

ИНДИКАТОРЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (НА ПРИМЕРЕ КУЗВО «ВОКПНД»)

Н. О. Будникова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 27 июля 2016 г.

Аннотация: в статье рассмотрена система социального партнерства как основа реализации стандартов достойного труда. На предприятии разработана и апробирована система индикаторов социального партнерства, выявившая слабые места в деятельности профсоюзного комитета КУЗВО «ВОКПНД» по реализации принципов достойного труда. Проведенное исследование позволило предложить ряд мероприятий, способствующих развитию концептуальных положений достойного труда на основе социального партнерства.

Ключевые слова: достойный труд, концепция, сфера здравоохранения, социальное партнерство, индикатор, социально-трудовая сфера.

Abstract: the article considers the system of social partnership as the basis for the implementation of standards of respectable labor. Developed and tested at the enterprise the system of indicators of social partnership that helped to identify weaknesses in the activities of the trade Union Committee KUSVO «VOKPND» implementation of the principles of decent work. The conducted study allowed to propose a number of activities that contribute to the development of the conceptual framework of decent work based on social partnership.

Key words: respectable labor, the concept, healthcare institutions, indicator, social partnership, social-labor sphere.

Отличительной чертой социально-трудовых отношений является их ориентация на международные стандарты и цивилизованные формы сотрудничества. Основы этих отношений в существенной мере формируются Международной организацией труда (МОТ), активно продвигающей в жизнь Концепцию достойного труда [1]. Согласно данной концепции достойный труд выступает в качестве стержня социально-экономического развития современного государства.

Концепция достойного труда объединяет требования к уровню социализации трудовых отношений, качеству трудовой жизни, развитости социального партнерства и институтов гражданского общества. Объективная оценка выполнения вышеуказанных требований предполагает использование количественных индикаторов, ориентированных на достижение следующих целей:

- измерение достигнутых результатов;
- оценка степени прогрессивности реализации концепции;
- осуществление межгосударственных сопоставлений;
- определение слабых мест с целью выявления дальнейших путей развития.

На данный момент существует достаточно много подходов к разработке индикаторов достойного труда и к методике их применения. Общим для них является следующее: во-первых, использование макроэкономических показателей; во-вторых, охват всех четырех критериев достойного труда [2]. К таким критериям относятся занятость, социальная защищенность, соблюдение прав работников, развитость социального диалога. Основными различиями вышеуказанных подходов являются степень проявления индикатора и специфика его оценки в разных сферах.

В настоящее время в Российской Федерации активным образом реализуется Концепция достойного труда при помощи социального партнерства, что подразумевает наличие тесной взаимосвязи в работе органов государственной власти и профсоюзных объединений, что в итоге и привело к формированию Федерацией независимых профсоюзов России стандартов достойного труда применительно к российской практике [3]. Стандарты достойного труда действуют в четырех наиболее значимых сферах:

- заработной платы – 7 стандартов;
- занятости граждан – 4 стандарта;
- социального партнерства – 6 стандартов;
- социального страхования – 2 стандарта.

Каждая группа стандартов подразумевает ряд мероприятий по их реализации и перечень индикаторов, по наличию, отсутствию и степени развития которых можно судить об эффективности внедрения стандарта. Все эти меры направлены на улучшение атмосферы в социально-трудовой сфере, достижение наиболее эффективных взаимоотношений между государством, работодателями и наемными работниками, развитие и совершенствование системы социального партнерства, которое является, по нашему мнению, главной движущей силой на пути к достижению максимального уровня достойного труда. В рамках предприятия социальное партнерство реализуется главным образом профсоюзным комитетом, который является добровольным объединением трудящихся и призван в полной мере представлять и защищать права и интересы сотрудников организации.

Для наиболее полной и объективной оценки степени и эффективности реализации стандартов достойного труда в сфере социального партнерства в учреждениях здравоохранения Воронежской области нами был проведен анализ работы Воронежской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, изучены его основные методы и направления деятельности, перспективы развития и результаты проводимой работы. Исследование показало, что охват учреждений здравоохранения Воронежской области коллективными договорами за последние 3 года был не ниже 99,3 %, что, на наш взгляд, свидетельствует об успехах Воронежской областной организации профсоюза работников здравоохранения на пути к повышению уровня правовой и социально-экономической защиты работников отрасли, так как коллективный договор является основным документом, регулирующим соблюдение прав сотрудников организации.

Динамика охвата учреждений здравоохранения Воронежской области коллективными договорами представлена на рис. 1.

Выявлен положительный опыт включения в коллективные договоры положений в виде приложений ведомственных локальных нормативных актов отдельных учреждений здравоохранения, содержащих нормы трудового права, что позволяет повысить защищенность сотрудников. Это, например, перечень работ и профессий с вредными условиями труда, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, положение об оказании материальной помощи и др. Все это, по нашему мнению, позволяет повысить степень конкретизации в коллективном договоре вопросов регулирования социально-трудовых отношений [4].

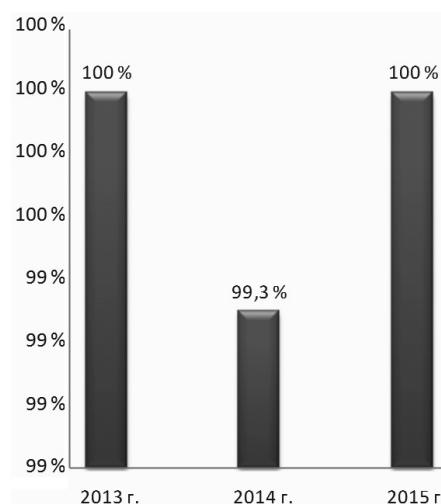


Рис. 1. Динамика охвата учреждений здравоохранения Воронежской области коллективными договорами

Ввиду того что профсоюз в организации является основным действенным инструментом для реализации принципов достойного труда через систему социального партнерства, нами была разработана система индикаторов, характеризующих деятельность данного органа в социальной сфере среди членов профсоюза. Эти индикаторы, на наш взгляд, представляют собой важную часть системы социальной поддержки сотрудников организации (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Система индикаторов деятельности профсоюза в сфере социального партнерства

№ п/п	Наименование индикатора
1	Численность членов профсоюза
2	Расходы на культуру, работу с детьми, в том числе приобретение новогодних подарков, оздоровление детей
3	Расходы на физкультуру и спорт
4	Материальная помощь членам профсоюза
5	Расходы на проведение съездов, конференций, совещаний
6	Хозяйственные расходы (приобретение канцелярских товаров, организационной техники и т.д.)
7	Премирование и материальное поощрение профактива
8	Подготовка кадров, курсовые мероприятия для профактива

Анализ динамики расходов профсоюзного комитета по данным позициям позволит оценить уровень развития его работы в социальной сфере организации, выявить наиболее проблемные направления деятельности данного органа, которым следует уделить наибольшее внимание.

В качестве организации для более пристального изучения развития социального обеспечения на внутрифирменном уровне и апробации разработанной системы индикаторов нами было выбрано Казенное учреждение здравоохранения Воронежской области «Воронежский областной клинический психоневрологический диспансер» (КУЗВО «ВОКПНД») – одно из крупнейших учреждений здравоохранения региона, состоящее из трех корпусов, расположенных как в черте г. Воронежа, так и в его области. Численность сотрудников КУЗВО «ВОКПНД» на январь 2016 г. составляла 1436 человек.

Дифференциация численности сотрудников КУЗВО «ВОКПНД» по категориям персонала на 1 января 2016 г. представлена на рис. 2.

Численность сотрудников диспансера по категориям



Рис. 2. Дифференциация численности КУЗВО «ВОКПНД» по категориям персонала на 1 января 2016 г.

В диспансере существует и активно развивается работа профсоюзного комитета, возглавляемого его председателем, который, в свою очередь, является связующим звеном между сотрудниками диспансера, его руководителем (главным врачом) и вышестоящим органом – областной организацией профсоюза работников здравоохранения Воронежской области.

На 1 января 2016 г. доля членов профсоюзной организации от общей численности сотрудников составляла 31 % (445 работников) [5]. На наш взгляд, причина сложившейся ситуации – потеря понимания среди работников того, что в случае ущемления их прав защитить себя они могут при помощи профсоюза.

Наряду с этим профком диспансера проводит насыщенную мероприятиями работу по мотивации профсоюзного членства. Главной целью этой работы является формирование у работников понимания того, что приоритетная задача профсоюза заключается в защите прав и интересов сотрудников, а не в получении материальных благ.

Благодаря четкой позиции профсоюза правительство обратило внимание на бедственное положение медиков, постепенно увеличивая финансирование сферы здравоохранения, за счет чего в диспансере наблюдается существенный рост оплаты труда. Так, рост средней заработной платы врачей диспансера в 2016 г. по сравнению с 2013 г. составил 36 %, что, несомненно, является положительной тенденцией.

По итогам анализа социальной работы профсоюза КУЗВО «ВОКПНД», проведенного на основе предложенной системы индикаторов, были получены данные, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Система индикаторов деятельности профсоюза в сфере социального партнерства в КУЗВО «ВОКПНД»

№ п/п	Наименование индикатора	Единица измерения	Годы		
			2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6
1	Численность членов профсоюза	чел.	458	420	445
		%	33	30	31
2	Доходы профсоюза (членские взносы)	тыс. руб.	690	700	800
		%	100	100	100
3	Расходы всего:	тыс. руб.	690	750	950
		%	100	107	118
3.1	в том числе расходы на культуру, работу с детьми (приобретение новогодних подарков, оздоровление детей и др.)	тыс. руб.	460	400	500
		%	66,6	57	62,5
3.2	расходы на физкультуру и спорт	тыс. руб.	50	100	100
		%	7,2	14,3	12,5
3.3	материальная помощь членам профсоюза	тыс. руб.	110	150	200
		%	16,1	21,4	25

1	2	3	4	5	6
4	Организационно-хозяйственные расходы всего:	тыс. руб.	70	100	150
		%	10	14,3	18
4.1	в том числе проведение съездов, конференций, совещаний	тыс. руб.	5	50	–
		%	1	7	–
4.2	хозяйственные расходы (приобретение канцелярских товаров, организационной техники и др.)	тыс. руб.	35	20	50
		%	5	3,3	6
4.3	премирование и материальное поощрение профактива	тыс. руб.	30	30	50
		%	4	4	6
4.4	подготовка кадров, курсовые мероприятия для профактива	тыс. руб.	–	–	50
		%	–	–	6

Мониторинг выделенных индикаторов формирует базу для проведения экономического анализа, являющегося неотъемлемой частью всех социально-экономических исследований и позволяющего выявить основные тенденции и закономерности развития [6]. Анализируя полученные в ходе исследования данные, можно сделать вывод о том, что приоритетными статьями расходов профкома КУЗВО «ВОКПНД» являются важные для совершенствования социально-трудовых отношений направления: оздоровление и поощрение сотрудников – членов профсоюза и их детей; материальная помощь членам профсоюза и стимулирование физической активности сотрудников.

Для наиболее объективного анализа полученной информации нами был проведен экспертный опрос специалистов в сфере социальной политики Воронежской областной организации профсоюза работников здравоохранения, который позволил выявить минимально необходимый процент расходов профсоюза по каждой статье от общей суммы расходов для его наиболее эффективной работы по совершенствованию социального диалога в диспансере. Так, расходы на культуру и работу с детьми в организации не должны составлять менее 40 % от общей суммы расходов, на физкультуру и спорт – 5 %, на материальную помощь членам профсоюза – 14 %, на организационно-хозяйственные нужды – 7 %.

На основе проведенного опроса можно сделать вывод о целесообразном и соответствующем нормам, обозначенным экспертами, распределении расходов профсоюзом КУЗВО «ВОКПНД». Выявленная тенденция наблюдается на протяжении всего анализируемого периода с 2013 по 2015 г., что способствует развитию системы социального партнерства в организации.

Острой, на наш взгляд, останется проблема слабой вовлеченности сотрудников в профсоюзную

организацию КУЗВО «ВОКПНД», что, по нашему мнению, является препятствием к продвижению социального партнерства в учреждении. Проведенное нами исследование выявило недостаточную эффективность мотивационной программы по привлечению сотрудников в ряды профсоюзной организации и слабую информированность членов профсоюза и остальных работающих в отрасли о деятельности профсоюза в целом и областного комитета профсоюза в частности. Выявленные проблемы существенно замедляют процесс совершенствования системы социального партнерства диспансера.

Ключевым фактором по вовлечению новых членов в профсоюз является отношение администрации к профсоюзу. При непосредственной поддержке руководства в организации должна активно осуществляться пропаганда необходимости вступления в профсоюз, наглядная демонстрация плюсов профсоюзного членства и минусов его отсутствия. Необходимо донести до сотрудника, что организованное отстаивание своих интересов эффективнее, чем индивидуальные действия отдельного работника.

Не менее важным в мотивации членства в профсоюзе является создание его благоприятного имиджа. Нуждается, на наш взгляд, в коренном улучшении информационная работа профсоюза. С целью ее улучшения необходимо выходить на более широкое информационное пространство: региональные СМИ, Интернет и т.д.

Реализация предложенных мероприятий направлена на рост профсоюзного членства в организации, от которого в итоге выигрывают все: и руководство, и сотрудники, и сам профсоюз. Развитая система социального партнерства на предприятии способствует достижению следующих результатов: совершенствованию знаний трудового законодательства; решению социальных вопро-

сов; улучшению охраны труда; повышению заработной платы; осуществлению через профсоюзный комитет управленческих функций; оперативному доведению до работников политики руководителя и укреплению его авторитета; созданию здорового микроклимата в коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 119.

2. Колосова Р. П. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость / Р. П. Колосова // Доклады и тезисы докладов круглого стола «До-

стойный труд в XXI веке»: экономический факультет МГУ, ТЕИС. – М., 2005. – С. 84.

3. Постановление исполкома ФНПР от 22 августа 2012 г.

4. Отчет по итогам колдоговорной кампании в организациях Профсоюза работников здравоохранения Воронежской области в 2014 году и состоянии заключения коллективных договоров в 2015.

5. Отчетный доклад председателя профсоюзной организации КУЗВО «ВОКПНД» о работе профсоюзного комитета за период с 2009 по 2015 гг.

6. Федченко А. А. Экономический анализ как условие реализации концепции достойного труда / А. А. Федченко // Современная экономика : проблемы и решения. – 2013. – № 11 (47). – С. 202.

Воронежский государственный университет
Будникова Н. О., аспирант
E-mail: budnikova.no-90@mail.ru

Voronezh State University
Budnikova N. O., Post-graduate Student
E-mail: budnikova.no-90@mail.ru