УДК 331.104

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Легчилина Е.Ю.

Омский государственный университет путей сообщения, Омск, e-mail: legcelena@yandex.ru

В статье рассмотрена проблема оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений как индикатора баланса между экономическим ростом и социальной эффективностью на предприятии. Предмет изучения – методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений в условиях динамичности внешней и внутренней среды предприятия. Цель статьи – исследовать методологические основы оценки качества социально-трудовых отношений и качества жизни. В работе применялись статистические методы исследования, а также аналитический метод. Рассмотрена авторская концепция качества трудовой жизни как составляющая качества социально-трудовых отношений на предприятии через показатели экономической и социальной эффективности. На основании анализа зарубежных и российских методов оценки качества социально-трудовых отношений и диалектического подхода, используя метод анализа официальных статистических данных, автор предлагает систему показателей, характеризующих качество социально-трудовых отношений, которые могут служить индикатором баланса между экономической и социальной эффективностью деятельности предприятия. В качестве индикаторов предлагается использовать шесть групп показателей: достойный труд; достойная продолжительность трудового дня; гуманизация труда; условия занятости; безопасность и здоровье труда; демократизация трудовой жизни. Предложенный методологический подход в оценке качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений может применяться при оценке социально-трудовых отношений крупных предприятий (группы предприятий, холдингов и пр.). Статья предназначена для руководителей и специалистов в области регулирования и оценки социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, качество трудовой жизни, экономическая и социальная эффективность, система показателей качества социально-трудовых отношений, гуманизация труда, демократизация трудовой жизни

THE METHODOLOGY OF EVALUATION OF THE QUALITY OF WORKING LIFE AND LABOUR RELATIONS

Legchilina E.Yu.

Omsk State University of Railway Transport, Omsk, e-mail: legcelena@yandex.ru

The article deals with the problem of assessing the quality of working life and social and labor relations as an indicator of the balance between economic growth and social efficiency in the enterprise. The subject of study is the methodology of assessing the quality of working life and social and labor relations in the dynamic environment of the enterprise. The purpose of the article is to study the methodological basis for assessing the quality of social and labor relations and quality of life. The paper used statistical methods of research, as well as analytical method. The author's concept of quality of working life as a component of quality of social and labor relations at the enterprise through indicators of economic and social efficiency is considered. Based on the analysis of foreign and Russian methods of assessing the quality of social and labor relations and dialectical approach, using the method of analysis of official statistics, the author offers a system of indicators characterizing the quality of social and labor relations, which can serve as an indicator of the balance between economic and social efficiency of the enterprise. Six groups of indicators are proposed as indicators: decent work; decent working hours; humanization of work; conditions of employment; safety and health of work; democratization of working life. The proposed methodological approach to assessing the quality of working life and social and labor relations can be used in assessing the social and labor relations of large enterprises (groups of enterprises, holdings, etc.). The article is intended for managers and specialists in the field of regulation and evaluation of social labor relations.

Keywords: social and labor relations, quality of working life, economic and social efficiency, system of indicators of the quality of social and labor relations, humanization of labor, democratization of working life

В динамичных условиях развития современной экономики одной из важных задач является эффективное использование ресурсов организации при обязательном определении приоритетов. Большое внимание уделяется человеческому фактору как главному ресурсу организации. Соответственно, актуализируется значимость исследований в области социально-трудовых отношений в организации и качества трудовой жизни, которые оказывают непосредственное влияние на эффективность функционирования и развития организации. В данной работе сделана попытка привлечь внимание ученых-экономистов и других специалистов к методологическим аспектам оценки качества социально-трудовых отношений на основе баланса экономической и социальной эффективности. Следует отметить, что в экономической науке актуальна проблема поиска баланса между социальной и экономической эффективностью. Ряд ученых рассматривают индикаторы равновесия социального и экономического эффекта через оценки качества социально-трудовых отношений, который, по мнению ряда исследо-

вателей (Н.А. Горелова [1], И.М. Козина [2], служит одновременно критерием результативности и эффективности, что является дискуссионным.

По мнению многих экспертов, социально-трудовые отношения направлены на регулирование качества трудовой жизни, обеспечение его роста... В связи с этим ряд ученых (О.С. Фомин, А.В. Михилев [3], А.Н. Горелов [1]) относят к критериям сбалансированности социального и экономического в оценке деятельности предприятия достижения, принятые на конкретном этапе развития, стандартов качества трудовой жизни, что, с нашей точки зрения, сложно поддается оценке.

Американским ученым Скоттом Д. Синком качество трудовой жизни характеризуется как уровень благоприятствования физическому и психологическому состоянию работников общего окружения организации [4].

Ряд зарубежных специалистов (D.J. Horst, E.E. Broday, R. Bondarick, L.F. Serpe, L.A. Pilatti) [5], V.V. Fauzer, I.G. Nazarova, Vl.V. Fauzer [6]) и отечественные (В. Жерябина и А. Романова [7], Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода [8, 9]) авторы рассматривают индикаторы качества трудовой жизни как связующие между количественными характеристиками результативности труда – производительностью и качественными характеристиками степени удовлетворения личных потребностей человека посредством работы в организации и относят к ним следующие характеристики: экономическая составляющая уровня жизни (в том числе доходы, бедность, неравенство); условия труда; жилищные условия; социальная обеспеченность (в том числе гарантии доступности медицинского обслуживания и услуг образования) и т.д.

Таким образом, целью исследования является анализ методологических основ оценки качества социально-трудовых отношений и разработка системы показателей оценки качества социально-трудовых отношений и трудовой жизни на основе баланса экономической и социальной эффективности.

В качестве гипотезы мы рассматриваем условие применения в методологии оценки качества СТО принципа сбалансированности экономического и социального эффекта в трудовой деятельности, направленного на повышение производительности труда (показатель экономической эффективности) и качества трудовой жизни (один из показателей социальной эффективности).

Материалы и методы исследования

В рамках исследования проанализированы научные публикации зарубежных и отечественных специалистов. В процессе работы применялись следующие методы научного анализа: статистический и аналитический методы, а также системный и синергетический подходы к исследованию методологии оценки качества социально-трудовых отношений.

Результаты исследования и их обсуждение

Для рассмотрения методологии оценки качества СТО и трудовой жизни необходимо определить сущность категории «качество СТО» и «качество трудовой жизни». Анализ отечественной и зарубежной научной литературы показал: во-первых, данные понятия являются интегральными, во-вторых, «качество трудовой жизни» и «качество СТО» являются разными категориями. Качество трудовой жизни более широкое понятие и, с нашей точки зрения, определяющее и влияющие на качество социально-трудовых отношений. То есть, качество трудовой жизни рассмотрим как интегральный показатель, характеризующий уровень организационно-технических, экономических, экологических, социально-психологических условий трудовой деятельности работника (или общества в целом); качество социально-трудовых отношений (СТО) определим как интегральный индикатор, показывающий уровень развития взаимоотношений между участниками СТО (стейкхолдерами) в рамках трудового процесса и определенного институционального пространства на основе обмена ценностями.

Качество социально-трудовых отношений, как интегральная категория, может измеряться разнообразными индикаторами, которые непосредственно или опосредованно, на основе объективных данных (статистические данные и показатели) или субъективных оценок (результаты социологических исследований) характеризуют качество сложившейся на предприятии системы социально-трудовых отношений. Одна из задач исследования состояла в том, чтобы выделить систему показателей, позволяющих дать качественную оценку социально-трудовых отношениям. Методология оценки качества социально-трудовых отношений, включает систему динамических показателей (количественных и качественных):

– состояние и использование трудового потенциала;

– состояние взаимоотношений между стейкхолдерами на предприятии в рамках трудового процесса.

Первый блок показателей оценивается с помощью системы аналитических данных – статистическая отчетность предприятия: данные о социальных затратах, за-

тратах на персонал, размере оплаты труда в разрезе источников (себестоимость, прибыль), социально-демографической структуре, уровне заболеваемости и пр.

Второй предметный блок включает в себя такие индикаторы, как уровень развития договорных отношений (социальное партнерство), степень вовлеченности персонала, уровень социальной ответственности бизнеса (организации), функциональность нормативно-правовой базы (институциональное пространство) и деятельность профсоюза. Это качественные индикаторы состояния социально-трудовых отношений, инструментом получения информации которых являются социологические опросы сотрудников, формализованные интервью руководителей предприятия и профсоюза (председателя профкома), аналитические данные (корпоративные социальные отчеты, отчеты государственных и муниципальных органов в сфере труда, судебная практика в сфере труда).

Система показателей, характеризующих качество социально-трудовых отношений, позволила выделить и систематизировать следующие для оценки качества, отражающие как экономическое содержание сущности социально-трудовых отношений:

– достойный труд (средний уровень доходов по отношению к величине прожиточного минимума; средний уровень заработной платы по отношению к минимальному размеру оплаты труда; неравенство в распределении доходов (P90/P10));

– достойная продолжительность трудового дня (доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю); «фактическое» количество часов));

– гуманизация труда (коэффициент текучести кадров; мобильность трудовых ресурсов);

– условия занятости (доля неформальной занятости);

– безопасность и здоровье труда (уровень производственного травматизма; коэффициент смертности от несчастных случаев на производстве; удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда; количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одну травму (коэффициент тяжести травматизма));

– демократизация трудовой жизни (число трудовых споров; число забастовок; число нарушений в трудовой сфере).

Как свидетельствует официальная статистика, уровень достойности труда в России последние годы повышается. Это было бы невозможно без роста производительности труда и, соответственно, экономической эффективности производства (рис. 1).

Усложнение геополитической ситуации замедлило темпы роста производительности труда в постоянных ценах. Тем не менее наблюдается постепенное сокращение разрыва между средней заработной платой работающим гражданам и ее минимальным размером (МРОТ) и прожиточным минимумом (ПМ). За счет существенной отраслевой и региональной дифференциации заработной платы сохраняется высоким неравенство в распределении доходов между низкооплачиваемыми и высокооплачиваемыми слоями работающих.

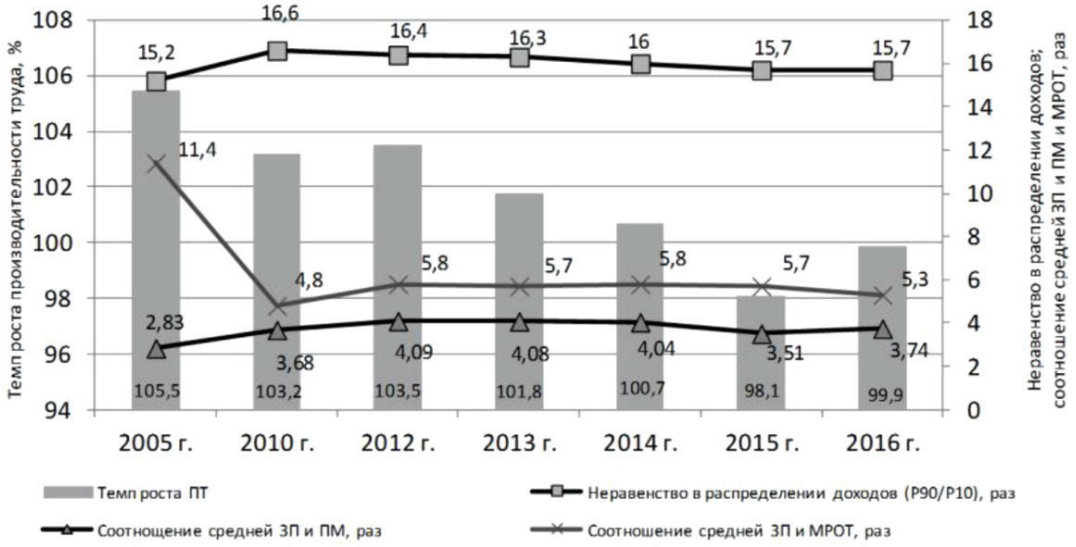

Рис. 1. Показатели оценки достойного труда и темпа роста производительности труда [10]

Наряду с показателями, характеризующими достойный труд (справедливость вознаграждения), важной составляющей качества социально-трудовых отношений является безопасность трудовой деятельности. Показатели, характеризующие безопасность условий труда, показаны в табл. 1 [11].

Анализ статистических данных показал, что сократилось количество нечастных случаев с 3,1 до 1,3 чел. или почти в 2,5 раза. Кроме того отмечается снижение тяжести травматизма и сокращение смертности от несчастных случаев. Просматривается негативная тенденция в изменении в безопасности условий труда – это рост потери рабочих дней по причине нетрудоспособности на одну травму. Данный факт может быть следствием тяжести случаев травматизма на фоне статичного или ухудшающегося состояния условий труда.

Одним из определяющих качеств социально-трудовых отношений является критерий интенсивности рабочего времени, который представлен на рис. 2.

Результаты анализа интенсивности рабочего времени свидетельствуют о положительной динамике. Доля работающих, занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю), существенно снизилась к концу анализируемого периода, но остается еще довольно высокой. По нашему мнению, чрезмерная продолжительность рабочего дня способствует не только росту травматизма и производственных заболеваний, но и снижает общий уровень здоровья работающих, способствуя развитию различных заболеваний, в том числе психических заболеваний.

Свидетельством повышения использования трудового потенциала, а следовательно, и роста экономической эффективности производства, является группа показателей, характеризующих демократизацию трудовой жизни (табл. 2).

Как свидетельствуют данные таблицы, число трудовых споров в России не снижается, что характеризует как активную демократическую позицию трудящихся в защите своих прав и гарантий, так и готовность органов исполнительной и судебной власти решать возникающие споры в демократическом порядке. Известно, что частной и крайней мерой разрешения трудовых споров являются забастовки. В России их число крайне низкое и в анализируемый период оно существенно не повышалось, что говорит об активной роли профсоюзов и готовности администрации предприятий решать вопросы, не прибегая к крайним мерам, что могло бы негативно сказаться на финансовых показателях предприятия.

Таблица 1

Динамика показателей, характеризующих безопасность труда

Перечень показателей	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек	12,4	9,4	8,4	8,0	6,7	6,2	6,2
Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек	300	215	179	159	139	129	129
Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одну травму	32,2	46,8	45,6	47,4	48,7	48,6	49,0
Коэффициент частоты травматизма (численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих)	3,1	2,2	1,9	1,7	1,4	1,3	1,3

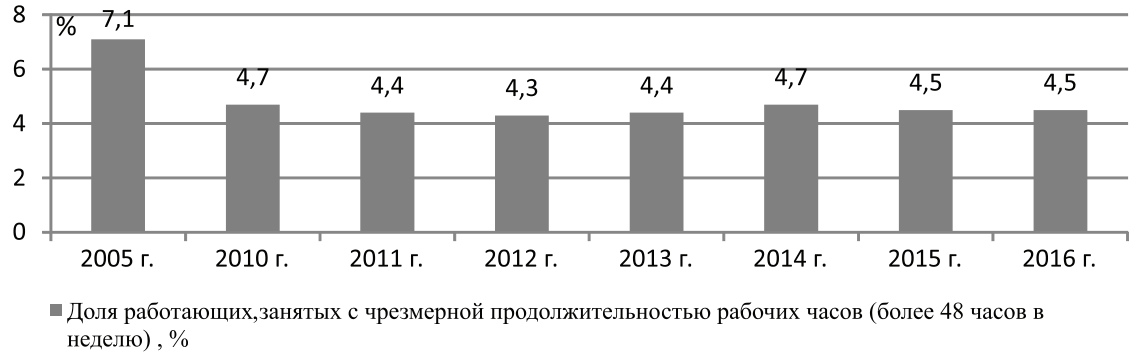

Рис. 2. Динамика интенсивности трудового дня [11]

Таблица 2

Показатели демократизации трудовых отношений [10, 11]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Количество организаций, в которых проходили забастовки, ед.	0	2	6	3	2	5	3
Рассмотрено дел о трудовых спорах, тыс.	860,9	712,8	645,2	596,7	571,4	631,6	616,1
Ежегодный темп роста трудовых споров, %	– 17	– 9	– 8	– 4	11	– 2	– 17
Количество нарушений трудового законодательства в одной проверке	6	6	5	5	5	4	4
Общее количество выявленных нарушений трудового законодательства, тыс.	992,4	846,2	679,1	660,1	631,2	582,3	478,9

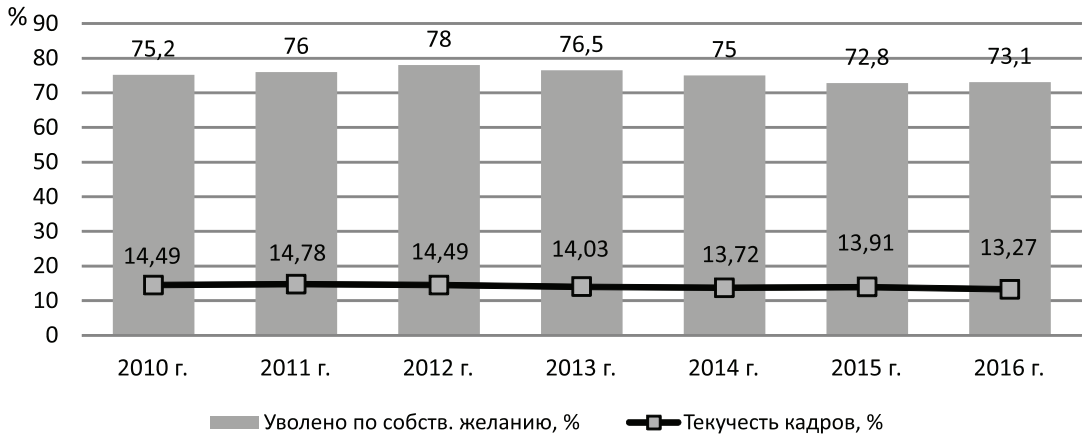

Рис. 3. Оценка уровня гуманизации труда [11]

Для оценки качества социально-трудовых отношений по критерию гуманизации труда использованы показатели, характеризующие движение работников. Мобильность рабочей силы и наличие на рынке труда достаточного количества вакансий позволяют работникам найти место работы не только по желаемому уровню заработной платы, но и с учетом своих профессиональных компетенций и личностных профессиональных амбиций (рис. 3).

Сохраняющийся высокий уровень увольнения работников по собственному желанию в России подтверждает вывод о повышении гуманизации труда. При этом текучесть кадров снизилась с 2010 по 2016 гг. на 1,22 процентных пункта, что свидетельствует о повышении стабильности трудовых коллективов, а следовательно, об улучшении социально-трудовых отношений, в том числе за счет экономического фактора (повышения уровня доходов, реализации социальных программ и т.д.).

Перечень индикативных показателей качества социально-трудовых отношений не является исчерпывающим. В рамках конкретного предприятия он может быть дополнен с учетом отраслевых особенностей и степени развитости социального партнерства.

Заключение

Таким образом, в качестве методологии оценки качества социально-трудовых отношений предлагается система интегральных показателей, характеризующих состояние и развитие социально-трудовых отношений с помощью показателя качества трудовой жизни.

Оценка качества социально-трудовых отношений российских предприятий, проведенная по данным официальной статистики, подтвердила наши выводы о том, что все предложенные показатели, используемые комплексно, могут быть применены в качестве индикатора баланса социальной и экономической эффективности при оценке деятельности крупных предприятий (группы предприятий, холдингов и пр.).

Список литературы

1. Горелова Н.А. Экономика труда / Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.

2. Козина И.М. Социально-трудовые отношения на предприятиях: возможности оценки: материалы междунар. науч. конф по проблемам развития экономики и общества. – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – С. 367–375.

3. Фомин О.С. Методические подходы к оценке социально-трудовых отношений / О.С. Фомин, А.В. Михилев // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 6. – С. 23–26.

4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерения и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

5. Horst D.J., Broday E.E., Bondarick R., Serpe L.F., Pilatti L.A. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 2014, vol 2, pp 87–98. URL: https://www.researchgate.net/profile (дата обращения: 08.05.2018).

6. Фаузер В.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / В.В. Фаузер, И.Г. Назарова, В.В. Фаузер. – Сыктывкар – Ухта: УхтГТУ, 2010. – 102 с. URL: http://vvfauzer.ru/pub/mon/m–2010–1.pdf (дата обращения: 08.05.2018).

7. Романов А.Н. Уровень жизни населения. Основные категории, характеристики и методы оценки / А.Н. Романов, В.М. Жеребин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 592 с.

8. Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода. – Томск: Томский государственный университет, 2013. – 372 с.

9. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. – 2008. – № 314. – С. 147–151.

10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat–main/rosstat/ru/statistics/efficiency/# (дата обращения: 08.05.2018).

11. Труд и занятость в России – 2017. Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15–36/Main.htm (дата обращения: 08.05.2018).