

УДК 331.5.024.54:332.146

КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

*Н.В.Шаламова, соискатель кафедры управления
человеческими ресурсами КФУ*

1. Современное состояние качества трудовой жизни населения Республики Татарстан и тенденции его развития

Современное состояние качества трудовой жизни населения Республики Татарстан в значительной степени обусловлено уровнем экономического развития региона. По показателям социально-экономического развития Татарстан входит в группу российских регионов с высоким уровнем развития¹. Республика Татарстан относится к высокоурбанизированным регионам с развитой промышленной структурой, представленной нефтегазохимическим комплексом, крупными машиностроительными предприятиями, электро-, радио- и приборостроением².

Численность экономически активного населения в возрасте 15–72 лет в среднем за 2012 г. составила 2049,7 тыс. человек или 53,6% от общей численности населения республики. В численности экономически активного населения 1979,0 тыс. человек (96,5% от экономически активного населения) были заняты в экономике и 70,7 тыс. человек (3,5%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). Уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в общей численности населения в возрасте 15–72 лет) составил 67,9%³.

Республика Татарстан занимает лидирующее положение среди регионов Приволжского Федерального округа (ПФО) по уровню и динамике таких показателей качества трудовой жизни, как среднемесячная заработная плата работающих, ВРП на душу населения, динамика реальных денежных доходов населения, индекс промышленного производства, удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума, уровень безработицы, удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда, степень износа основных фондов⁴.

Однако, наряду с относительно позитивной ситуацией в сравнении с другими регионами, стоит отметить наличие проблем в отдельных элементах качества трудовой жизни населения республики и негативную динамику изменения ряда из них. Особенно это касается вопросов оплаты труда и безопасности трудовой деятельности.

Так, на достаточно высоком уровне фиксируется коэффициент дифференциации доходов, характеризующий степень социального расслоения между средними уровнями денежных доходов 10% населения, с самыми высокими доходами 10% населения, с самыми низкими доходами, в 2012 г. этот коэффициент в РТ составил 16,9 раз и имеет в последние годы тенденцию к увеличению разрыва⁵. Значительная разница в уровне доходов населения республики влечет за со-

бой 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.

Доля работающего трудоспособного населения, получающего субсидии по малообеспеченности, от общей численности занятого населения, по состоянию на конец 2012 г. равняется 1,4% в среднем по республике, а в отдельных муниципальных образованиях этот показатель достигает 6,3%. Несмотря на общую благополучную ситуацию по республике, 22% от общей численности работников получают заработную плату ниже минимального прожиточного бюджета, а в отдельных районах республики (Тетюшский, Арский, Камско-Устьинский) таких работников более 40%⁶.

На конец 2012 г. в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, трудились 131,2 тыс. человек, или 31,1% списочной численности работников обследованных видов экономической деятельности (в 2011 г. соответственно: 121,1 тыс. человек, или 28,3%). Наибольшая доля занятых в неблагоприятных условиях труда наблюдалась среди работающих на предприятиях и в организациях обрабатывающих производств (34,5% списочной численности работников), по производству и распределению электроэнергии, газа и воды (33,5%), строительства (27,3%). Выше, чем в целом по обрабатывающим производствам, доля занятых в неблагоприятных условиях зарегистрирована на предприятиях по производству транспортных средств и оборудования (52,3%), в целлюлозно-бумажном производстве

(41,7%), в металлургическом производстве (38,9%)⁷.

По оперативным данным Государственной инспекции труда в РТ, ежегодно в республике получают травмы различной степени тяжести на производстве более тысячи человек и 100 человек погибают⁸.

Не обеспечен равный доступ женщин к трудовой деятельности. Женщины составляют 54% всего населения Татарстана (49% населения в трудоспособном возрасте), однако их возможности влияния на социально-экономическую жизнь общества значительно ограничены ввиду низкой представленности женщин в органах власти Республики Татарстан (в Государственном Совете Татарстана удельный вес женщин составляет 13% (13 чел. из 100), в Правительстве Татарстана женщин нет)⁹.

Среди зарегистрированных безработных в РТ преобладают женщины – их более 60% всех безработных. При этом продолжительность периода безработицы у женщин дольше, чем у мужчин¹⁰.

Обеспеченность детскими дошкольными учреждениями в Татарстане составляет порядка 75% всех детей, состоящих на учете для определения в дошкольные образовательные учреждения, что также ограничивает возможность продолжения трудовой деятельности для женщин, имеющих малолетних детей¹¹.

Состояние дел и перечисленные проблемы обусловили определение целей, принципов, задач и основных направлений развития качества трудовой жизни в Республике Татарстан.

2. Цели, принципы, задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан

Целью региональной политики Республики Татарстан по повышению качества трудовой жизни населения

является обеспечение возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства.

Основные задачи, на решение которых направлена концепция, заключаются в следующем:

- повышение качества жизни населения РТ на основе улучшения качества трудовой жизни;

- поддержка роста человеческого капитала через сферу образования и модернизацию производственных мощностей посредством повышения их инвестиционной привлекательности;

- повышение производительности труда и на этой основе роста валового регионального продукта;

- создание информационной системы поддержки и мониторинга качества трудовой жизни населения;

- создание благоприятной социальной среды в обществе.

Концепция предполагает реализацию следующих принципов:

- определить методологические основы скоординированной этапной системы развития качества трудовой жизни, способствующей повышению качества жизни населения в целом;

- предложить порядок межведомственного взаимодействия в системе повышения качества трудовой жизни;

- предусмотреть широкое использование системы социального партнерства в решении вопросов развития качества трудовой жизни;

- разработать систему оценки качества трудовой жизни.

Основным показателем результативности реализации концепции должна стать адаптация в обществе принципа высокого качества трудовой жизни как одного из основных факторов социально-экономического развития и конкурентоспособности экономики Татарстана.

Основные направления концепции:

В целях развития и повышения эффективности социального партнерства необходимо:

- формирование в бизнес-среде понимания высокой эффективности вложений в улучшение условий труда и их положительного влияния на экономическое развитие региона. Стимулирование и мотивирование собственников и менеджмента хозяйствующих субъектов к обеспечению достойных условий труда и справедливого вознаграждения работников. Культивирование социальной ответственности бизнеса;

- поддерживать и развивать экономическую и административную независимость профсоюзов, содействовать более широкому охвату работающих профсоюзным движением, способствовать повышению силы влияния профсоюзов, тем самым повышать доверие работающих граждан к данному институту;

- настаивать на определении в достигнутых в процессе работы трехсторонних комиссий договоренностях конкретных обязательств работодателей и собственников по содержанию составляющей соглашений и коллективных договоров, внедрению обоснованных социально-трудовых стандартов на предприятиях региона;

- регламентировать участие в заседаниях трехсторонних комиссий со стороны работодателей от частных компаний собственников и высшего менеджмента, как полномочных представителей, вместе обеспечивающих исполнение достигнутых договоренностей и обязательств в рамках коллективных договоров;

- закрепить в региональных, отраслевых и коллективных договорах системность мероприятий в сфере регулирования заработной платы, основанной на принципах своевременности выплаты, определения ее

минимального размера исходя из минимального потребительского бюджета для работника трудоспособного возраста, периодической индексации заработной платы;

– стимулировать повышение доверия к профсоюзам как эффективным представителям интересов трудящихся. Увеличение численности членов профсоюзов, на наш взгляд, на настоящий момент не может быть достигнуто без помощи государства. Мы полагаем, что решению данной проблемы могут способствовать программы по повышению уровня профессионализма профсоюзных кадров, их квалифицированная подготовка в вопросах экономики, менеджмента, права, психологии и переговорного процесса. Результаты деятельности таких профсоюзных лидеров будут иметь более высокий уровень, соответственно, возрастет и эффективность социального партнерства, ввиду реализации принципа равенства представленных сторон;

– рассмотреть возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по организации социального партнерства на муниципальном уровне и регулирования социально-трудовых отношений (в т.ч. в сфере охраны труда).

Для обеспечения безопасности трудовой деятельности и снижения уровня травматизма:

– разработка и реализация целевых программ, финансируемых за счет бюджетных средств, стимулирующих модернизацию производства, снижающей количество рабочих мест с вредными условиями труда;

– разработка современных единых стандартов санитарно-гигиенических норм для рабочих мест и используемого оборудования;

– усиление контроля и повышение мер ответственности за нарушения законодательства и других нормативных актов о трудовых отношениях.

В целях решения проблем занятости:

– развитие системы профессионального образования, систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, координированной с приоритетами развития экономики и с учетом востребованности специальностей, актуализация учебных программ и литературы.

Обеспечение гендерного равенства в вопросах труда:

– на основе анализа нормативно-правовой базы Российской Федерации и Республики Татарстан и проблем в области гендерного равенства выступить с инициативой разработки Концепции обеспечения гендерного равенства в Российской Федерации как основы для координированного и последовательного направленного движения;

– разработка методологии и введение в практику гендерной экспертизы законопроектов и госпрограмм. Для реализации указанной деятельности необходимо создание соответствующего комитета при Госсовете РТ;

– создание в региональных и муниципальных исполнительных и распорядительных органах рабочих групп по соблюдению гендерного равенства с привлечением общественных организаций;

– разработка механизмов, исключаящих дискриминацию труда женщин при приеме на работу и оплате их труда, обеспечивающих поддержку женщин-предпринимателей. Организация обучения женщин основам предпринимательской деятельности;

– продолжение целевых мероприятий по формированию в бюджетных отраслях уровня среднемесячной заработной платы занятого населения не ниже уровня минимального потребительского бюджета для гражданина трудоспособного возраста без учета надбавок, в первую очередь,

по сектору образования, а также в сфере здравоохранения. Выработка механизма периодической индексации заработной платы в бюджетных отраслях;

– проведение информационных кампаний в электронных и печатных средствах массовой информации по освещению проблем, связанных с повышением статуса женщин в жизни общества, ликвидацией всех форм дискриминации в отношении женщин, созданием положительного имиджа женщины-руководителя, женщины-политика, женщины-предпринимателя;

– проведение круглых столов, семинаров, научно-практических конференций по вопросам равноправия мужчин и женщин, участия женщин в управлении в государственном и негосударственном секторе экономики республики, а также в структурах власти;

– развитие гендерной статистики, осуществление мониторинга положения женщин в обществе и на рынке труда в частности. Подготовка на основе полученных данных соответствующих информационно-аналитических материалов и предложений по корректировке государственной региональной политики в области обеспечения гендерного равенства;

– мероприятия по профориентации и профессиональной переквалификации женщин с учетом возможностей и социально-экономической ситуации на рынке труда в Республике Татарстан. Проведение специализированных ярмарок вакансий для трудоустройства женщин. Изучение рынка рабочих мест с гибкими формами и графиком занятости. Разработка программ, направленных на социальную адаптацию на рынке труда женщин, зарегистрированных в качестве безработных. Развитие и стимулирование дистанционных форм занятости

и трудоустройства женщин, имеющих детей;

– инициатива по разработке федерального перечня работ и профессий с вредными условиями труда, на которых заняты женщины, для Российской Федерации в целом. Содействие в разработке указанного перечня для отраслей, являющихся для Республики Татарстан проблемными в плане безопасности. Мониторинг условий и охраны труда работающих женщин в основных отраслях производства. Разработка мероприятий по предупреждению травматизма и стойкой утраты трудоспособности и инвалидности;

– инициатива по ужесточению в федеральном законодательстве мер ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства в отношении женщин. Проведение проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда женщин в организациях, их анализ и подготовка плана мероприятий по сокращению количества нарушений;

– совершенствование системы мер по полному охвату дошкольными учреждениями детей, состоящих на учете для определения в дошкольные учреждения. Развитие новых форм дошкольного образования. Поддержка и распространение практики «семейных детских садов»;

– развитие гендерного образования и просвещения: анализ используемых образовательными учреждениями программ и учебных пособий на предмет соответствия нормам гендерного равенства, введение образовательных предметов, воспитывающих гендерную культуру.

Разработка и применение системы оценки и постоянного мониторинга качества трудовой жизни населения региона. Формирование механизма обратной связи с населением в виде мониторинга общественного мнения по вопросам качества трудовой жизни.

3. Информационное обеспечение реализации концепции повышения качества трудовой жизни в РТ

Информационное обеспечение реализации настоящей концепции предполагает использование данных государственной статистики и данных социологических исследований.

Для получения достоверных сведений о состоянии качества трудовой жизни населения РТ необходимо совершенствование системы государственного статистического наблюдения, в том числе гендерной статистики. Система государственного статистического наблюдения должна предусматривать единую методологию статистического учета данных по условиям трудовой деятельности для всех ведомств, а также их консолидацию в единой базе данных.

Необходимо разработать механизм мониторинга качества трудовой жизни в республике с целью выявления удовлетворенности населения по вопросам условий трудовой жизни.

4. Оценка результативности реализации Концепции повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан

Оценка результативности программы развития качества трудовой жизни осуществляется на основе анализа изменения следующих показателей:

- коэффициент износа основных фондов;
- численность наемных работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;
- удельный вес работников, получающих заработную плату ниже минимального прожиточного бюджета;
- удельный вес рабочих мест с вредными условиями труда;
- уровень безработицы;
- валовый региональный продукт на душу населения;
- индекс промышленного производства;

- динамика реальных денежных доходов населения;
- среднемесячная заработная плата;
- инновационная активность предприятий;
- численность принятых и выбывших работников в процентах к среднесписочной численности работников;
- представленность женщин в органах власти;
- обеспеченность детей местами в дошкольных образовательных учреждениях;
- интегрированный коэффициент качества трудовой жизни.

5. Механизмы реализации Концепции повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан

Реализацию концепции повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан предполагается осуществлять в рамках основной деятельности региональных органов законодательной и исполнительной власти путем:

- дальнейшего совершенствования законодательства Российской Федерации и Республики Татарстан в сфере трудового права, образования, социального партнерства, санитарно-гигиенических норм трудовой деятельности с учетом мер по реализации политики развития качества трудовой жизни, общепризнанных норм международного права и международных обязательств Российской Федерации, направленных на создание системы экономических стимулов в трудовой сфере;
- включения задач и мероприятий, призванных улучшить качество трудовой жизни населения республики, в региональные программы социально-экономического развития;
- учета задач улучшения качества трудовой жизни населения республики при формировании регионального бюджета, концентрации финансовых и материальных ресурсов для реали-

зации основных задач качества трудовой жизни населения республики, привлечения дополнительных внебюджетных средств на эти цели;

- методического обеспечения деятельности органов государственной власти Республики Татарстан и органов местного самоуправления муниципальных образований, направленной на управление качеством трудовой жизни;

- постоянного мониторинга и анализа качества трудовой жизни и корректировки на их основе конкретных мер политики в этом направлении;

- развития научных исследований в сфере качества трудовой жизни.

Концепция носит среднесрочный характер.

На начальном этапе (2014–2015 годы) реализации концепции предлагается введение практики гендерной экспертизы законопроектов, а также разработку и принятие дополнений и изменений в действующие законы и нормативные правовые акты Респуб-

лики Татарстан, разработка целевых программ:

- программы мероприятий экономического стимулирования модернизации производства в Республике Татарстан;

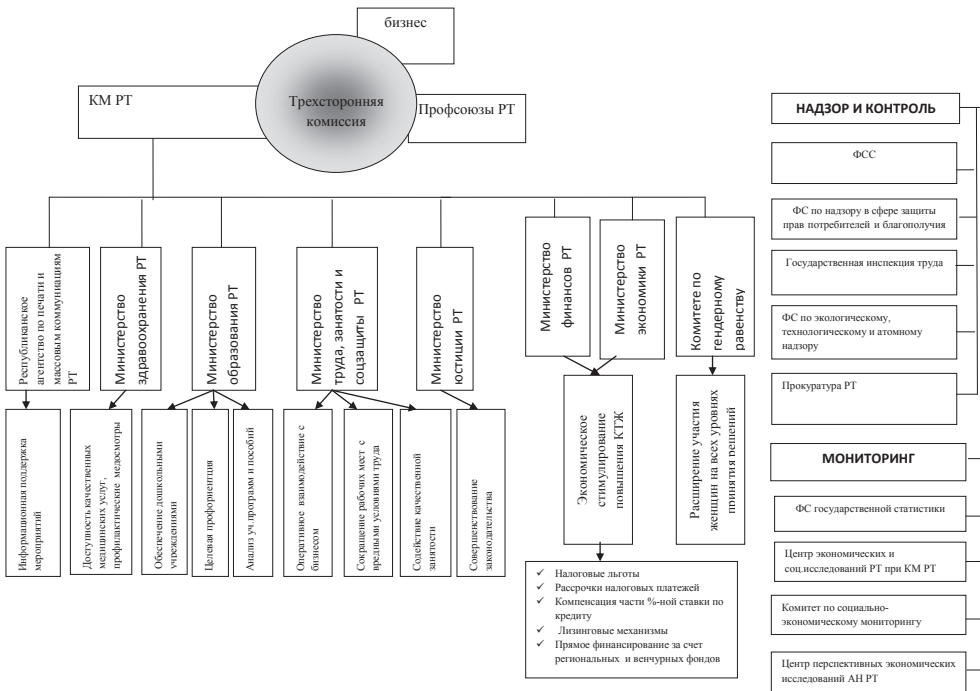
- программы обеспечения гендерного равенства в трудовой деятельности с подпрограммой обеспечения полного охвата дошкольными учреждениями детей, состоящих на учете для определения в дошкольные учреждения;

- программы популяризации социальной ответственности бизнеса;

- программы повышения эффективности социального партнерства.

На втором этапе (2015–2017 годы) предлагаем реализацию целевых программ.

Принятие организационно-управленческих решений по реализации концепции предлагается осуществлять в соответствии с нижеприведенной схемой под общим контролем Кабинета Министров Республики Татарстан.



Модель реализации Концепции повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Итоги социально-экономического развития Республики Татарстан за 2011 год. Задачи на 2012 год. Сборник. Министерство экономики РТ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mert.tatarstan.ru/rus/info.php?id=402586> (дата обращения 14.02.2014).

² Там же.

³ Занятость населения. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/resources/ebda0f004df28b12a8a4be0ba8f88639/i070049r.pdf (дата обращения 28.07.2014).

⁴ Сравнительный анализ динамики социально-экономического развития Республики Татарстан и Российской Федерации. Министерство экономики РТ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mert.tatarstan.ru/rus/RT2012.htm> (дата обращения 20.08.2014).

⁵ Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/standards_of_life/.

⁶ Там же.

⁷ О состоянии условий труда и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда в 2012 г. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РТ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.tatstat.ru/> (дата обращения 20.08.2014).

⁸ Приближается Всемирный день охраны труда [Электронный ресурс]: Государственная инспекция труда в РТ [сайт]. Режим доступа: <http://git16.rostrud.ru/news.shtml/xPages/entry.24442.html> (дата обращения 28.03.2013).

⁹ Состав Кабинета Министров РТ. [Электронный ресурс]: Правительство Республики Татарстан [сайт]. Режим доступа: <https://prav.tatar.ru/>. (дата обращения 28.03.2014).

¹⁰ Занятость населения. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/resources/ebda0f004df28b12a8a4be0ba8f88639/i070049r.pdf (дата обращения 28.07.2014).

¹¹ Дошкольное образование в РТ. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/sphere/ (дата обращения 28.07.2014).

Аннотация

Предлагается концепция повышения качества трудовой жизни Республики Татарстан, включающая комплексное рассмотрение всех элементов качества трудовой жизни населения региона. Концепция включает определение целей, принципов, задач и основных направлений повышения качества трудовой жизни в Республике Татарстан, информационное обеспечение, оценку результативности, механизмы и модель реализации.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, человеческий капитал, рынок труда, уровень социально-экономического развития, Республика Татарстан.

Summary

The author proposes the Concept of improving the quality of working life for the Republic of Tatarstan with a comprehensive review for all elements of the quality of working life in the region. The concept includes the definition of the goals, principles, guidelines and main directions to improve the quality of working life in the Republic of Tatarstan, the informational support, performance assessment, mechanisms and the implementation model.

Keywords: quality of work life, human capital, labor market, the level of socio-economic development of the Republic of Tatarstan.