

УДК 331.5.024.54:332.146

Оценка качества трудовой жизни в Республике Татарстан**Шаламова Н.В.**Соискатель кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университета

Предлагается система показателей для определения уровня качества трудовой жизни региона, ограниченная данными официальной статистики. Рассчитан интегрированный коэффициент качества трудовой жизни для Республики Татарстан.

Ключевые слова: оценка, качество трудовой жизни, дифференциация регионов, региональное управление.

Обеспечение устойчивого повышения благосостояния российских граждан и повышение качества их жизни до показателей, характерных для развитых экономик, заявлены в качестве стратегических ориентиров долгосрочного социально-экономического развития страны [1]. В этой связи повышение качества трудовой жизни, качества труда, качества рабочей силы и эффективности ее использования являются приоритетными задачами государственной политики. Несмотря на столь высокий приоритет задач, связанных с повышением качества трудовой жизни, в настоящее время отсутствует инструментарий оценки удовлетворенности работника, что, несомненно, препятствует разработке эффективного механизма управления этой сложной категорией. Мнения современных исследователей [2; 3; 4] сходятся в необходимости определения и использования системы оценки существующего уровня трудовых отношений как основы для разработки эффективного механизма управления социально-экономическим развитием через управление качеством трудовой жизни.

Отметим, что почти все существующие авторские системы показателей качества трудовой жизни в основном требуют разработки дополнительной методики оценки как отдельных показателей, так и общего интегрального показателя качества трудовой жизни. При этом возможно использование не только официальных данных регистрируемых органами государственной статистики, но и результатов социальных опросов, мнений экспертов [4].

Мы считаем возможным провести отбор показателей для оценки качества трудовой жизни, исходя

из структуры элементов качества трудовой жизни с точки зрения удовлетворения потребностей человека, принимая также во внимание ограниченность данных официальной статистики. В этом случае перечень отобранных показателей будет выглядеть следующим образом (табл. 1). К первой группе показателей, позволяющих объективно оценить качество трудовой жизни в области удовлетворения потребности существования, относятся уровень безработицы; удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда; удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума; количество пострадавших от несчастных случаев на производстве; коэффициент износа основных фондов. Вторая группа показателей, обеспечивающих удовлетворение потребности роста качества трудовой жизни содержит данные об условиях, создающих основу развития рабочей силы: валовый региональный продукт на душу населения; индекс промышленного производства; динамика реальных денежных доходов населения; среднемесячная заработная плата; инновационная активность организаций. Реализация потребностей связи может быть измерена с учетом численности принятых и выбывших работников в процентах к среднесписочной численности работников и количества выявленных правонарушений трудового законодательства. Отличие предложенного набора показателей качества трудовой жизни от имевшихся ранее состоит в том, что частные, составляющие интегральный показатель, обоснованы исходя из распределения показателей качества трудовой жизни на основе классификации потребностей К. Альдерфера, а также ограничены

Таблица 1
Показатели качества трудовой жизни *

Группы показателей	Показатели качества трудовой жизни региона
Удовлетворение потребностей существования	Коэффициент износа основных фондов
	Численность наемных работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве
	Удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума
	Удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда
	Уровень безработицы
Потребности роста	Валовый региональный продукт на душу населения
	Индекс промышленного производства
	Динамика реальных денежных доходов населения
	Среднемесячная заработная плата
	Инновационная активность организаций
Потребности связи	Численность принятых и выбывших работников в %% к среднесписочной численности
	Количество выявленных правонарушений трудового законодательства

*составлено автором.

доступными данными Федеральной службы по государственной статистике РФ.

Все представленные нами группы могут охарактеризовать процесс труда как с количественной, так и с качественной стороны. Применяя стандартизированные показатели, по формуле расчета простой среднеарифметической величины можно определить индексы удовлетворения потребностей существования, потребности роста и потребности связи, а также общий показатель уровня качества трудовой жизни. На наш взгляд, для сравнительного анализа качества трудовой жизни регионов за уровень для сравнения может быть принято среднее значение по федеральному округу, а также по России в целом. Вопрос о выборе методов агрегирования показателей, входящих в интегральный индекс, может быть решен применением взвешенной суммы исходных показателей, при этом основной проблемой является выбор весовых коэффициентов. Самым простым вариантом является предположение равенства весов и расчет интегрального показателя по формуле простой среднеарифметической величины. Такой коэффициент, по нашему мнению, может быть использован для оценки качества трудовой жизни, однако

более показательным будет расчет на основе весов, установленных в результате мониторинга приоритетов работников конкретного региона/отрасли/предприятия либо определенных эвристическими методами анализа.

С использованием предложенной методики оценки качества трудовой жизни на основе данных официальной статистики сайтов Росстата и Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан за 2010-2011 гг. нами проведена оценка качества трудовой жизни Республики Татарстан в группе регионов Приволжского федерального округа и по указанным регионам определены частные коэффициенты: $K1$ – удовлетворения потребностей существования; $K2$ – потребности роста; $K3$ – потребности связи.

Также рассчитан интегрированный коэффициент качества трудовой жизни по совокупности проанализированных показателей как среднее арифметическое от $K1$, $K2$ и $K3$. В качестве единицы для сравнения показателей принимались средние по Российской Федерации значения соответствующих показателей.

Определено, что Республика Татарстан занимает лидирующее положение по качеству трудовой жизни среди регионов Приволжского Федерального округа (ПФО). Рассчитанный интегрированный коэффициент качества трудовой жизни РТ равен 1,1128. В группе регионов ПФО коэффициент, превышающий 1, имеют восемь из 14 субъектов: Республика Башкортостан – 1,0791; Пермский край – 1,0077 Нижегородская область – 1,0533; Оренбургская область – 1,0010; Пензенская область – 1,0382; Самарская область – 1,0112; Ульяновская область – 1,0285. Рассматривая результаты расчета по РТ, можно сказать, что по каждому из частных показателей $K1$, $K2$ и $K3$ республика также имеет коэффициент, превышающий 1.

Анализируя отдельные составляющие качества трудовой жизни Республики Татарстан в 2011 г. (рис. 1), можно отметить, что наряду с положитель-

Уровень качества трудовой жизни Республики Татарстан 2011г.

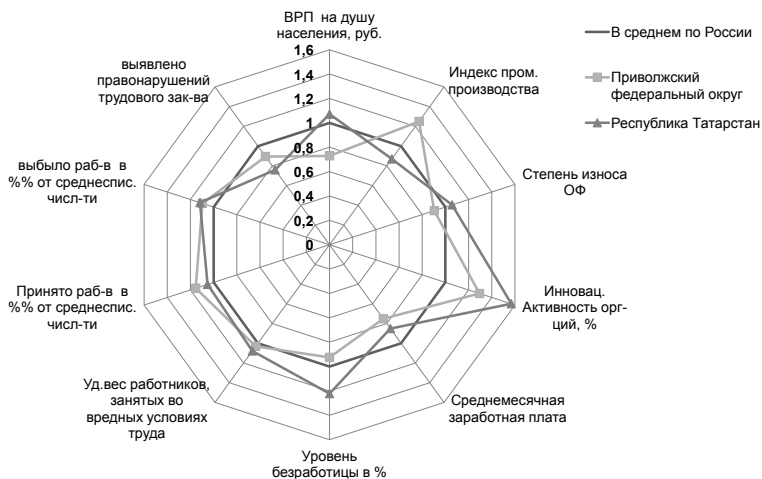


Рис. 1. Уровень качества трудовой жизни РТ 2010-2011 гг.*

*составлено автором.

ными моментами значительного превосходства над среднероссийскими показателями по инновационной активности организаций (1,5684), удельному весу работников, занятых во вредных условиях труда (1,0777), и более низкому уровню безработицы (1,2222), имеются также показатели со значениями ниже единицы. В том числе среднемесячная заработная плата – в среднем по России этот показатель равен 23532 руб., в Татарстане – 20009 руб., однако, стоит отметить, что этот показатель в последние годы имеет постоянную положительную динамику.

Несмотря на такое положение дел в целом по республике, на достаточно высоком уровне фиксируется коэффициент дифференциации доходов, характеризующий степень социального расслоения между средними уровнями денежных доходов 10 % населения с самыми высокими доходами и 10 % населения с самыми низкими доходами. Доходы населения, их дифференциация, постоянный рост уровня жизни граждан занимают центральное место в политике благосостояния государства [5]. Однако, проводимая в настоящее время политика имеет следующие результаты. Если в начале 90-х гг. заработная плата в отраслевом и региональном разрезе отличалась максимум в 2-3 раза [6], то в 2011 г. в среднем по России этот показатель составил 16,1 раз. В РТ в 2011 г. коэффициент дифференциации доходов сохранился на уровне 2010 г. и составил 15,9 раза. Рассматривая структуру занятости населения РТ, можно отметить значительную занятость населения республики в малоодоходных областях деятельности, например, в здравоохранении, образовании и социальных услугах занято 15,5 % населения. Значительная разница в уровне доходов населения республики влечет за собой высокую степень неравенства качества трудовой жизни. Кроме того, вследствие такого положения дел усиливается фрагментация социальной структуры общества на множество изолированных друг от друга слоев и групп, углубление индивидуализации поведения, снижение общественной солидарности и взаимопонимания, маргинализация значительных слоев населения [6].

Указанное неравенство выражается, в частности, в имеющей место бедности части работающего населения республики. Так, доля работающего трудоспособного населения, получающего субсидии по малообеспеченности, от общей численности занятого населения по состоянию на 1 октября 2012 г. равняется 1,4 % в среднем по республике, а в отдельных муниципальных образованиях этот показатель достигает 6,3 % [7]. Несмотря на общую благополучную ситуацию по республике, 22 % от общей численности работников получают заработную плату ниже минимального прожиточного бюджета, который в октябре 2012 г.

составил по РТ 10,1 тыс. руб. А в отдельных районах республики (Тетюшский, Арский, Камско-устынский) таких работников более 40 % [7].

Динамика изменения качества трудовой жизни в РТ за период с 2004 по 2011 гг., определенная на основе предложенной нами методики, выявила, что в течение указанного периода качество трудовой жизни населения РТ всегда превышало среднероссийский уровень (рис. 2). В 2004 г. интегральный коэффициент равнялся 1,1182, в 2007 г. – 1,0953, в 2011 г. – 1,1128. В значительной степени значения коэффициента, превышающие 1, складываются за счет значительно более низкого уровня травматизма на предприятиях Татарстана и удельного веса рабочих мест с вредными условиями труда. Однако, следует отметить, что в динамике показатель удельного веса рабочих мест с вредными условиями труда постоянно растет.

Подводя итоги нашего исследования качества трудовой жизни населения РТ, можно констатировать, что его уровень превышает среднероссийский и вектор его изменения имеет положительную направленность. Так, отобранные нами для расчета коэффициента качества трудовой жизни показатели в РТ улучшаются год от года, однако по ряду показателей (количество рабочих мест с вредными условиями труда, износ ОФ, дифференциация доходов населения) значения, хотя и не превышают среднероссийский уровень, остаются высокими и требуют принятия мер для их снижения.

Такая ситуация, несомненно, является для региональных органов власти сигналом для корректировки действующих программ социально-экономического развития региона, разработки целевых комплексных региональных программ развития качества трудовой жизни, включающих в себя систему мониторинга для учета объективной и субъективной составляющих качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни в РТ в сравнении со среднероссийским уровнем (принят за 1) 2004-2011 гг.

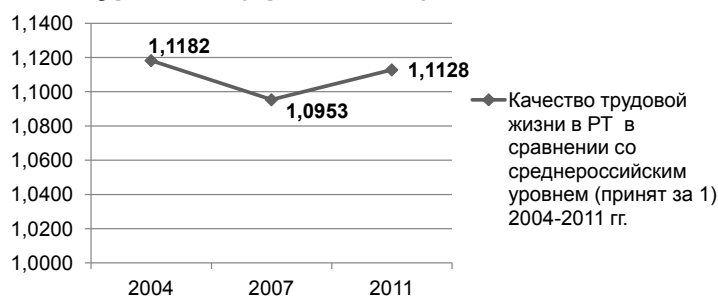


Рис. 2. Динамика качества трудовой жизни в РТ в сравнении со среднероссийским уровнем (принят за 1) 2004-2011 гг. *

*составлено автором.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р) // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 25.09.2013 г.).
2. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149-154.
3. Зонина 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> (дата обращения: 25.03.2013 г.).
4. Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2012. – Т. 154, кн. 6. – С. 19-25.
5. Шаламова Н.В. Качество трудовой жизни с точки зрения безопасности труда // Вопросы экономики и права. – 2012. – № 5. – С. 152-156.
6. Постановление Совета Федерации Федерального Собрания РФ от 8 февраля 2006 г. № 36-СФ «О состоянии законодательства в Российской Федерации» // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 25.12.2012 г.).
7. Информация, характеризующая уровень жизни и показатели по легализации доходов (по состоянию на 1 ноября 2012 г.) // ГБУ «Центр экономических и социальных исследований РТ при Кабинете Министров республики Татарстан». – URL: <http://cesi.tatarstan.ru/rus/> (дата обращения 25.12.2012 г.).

Estimation of Quality of Work Life in the Republic of Tatarstan

N.V. Shalamova
Kazan (Volga Region) Federal University

The author presents the system of indicators for estimation of the quality of work life of the region limited by official statistic data. The integrated coefficient of the quality of work life in the Republic of Tatarstan has been calculated.

Key words: estimation, quality of work life, differentiation of the regions, regional management.

