КТЖ мы понимаем такие критерии, которые позволяют судить о его состоянии и изменении этого состояния. Высокое КТЖ характеризуется некоторым набором показателей, однако существует значительное число точек зрения исследователей как на количество, так и на способ определения этих показателей, что и обуславливает актуальность исследования.

Анализ ключевых показателей и подходы к оценке регионального КТЖ, используемые российскими исследователями, представлены в работе [1] более подробно. Отметим, что почти все существующие авторские системы показателей

КТЖ в основном требуют разработки дополнительной методики оценки как отдельных показателей КТЖ, так и общего интегрального показателя КТЖ. При этом возможно использование не только официальных данных, регистрируемых органами государственной статистики, но и результатов социологических опросов, мнений экспертов.

На сегодняшний день прослеживается такая тенденция: при анализе КТЖ на уровне региона исследователи ориентируются в большей степени на официальную статистику. На наш взгляд, этот подход, безусловно, имеет ряд преимуществ, таких как относительная простота оценки, а также возможность сравнительного анализа, поскольку методика формирования статистической информации Федеральной службой государственной статистики единообразна для всех субъектов РФ. Однако такой подход позволяет оценить только некоторые аспекты качества жизни региона, но не дает возможности комплексно исследовать КТЖ.

Необходимо понимать, что КТЖ представляет собой результат интеграционного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, формирования и развития элементов трудовой среды, обеспечивающих необходимые условия для наиболее полной реализации способностей человека к труду и на этой основе удовлетворения специфических потребностей взаимодействующих субъектов [2]. Поэтому при оценке КТЖ, в том числе и на уровне региона, необходимо учитывать субъективную составляющую данной категории, то есть необходима оценка КТЖ самими работниками. Кроме того, используемые для анализа статистические данные имеют ряд недостатков, связанных с методологией определения этих показателей. Например, при расчете уровня безработицы учитываются только данные, регистрируемые службами занятости, а при расчете доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума не учитываются данные по субъектам малого предпринимательства, где часто размер заработной платы устанавливается на уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ). С 2008 года такие исследования стали проводить один раз в два года. Помимо этого, такие расчеты осуществляются на апрель и не учитывают фактического изменения МРОТ в течение года. Такая ситуация была в 2007 и 2011 гг.

В связи с этим мы предлагаем использовать данные официальной статистики только для экспресс-анализа базового уровня КТЖ, а также для сравнительной оценки КТЖ разных регионов. Показатели, используемые для оценки базового уровня качества трудовой жизни региона, представлены в табл. 1.

Наиболее известными методиками оценки интегрального показателя КТЖ на уровне региона являются методики, предложенные Л.Г. Миляевой, О.В. Зоновой и др. [3, 4]. Основываясь на данных исследованиях, мы предлагаем упрощенно определять интегральный индекс базового уровня КТЖ как среднеарифметическую величину следующих индексов: индекса КТЖ по параметру оплаты труда, индекса КТЖ по параметру условий труда и индекса КТЖ по параметру уровня безработицы в регионе. Наибольшую сложность при этом представляет отсутствие отработанной методики определения индексов КТЖ по параметрам оплаты труда, условий труда и уровня безработицы. Необходимость перевода текущих значений статистических показателей в нормализованные значения и вычисления каждого из индексов как простой среднеарифметической величины

Табл. 1

Показатели базового уровня КТЖ

Основные параметры КТЖ	Показатели КТЖ на уровне региона
Уровень оплаты труда	Реальные денежные доходы населения; доля занятого населения с доходами ниже величины прожиточного минимума для работающих; соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума; отношение доходов 10% наиболее обеспеченных граждан к зарплатам 10% наименее обеспеченного населения
Условия труда	Численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве; численность работников, имеющих профессиональные заболевания; численность работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда в связи с работой во вредных и опасных условиях
Уровень безработицы	Уровень региональной безработицы; количество вновь регистрируемых безработных; доля безработных, не трудоустроившихся в течение года

увеличивает погрешность расчетов. Таким образом, такой подход для оценки КТЖ региона, ограниченный определенным набором параметров, при отработке методики расчета может быть использован для предварительной или экспресс-диагностики состояния КТЖ региона.

В связи с этим необходимо, на наш взгляд, обозначить наиболее перспективные направления исследования проблемы оценки КТЖ на уровне региона. Во-первых, это разработка комплексных, автоматизированных методик оценки КТЖ на уровне отдельного предприятия с возможностью аккумулирования данных в едином центре (например, для Республики Татарстан (РТ) это может быть Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ). При разработке такой методики должна быть предусмотрена возможность личной оценки КТЖ работниками предприятия. Современный уровень компьютерных технологий позволяет таким образом организовать работу, что можно проводить мониторинг и оперативный анализ показателей в разрезе отраслей, организационно-правовых форм, величины (крупные, средние, малые) предприятий и т. д. В дальнейшем возможно использование аналитических данных по уровню КТЖ для разработки и корректировки региональных программ социально-экономического развития.

Среди современных работ данного направления можно выделить исследование Е.Г. Жулиной [2]. Автор на основе поэлементного подхода выделяет семь основных блоков элементов (или показателей) КТЖ и предлагает применение автоматизированной системы мониторинга КТЖ предприятия на основе включения дополнительного компонента «Качество трудовой жизни в оценке работников предприятия» в программу «1С: Предприятие 8.0».

Во-вторых, перспективной является разработка специальных экспертных методик оценки КТЖ на уровне региона. В России этот подход, а именно привлечение экспертов для оценки КТЖ, практически не используется, хотя в зарубежных исследованиях он применяется достаточно часто, даже при оценке КТЖ на предприятиях. Именно этот подход должен быть использован, по нашему

мнению, для разработки методики оценки интегрального индекса базового уровня КТЖ.

Третье направление, на наш взгляд, тесно связано с современным этапом развития концепции КТЖ, который характеризуется не только всплеском практического интереса, но и новым уровнем теоретических исследований категории КТЖ, поиском общей модели. Соответственно, высок интерес к разработке понятийного аппарата концепции и сведению принципов, показателей, факторов в единую систему знаний. При формировании теоретического фундамента появится возможность на качественно новом уровне разработать методику анализа КТЖ региона с учетом специфических факторов, оказывающих влияние на региональное КТЖ. Например, должно быть учтено, что на формирование показателей КТЖ оказывают влияние отрасли, к которой относится предприятие, стадия жизненного цикла организации и параметр времени (конкретный промежуток исследования деятельности предприятия). Этот аспект тоже должен получить отражение при оценке КТЖ на уровне региона.

Разработка отечественной концепции КТЖ, по нашему убеждению, должна опираться на материалы в первую очередь российских исследований проблем формирования КТЖ. Экономическая система страны имеет свои национальные особенности, обусловленные влиянием исторических, культурных, политических и других факторов, поэтому концепция КТЖ должна отражать эти особенности в полной мере.

Одним из способов оценки концепции КТЖ по этому параметру является ретроспективный анализ социально-экономических программ развития региона на средне- и долгосрочную перспективу. Следует отметить, что при реализации программ должно фиксироваться изменение показателей, отражающих динамику параметров КТЖ. Однако при разработке и реализации таких программ существуют определенные проблемы.

В частности, в региональные программы социально-экономического развития местные органы власти стараются включить максимальное число направлений, выделяя приоритетные. Как правило, в таких программах вопросы развития КТЖ рассматриваются опосредованно (в частности, через проблему развития качества жизни населения региона). В свою очередь, основными категориями, определяющими структуру качества жизни, являются КТЖ, качество социальной инфраструктуры, качество окружающей среды, обеспечение личной безопасности, уровень жизни.

Рассмотрим проблему формирования КТЖ на примере программ социально-экономического развития РТ. В период с 2005 года по настоящее время в РТ были разработаны и приняты две программы: «Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2005–2010 годы» и «Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы» [5, 6]. В обеих программах основной целью разработки и реализации заявлено повышение качества жизни населения РТ на основе устойчивого, динамичного развития экономики. Большая часть категорий, определяющих качество жизни населения, находит свое отражение в этих программах. Однако ни в программе, принятой в 2005 г., ни в программе 2011 года не предлагаются мероприятия по развитию КТЖ.

Необходимо понимать, что поступательное развитие экономики должно базироваться в том числе и на развитии КТЖ. Это взаимосвязанные и взаимообусловленные категории. Иначе говоря, высокое КТЖ способствует росту производительности труда и, соответственно, экономическому результату деятельности как отдельного хозяйствующего субъекта, так и региона в целом. В свою очередь, экономическое развитие стимулирует реализацию различных параметров формирования КТЖ. Например, растет оплата труда, улучшается материально-техническая база производства, качественно изменяются условия труда и охрана труда.

В то же время на базе республиканской программы социально-экономического развития принимаются и разрабатываются программы профильных министерств и ведомств, а также муниципальных образований. В настоящий момент в РТ действует разработанная Министерством труда, занятости и социальной защиты РТ «Целевая программа улучшения условий и охраны труда в РТ на 2010–2012 годы» [7]. По данной программе предполагается общее расходование средств республиканского бюджета в размере 12420 тыс. рублей. На первый взгляд, если говорить о формировании и развитии КТЖ, данная программа должна напрямую воздействовать на реализацию основного параметра КТЖ, а именно создание безопасных условий труда. Для ответа на вопрос, действительно ли данная программа оказывает существенное влияние на развитие КТЖ в регионе, проанализируем перечень мероприятий, заявленных в рамках программы, и методов стимулирования развития КТЖ на предприятиях Татарстана.

Основной спектр мероприятий можно отнести к уровню просветительской и разъяснительной работы. Это проведение разнообразных семинаров, выставок, программ обучения, организация конкурсов, выпуск информационно-аналитических бюллетеней, разработка социальной рекламы и пособий по охране труда. По мнению разработчиков, «реализация Программы продолжит совершенствование организационных и экономических принципов деятельности работодателей, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда» [7]. Таким образом, предполагается, что вышеперечисленные мероприятия будут способствовать росту расходов предприятий, направляемых на совершенствование условий труда.

На наш взгляд, заявленный перечень мероприятий не может существенно повлиять на КТЖ региона ввиду отсутствия в программах конкретных механизмов реализации. Для того чтобы фиксировать устойчивую положительную динамику роста КТЖ региона, необходимо в первую очередь экономически стимулировать собственников предприятий как в направлении работы по постоянному улучшению условий труда на предприятии, так и в направлении изменения других параметров КТЖ.

Если рассмотреть предприятия РТ в целом, то, по данным Министерства здравоохранения РТ, во вредных и особо опасных условиях труда в настоящий момент работают около 350 тыс. человек. При этом в общем показателе смертности населения доля лиц в трудоспособном возрасте составляет 40%, тогда как этот показатель в мировом масштабе ниже 15%, а в РФ – приблизительно 30%. Несмотря на успешные примеры отдельных предприятий РТ (например, ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «Татнефть», ОАО «Казанькомпрессормаш»),

планомерно и качественно осуществляющих весь спектр мероприятий по повышению безопасности труда, в целом развитие КТЖ предприятий РТ остается на низком уровне.

Подводя итоги, можно сказать, что разрабатываемые и принимаемые программы, по сути, не содержат реальных экономических и иных механизмов стимулирования повышения КТЖ. Кроме того, в представленных программах по РТ отсутствует система мониторинга КТЖ. Как правило, в программах заявлено только исследование изменения индикаторов оценки уровня жизни населения (например, по функции управления охраной труда). На наш взгляд, это затрудняет оценку состояния КТЖ в РТ и не позволяет разработать систему управления КТЖ региона в структуре органов управления РТ. В связи с этим было бы целесообразно включить в разрабатываемые программы организацию мониторинга КТЖ работников на территории РТ с целью использования результатов в управлении социально-трудовыми процессами в регионе [8].

Таким образом, оценка КТЖ региона должна базироваться на исследовании множества как объективных, так и субъективных показателей. Только в этом случае анализ показателей позволит выявить и оценить их ориентировочный вклад в формирование и повышение КТЖ и продемонстрировать, в какой степени качество трудовой жизни влияет на развитие социально-экономических процессов как на микро-, так и на макроэкономическом уровне. Выше было представлено несколько перспективных направлений исследования по проблеме оценки КТЖ региона, связанных как с общим развитием теоретической базы концепции КТЖ, так и с разработкой специализированных методик мониторинга КТЖ.

На процесс формирования и развития регионального КТЖ значительное влияние оказывает государство в лице федеральных, территориальных и муниципальных органов власти. Особое место в системе формирования и развития качества трудовой жизни региона занимают разработка и реализация социально-экономических программ с учетом современных потребностей региона. Для реализации имеющегося трудового потенциала Республики Татарстан необходимо разработать и включить в программу социально-экономического развития РТ систему мониторинга КТЖ.

Summary

F.B. Mikhailov, L.M. Safina. Assessment of Quality of Working Life in a Region (Tatarstan Republic Case Study).

This article proves the necessity to develop special methods for studying quality of working life (QWL) at a regional level. It is proposed to use a certain set of QWL indicators (wage level, working conditions, and unemployment rate) for rapid estimation of the reference QWL index. The paper presents the most promising areas in the research on the problem of QWL evaluation in a region. Particular attention is paid to the analysis of regional programs of social and economic development in the Republic of Tatarstan and their role in the formation of quality of working life.

Key words: quality of working life, indicators of quality of working life, methods for evaluating quality of working life, socio-economic programs of regional development.

Литература

1. Сафина Л.М. Проблемы исследования качества трудовой жизни в регионе // Стратегия устойчивого развития регионов России: проблемы и перспективы: Сб. ст. и тез. докл. XVI Междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: Урал. акад., 2012. – С. 99–103.
2. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: Автореф. ... д-ра эконом. наук. – Саратов, 2011. – 43 с.
3. Миляева Л.Г. Управление качеством трудовой жизни персонала организации // Человек и труд. – 2009. – № 11. – С. 53–56.
4. Зонова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3 (35). – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213>, свободный.
5. Закон РТ № 133-ЗРТ от 27 дек. 2005 г. «Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Татарстан на 2005–2010 годы». – URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/?node_id=3720&id=43033, свободный.
6. Закон РТ № 13-ЗРТ от 22 апр. 2011 г. «Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы». – URL: http://1997-2011.tatarstan.ru/?node_id=3720&id=51222, свободный.
7. Постановление Кабинета Министров РТ № 641 от 16 авг. 2009 г. «Об утверждении Целевой программы улучшения условий и охраны труда в РТ на 2010–2012 годы». – URL: http://mtsz.tatarstan.ru/rus/info.php?id=101030 &pub_id=57313, свободный.
8. Сафина Л.М. Факторы развития качества трудовой жизни региона // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: Сб. ст. IX Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: РИО ПГСХА, 2012. – С. 134–137.

Поступила в редакцию
09.04.12

Михайлов Федор Борисович – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: mifb@rambler.ru

Сафина Лилия Моратовна – ассистент кафедры денег и ценных бумаг Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: lilisafina@yandex.ru