

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ИНДЕКСА ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

Павлова Е.А., Санкова Л.В.

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.», Саратов, Россия (410054, Саратов, ул. Политехническая, 77), e-mail: pav_katusha@mail.ru

В статье определена необходимость продвижения концепции достойного труда в России в целом и, в частности, на предприятиях электроэнергетики. Проведен краткий анализ существующих подходов к индикации достойного труда в отечественной и зарубежной литературе, сделан вывод о недостаточности исследования данной проблемы на уровне отраслей и предприятий. Охарактеризованы ключевые особенности трудового процесса на предприятиях электроэнергетики. В соответствии с данными особенностями обозначены требования к построению интегрального индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики. Предложен метод расчета интегрального индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики, удовлетворяющий данным требованиям. При подсчете интегрального индекса достойного труда были учтены следующие группы индикаторов: безопасность на рабочем месте, справедливый доход, социальная защита, содержание труда, гарантии занятости, социальный диалог, удовлетворенность трудом самих работников.

Ключевые слова: индекс достойного труда, предприятия электроэнергетики, критерии достойного труда.

APPROACHES TO THE DETERMINATION OF DECENT WORK INDEX AT ENTERPRISES OF POWER INDUSTRY

Pavlova E.A., Sankova L.V.

Saratov State Technical University n.a. Gagarin J.A., Saratov, Russia (410054, Saratov, street Politechnicheskaya, 77), e-mail: pav_katusha@mail.ru

In this paper the need to promote Decent work concept in Russia and particularly at enterprises of power industry is defined. We have done the analysis of existing methods to decent work indication in Russian and foreign literature, we have concluded that there was insufficient study of the problem at the level of industries and enterprises. We have characterized the key features of the labor process at the enterprises of power industry. According to the features requirements for the construction of the integral index of decent work at the enterprises of power industry is identified. We have offered the approach to the determination of the decent work index satisfying this requirements. We have taken the following groups of indicators when calculating the integral index of decent work: workplace safety, decent wages, social protection, labor content, job security, social dialogue, workers job satisfaction.

Key words: decent work index, enterprises of power industry, decent work indicators.

В современных условиях достойный труд становится важнейшей парадигмой развития социально-трудовой сферы. Необходимость продвижения данной концепции предполагает разработку методических подходов к индикации достойного труда на национальном, региональном и микроуровнях экономической системы. Электроэнергетика, будучи важнейшей составной частью топливно-энергетического комплекса, является основой функционирования экономики и жизнеобеспечения всей страны. Но в социально-трудовой сфере отрасли существует множество проблем: низкая заработная плата и социальная защищенность работников, небезопасные условия труда, нестабильная занятость, большая текучесть кадров, недостаточно эффективный социальный диалог и др. Решением этих проблем может быть продвижение концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики. Для определения векторов продвижения концепции достойного труда на

предприятиях электроэнергетики, необходимо, во-первых, охарактеризовать уровень «достойности» труда с использованием системы критериев и показателей, во-вторых, выявить «болевые моменты», в соответствии с которыми будут разрабатываться конкретные направления реализации концепции.

Определение степени «достойности» труда подразумевает разработку соответствующих методологических, методических и аналитических основ создания комплексной системы индикаторов, позволяющих проводить количественную и качественную оценку текущего состояния социально-трудовой сферы [4].

Анализ существующих подходов к индикации достойного труда в отечественной и зарубежной литературе позволяет сделать следующие выводы:

1) существующие методические подходы к индикации достойного труда в большей степени ориентированы на исследование социально-трудовой сферы страны в целом (в частности, подход Р. Анкера, И. Чернышева, П. Эггера и др.), сравнительный межстрановой анализ сферы труда или оценку условий труда определенных категорий населения;

2) многие из методических подходов, разработанных для оценки «достойности» труда в промышленно развитых странах, позволяют также провести ранжирование и классификацию стран по «достойности» труда;

3) построение итогового индекса достойного труда предполагает усреднение или нормализацию индикаторов;

4) веса, используемые при расчете итогового индекса достойного труда, могут быть одинаковыми или различными;

5) методические подходы к оценке достойности труда различаются как по степени конкретизации отдельных индикаторов, так и по характеру используемых статистических данных и др.

При этом отраслевой аспект является недостаточно исследованным. В частности, на предприятиях электроэнергетики исследования подобного рода не проводились. Признавая в целом продуктивный характер разрабатываемых подходов к оценке достойного труда, в то же время подчеркнем с позиций нашего исследования, что они не учитывают специфику трудовой деятельности работников предприятий электроэнергетики, представляют скорее оценку не качества занятости, а доступа к ней.

Поэтому необходимо при подборе индикаторов и в дальнейшем при определении интегрального индекса достойного труда глубоко проанализировать особенности трудового процесса и структуры социально-трудовой сферы предприятий электроэнергетики, этапа развития предприятия, институциональные особенности (задающие рамки социального диалога) данной сферы и другие значимые характеристики.

Рассмотрим специфические особенности электроэнергетики, объясняющие выбор тех или иных индикаторов достойного труда. Так, одними из основополагающих уникальных черт электроэнергетики являются следующие: единый технологический процесс производства, распределения, передачи и потребления электрической и тепловой энергии, производимой в режиме комбинированной выработки; невозможность запастись произведенную продукцию; необходимость бесперебойного энергоснабжения потребителей, являющегося важнейшим условием работы всего национального хозяйства и жизнедеятельности населения. Данные особенности определяют специфику и трудового процесса: непрерывность; высокий уровень рискогенности; специфические условия труда; высокая значимость накопленного специфического человеческого капитала для качественного выполнения трудовых обязанностей; сменный график работы персонала и др.

На наш взгляд, при построении интегрального индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики необходимо учитывать следующие требования:

- индикаторы достойного труда должны быть легко интерпретируемыми;
- индикаторы должны быть сопоставимыми;
- необходимо наличие возможности получения необходимой информации для расчета интегрального индекса достойного труда;
- индекс должен позволить оценить «достойность» труда в соответствии с принятыми критериями;
- индекс должен позволить выявить факторы, воздействие на которые приведет к повышению «достойности» труда;
- структура индекса должна включать, прежде всего, базовые элементы, продекларированные в концепции достойного труда.

Нами была сделана попытка разработать интегральный индекс достойного труда для предприятий электроэнергетики, отвечающий перечисленным выше требованиям.

Исходя из вышеизложенного, мы предлагаем следующую формулу для определения интегрального индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики:

- безопасность на рабочем месте;
- справедливый доход для работников;
- социальная защита;
- содержание труда;
- гарантии занятости;
- социальный диалог и участие в принятии важных решений;
- удовлетворенность трудом самих работников.

Ввиду специфики трудового процесса на электроэнергетических предприятиях такой критерий, как высокопроизводительный труд, не будет определяющим, поскольку объем выработки продукции на таких предприятиях находится в жесткой взаимосвязи с объемами потребления и в меньшей степени зависит от производительности труда работников, чем от мощности и надежной, безаварийной работы оборудования.

Первые три критерия, т.е. безопасность на рабочем месте, справедливый доход и социальная защита, мы предлагаем учитывать с одинаковыми весами, поскольку они, на наш взгляд, являются основополагающими.

Важным индикатором является удовлетворенность трудом самих работников.

Интегральный индекс достойного труда будет складываться как средневзвешенная перечисленных групп индикаторов. Целесообразно учитывать, что сумма весов равна 1. Каждый из индикаторов соответственно принимает значения в интервале от 0 до 1.

Таким образом, мы предлагаем следующий метод расчета интегрального индекса достойного труда на электроэнергетических предприятиях:

$$I_{дт} = 0,2k_{бт} + 0,2k_{зп} + 0,2k_{сз} + 0,15k_{ут} + 0,1k_{сд} + 0,1k_{ст} + 0,05k_{з},$$

где $I_{дт}$ – интегральный индекс достойного труда на электроэнергетическом предприятии;

$k_{бт}$ – показатель безопасности труда. Мы предлагаем рассчитывать его как долю работников, занятых в условиях труда, отвечающих гигиеническим нормам и требованиям (в качестве альтернативы можно предложить учитывать показатели отсутствия случаев травматизма и профзаболеваемости);

$k_{зп}$ – показатель «достойной» заработной платы, рассчитываемый как доля работников, получающих заработную плату выше среднего уровня заработной платы по региону;

$k_{сз}$ – показатель социальной защищенности работников, т.е. доля работников предприятия, участвующих в социальных программах;

$k_{ут}$ – показатель общей удовлетворенности работников предприятия своим трудом, рассчитываемый как средневзвешенная величина баллов, полученных в результате опроса работников по ряду критериев, отражающих различные стороны их работы;

$k_{сд}$ – показатель развития социального диалога. Показатель рассчитывается как средневзвешенная величина баллов, полученных в результате опроса работников и работодателей по ряду вопросов, отражающих эту сторону социально-трудовых отношений;

$k_{ст}$ – показатель «содержательности» труда. Он может быть определен как доля работников, оценивающих свой труд как содержательный, дающий возможность реализовать свой творческий и профессиональный потенциал;

кз – показатель гарантий занятости, отражающий долю работников с долгосрочными трудовыми договорами.

Для подсчета индекса предполагается использовать как данные отчетности предприятий, так и результаты проведения опросов работников и работодателей.

Данный показатель отвечает указанным нами требованиям, а также имеет ряд преимуществ:

- может быть рассчитан, как для отдельных категорий и групп работников, так и по предприятию и в целом по виду экономической деятельности;

- может быть рассчитан в динамике за несколько лет.

Это в свою очередь позволяет проводить сравнительный анализ достойного труда, как по отдельным предприятиям, так и целых концернов в электроэнергетике для выявления проблемных точек в управлении и реализации концепции достойного труда. В дальнейшем возможно учитывать изменения значимости групп критериев достойного труда.

Так, например, данный интегральный индекс был рассчитан нами для двух предприятий электроэнергетики Саратовской области, входящих в разные энергетические компании. Данные для расчета были получены путем опросов работников этих предприятий, а также из карт аттестаций рабочих мест и других источников. На первом предприятии значение интегрального индекса достойного труда равно 0,83, на втором – 0,48. Очевидно, что на первом предприятии уровень «достойности труда» гораздо выше. Это свидетельствует о заинтересованности руководства энергетической компании, в состав которой входит данное предприятие, в создании условий достойного труда на своих предприятиях. Поскольку специфика производства и трудового процесса на исследуемых предприятиях одинаковая, возможно руководству второй энергетической компании следует проанализировать существующие проблемы на своих предприятиях, а также меры, уже предпринятые в этой области другими энергетическими компаниями для создания качественных и привлекательных рабочих мест. В частности, обратить внимание на системы оплаты труда [1].

В заключение отметим, что оценку «достойности труда» на предприятиях электроэнергетики необходимо учитывать при формировании внутрифирменной кадровой политики в данной сфере. В частности, учет индикаторов и их значимости имеет значение при разработке программ привлечения, отбора, мотивации работников. Для работников предприятия реализация принципов достойного труда позволяет снизить текучесть кадров, удерживать сотрудников. При найме новых сотрудников определение субъективной значимости тех или иных критериев достойного труда даст возможность определить

соответствие требований потенциального работника требованиям и возможностям работодателя, корпоративным ценностям.

Список литературы

1. Гулиева М. Проблемы унификации систем оплаты труда на промышленных предприятиях, входящих в состав холдинговых структур // Человек и труд. 2011. №1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2011/1-11/gulieva_1-11.html (дата обращения 26.02.2011).
2. Павлова Е. А. Достойный труд: взгляд с позиции работников (региональный аспект) // Социально-трудовая сфера на этапе посткризисной модернизации экономики: Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции (Саратов, 24-25 ноября 2011 г.). – Саратов, 2011. – С. 182-185.
3. Павлова Е. А. Необходимость аттестации рабочих мест по условиям труда // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – №3(41), вып. 2. – С. 295-298.
4. Санкова Л. В. Индикация достойного труда в современном обществе: возможности и ограничения // Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 27–28 октября 2011 г.). – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос.экон. ун-та, 2011. – Ч. 1. – С.115-119.
5. Anker, Richard; Chernishev, Igor; Egger, Phillippe; Mehran, Farhad; Ritter, Jiseph R. Measuring decent work with statistical indicators // International Labor Review (Geneva). – 2003. Vol.142, #2. – P. 179-212.

Рецензенты:

Фоменко Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент организации» Поволжского института им. П. А. Столыпина ФГБОУ ВПО РАНХиГС при Президенте РФ, г. Саратов.

Козин Михаил Николаевич, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, менеджмента и права Вольского филиала ФГКВБОУ ВПО «Военная академия тыла и транспорта имени генерала армии А. В. Хрулева», г. Вольск.