

## Развитие системы социального партнерства и ее влияние на формирование оплаты труда работников

### *Аннотация:*

В статье проанализированы основные закономерности и специфика формирования организационно-экономического и финансового механизмов регулирования занятости, а также приоритетные направления развития сферы трудовых отношений в Республике Адыгея, влияющие на эффективное функционирование регионального рынка труда.

### *Ключевые слова:*

Социальное партнерство, номинальная и реальная заработная плата, прожиточный минимум, самозанятость, квотирование рабочих мест, субсидирование занятости и заработной платы.

На этапе становления рыночной экономики происходит кардинальное изменение социально-трудовых отношений. На смену командно-административным методам регулирования трудовых отношений приходят отношения организационно-экономические. Сущность этих методов сводится к воздействию на граждан и организации таких направлений, которые выгодны государству и обществу. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства может считаться главной целью регулирования трудовых отношений. И от того как удастся согласовать эти интересы, зависит уровень занятости, безработицы, степень социальной напряженности как в регионе, так и в целом в стране.

Одним из инструментов достижения сбалансированности интересов участников рынка труда является **социальное партнерство**, рассматриваемое как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества баланс и реализацию их основных интересов.

Правовой основой системы социального партнерства является Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ряд других законов и нормативных правовых актов, которые восполнили и восполняют существующие пробелы в правовой базе социального партнерства. И сейчас ведется активная работа по разработке и совершенствованию правового механизма социального партнерства. Заключаются региональные, территориальные и отраслевые соглашения, а также коллективные договора, доказывающие, что социальное партнерство в России существует и для этого имеются все необходимые условия, а именно:

- а) осуществляется переход к рыночным отношениям;
- б) существует минимально необходимая правовая основа для развития социального партнерства;
- в) есть профсоюзы, как организация представляющая и защищающая интересы трудящихся;
- г) выделился класс предпринимателей;

д) государство заявило о своей готовности вступить в качестве напарника в отношениях между наемными работниками и работодателями.

Но это лишь видимая сторона социального партнерства. По существу процессы, которые развиваются сегодня в России под флагом социального партнерства, существенно отличаются от тех, которые декларируются и пропагандируются. Например, в большинстве случаев коллективные договора рассматриваются как чисто формальный документ, мало что дающий работникам. И даже если работникам удастся заключить «хороший», с их точки зрения, коллективный договор, то нет гарантии, что все его пункты будут выполнены. Хотя Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрены меры ответственности за невыполнение пунктов коллективного договора, но они столь незначительны, что вряд ли могут представлять серьезную угрозу для стороны, не выполняющей коллективный договор. Так, согласно ст. 26 указанного закона, лица, представляющие работодателя и виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере пятидесяти минимальных размеров оплаты труда. В ценах 1998 г. это чуть более четырех тысяч рублей. Согласно ст.3 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» коллективные договора и соглашения не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Однако, как показывает, например, анализ выполнения коллективных договоров в 2005 г. в Республике Адыгея, нередки случаи, когда такие договора включают пункты, по которым положение работников ухудшается по сравнению с действующим законодательством. Так, в Красногвардейском районе Республики Адыгея коллективными договорами указан перевод на более низкооплачиваемую работу, а в г. Майкопе при вынужденном простое - снижение оплаты труда. Имеет место, когда часть предприятий и организаций не заключает коллективные договоры, что ущемляет интересы наемных работников.

В России и соответственно в субъектах РФ, в том числе Республики Адыгея до сих пор отсутствует главное условие для развития договорных отношений между наемными работниками и работодателями - нет сильных и

мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться. Тогда как, в индустриально развитых странах, где основу производства составляет частная собственность, коллективный договор это документ, позволяющий работникам добиться весьма существенных улучшений своего социально-экономического положения. Коллективный договор фиксирует результаты договоренности сторон в области заработной платы, условий труда и занятости. И то, что реально удастся добиться работникам через коллективный договор, во многом зависит от их силы и умения «надавить» на работодателя.

Следовательно, для того, чтобы договорная практика регулирования социально-трудовых отношений между наемным работником и работодателями действительно получила развитие в субъектах РФ, недостаточно одного желания профсоюзов, наличие соответствующей правовой базы и некоторой заинтересованности государства. По нашему мнению социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений должен охватывать не только договорные трудовые отношения, но и все стороны системы общественных отношений, то есть сферы распределения и занятости, взаимосвязь и взаимное влияние распределительных отношений и отношений в сфере труда. Все они должны рассматриваться в комплексе. Такой подход требует соответствующей корректировки мер и методов воздействия на социально-трудовую сферу со стороны всех заинтересованных сторон: государства, предпринимателей и работодателей, наемных работников, граждан, нуждающихся в социальной поддержке, общественных организаций. Следует особо отметить, что ориентация исключительно на государственное управление социальным развитием общества не принесет ожидаемых положительных результатов, так как пассивность большей части участников социальных отношений не побуждает государство отдавать приоритет их интересам. Расчет на государство как единого гаранта соблюдения интересов социально незащищенных групп населения обычно неоправдан в условиях приоритетности государственных интересов под всеми иными интересами в обществе. Однако людям, независимо от того, к какому социально-имущественному слою они принадлежат, необходимо научиться отстаивать свои интересы, в том числе и перед лицом государственной власти. До тех пор, пока граждане не осознают собственных социально-экономических интересов, необходимости и возможности их учета государственной властью при разработке и реализации комплексной экономической политики, социальное партнерство успешно может быть использовано государством в собственных интересах. Только сам носитель конкретного интереса может осознать и наиболее эффективно отстаивать его. Человек, занимающий должность в органах власти, выступает от лица государства и реализует государственные интересы. Это естественное положение вещей, однако аналогичным образом через различные общественные организации должны заявлять о своих интересах и стремиться к их реализации представители всех социальных слоев общества. Только в этом случае реально можно выработать согласованную социально-экономическую политику, которая учитывала бы интересы общества и его граждан.

Немаловажное значение в совершенствовании механизма управления рынком труда и занятостью приобретает на сегодняшний день рыночная функция заработной платы.

Роль заработной платы на рынке труда обусловлена тем, что она – один из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на предприятие наиболее эффективных работников. В свою очередь, заработная плата сама по себе предмет переговоров между работодателями и наемными работниками при установлении условий найма. В ситуации, когда наемные работники конкурируют друг с другом по поводу вакансий, заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места. Безусловно заработную плату следует понимать в широком смысле слова как полное вознаграждение, включающее в себя тарифную заработную плату, дополнительный приработок, премии, социальные выплаты и льготы, которые предприятие предоставляет своим рабочим.

Заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по регионам, различным видам деятельности и отдельным работникам; как и цена любого товара, она зависит от колебания спроса и предложения труда. При этом спрос на рабочую силу определяется целой группой факторов производственного и социально-экономического характера. Предложение рабочей силы базируется на подготовленность и обученность людей выполнять конкретную работу, на его знаниях, умениях и личных способностях. Если спрос превышает предложение, цена труда будет расти, а в обратной ситуации – снижаться. Однако эта закономерность имеет специфическое проявление на конкретных типах рынков.

Например, проведенные нами исследования среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий по отраслям экономики региона показали, что отраслевая дифференциация заработной платы в Республике Адыгея имеет определенные межотраслевые отличия (см. табл. 1).

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что лидирующее положение по уровню заработной платы начиная с 2001 г. и по настоящее время, занимает финансовая деятельность. Из года в год нарастает разница между средним уровнем заработной платы всей экономики Адыгеи и ее уровнем в сфере финансового посредничества. Указанная разница возросла с 5,3 тыс. руб. до 5,9 тыс. руб.

Второе место по уровню оплаты труда в Республике Адыгея занимает аппарат органов государственного и хозяйственного управления, органов управления коммерческих и общественных организаций. При фактическом сохранении ранга на протяжении 2001–2005 гг., но с ростом разницы со средним по республике уровнем заработной платы от 1,1 тыс. руб. в 2001 г. до 6,7 тыс. руб. в 2005 г.

В Республике Адыгея на третьем месте находится связь: разница для этой отрасли со средним для экономики уровнем в анализируемом периоде колебалась от 481 руб. в 2001 г. до 4,9 тыс. руб. в 2005 г.

Строительство занимает четвертое место по показателю уровней рангов. Степень отклонения от среднего по экономике показателя уровня заработной платы по этой отрасли составила 387 руб. в 2001 г., а в 2005 г. равнялась – 1,1 тыс. руб.

## Средняя номинальная заработная плата одного работника Республики Адыгея по отраслям экономики, руб.\*

Отрасли национальной экономики	Год					Ранг отрасли в 2005 г.
	2001	2002	2003	2004	2005	
Промышленность	1973,0	2693,0	3506,0	4579,4	6639,5	6
Сельское хозяйство	981,0	1293,0	1597,0	2288,9	2834,0	12
Строительство	2819,0	3783,0	5333,0	6027,3	7456,0	4
Транспорт	2548,0	3499,0	4369,0	5739,1	6765,0	5
Связь	2313,0	3029,0	4258,0	5160,0	10466,0	3
Оптовая и розничная торговля	1422,0	1718,0	2097,0	2602,5	3876,9	11
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1465,0	2470,0	2777,0	3502,4	5317,0	7
Образование	1154,0	2057,0	2364,0	2960,9	4242,7	10
Предоставление прочих коммунальных, социальных персональных услуг	1998,3	2612,6	3009,9	3792,1	5191,4	8
Финансовая деятельность	7132,3	8678,4	9588,1	11023,8	15169,7	1
Организация отдыха и развлечений, культуры и спорта	1168,1	2002,5	2127,8	2687,6	4842,2	9
Государственное управление	2915,2	3853,2	5378,0	6851,6	12326,2	2
В среднем на одного работника Республики Адыгея (по полному кругу предприятий)	1832,1	2612,6	3317,5	4266,3	5554,7	-
В среднем на одного работника ЮФО	2159,2	2974,4	3699,2	4727,6	5851,0	-
В среднем на одного работника РФ	3240,4	4360,3	5498,5	6831,8	8550,2	-

\* Составлено автором по данным Комитета Адыгестат

На пятом месте в Республике Адыгея по уровню заработной платы находится транспорт. Разница в значениях со средним по республике уровнем заработной платы в анализируемом периоде составила от 716 руб. в 2001 г. до 1,2 тыс. руб. в 2005 г.

Промышленность Республики Адыгея по показателю уровня заработной платы находится в 2005 г. на шестом месте, отклонения от среднего по экономике значения составили 142 руб. в 2001 г. до 1,1 тыс. руб. в 2005 г.

Группа отраслей, объединяющих в себя жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, физическую культуру, социальное обеспечение, народное образование, культуру и искусство характеризуются достаточно низким уровнем заработной платы, что и определило их ранги. Все эти отрасли еще со времен СССР относились к низкооплачиваемым. Для Республики Адыгея в анализируемом периоде характерно существенное отставание, уровня оплаты труда в перечисленных отраслях от среднего по экономике показателя. К этой группе отраслей практически примыкает оптовая и розничная торговля характеризующаяся достаточно низким уровнем заработной платы. За анализируемый период данная группа отраслей не превышала среднего уровня заработной платы в среднем по экономике Адыгеи. Однако отраслью с самым низким уровнем заработной платы в Республике Адыгея является сельское хозяйство. В течение всего анализируемого периода сельское хозяйство занимало последнее место по уровню оплаты труда. В 2001 г. уровень заработной платы в сельском хозяйстве составлял 53,5 % среднего по экономике уровня заработной платы предприятий Адыгеи. В 2005 г. он составил – 51,2 %, отрасль заняла последнее двенадцатое место по уровню заработной платы в системе отраслей национальной экономики. Справедливости ради подчеркнем, что сельское хозяйство

во всем мире относится к отрасли самой малооплачиваемой занятости, так как здесь используется в массовых масштабах простой, малоквалифицированный ручной труд и т.д.

Данные табл. 1 свидетельствуют также, что по уровню заработной платы Республика Адыгея за исследуемый период значительно отстает от средней заработной платы Южного Федерального округа, а тем более от этого показателя по Российской Федерации. В 2001 г. уровень заработной платы в среднем по экономике Республики Адыгея был на 15,2 % ниже среднего уровня заработной платы Южного Федерального округа и на 43,5 % Российской Федерации. Однако за 2005 год он несколько повысился и его рост составил 7,0% в сравнении с ЮФО и 5,0% Российской Федерацией. Республика Адыгея занимает пятое место в Южном Федеральном округе по уровню номинальной среднемесячной заработной платы на одного работника, которая в 2005 г. составила 5554,7 руб. Самая высокая заработная плата по ЮФО в Астраханской области – 6774,0 рубля, Краснодарский край по рангу на втором месте – 6323,0 рубля. Самая низкая среднемесячная заработная плата одного работника в Республике Калмыкия она составила – 4321 рубль<sup>1</sup>.

Проведенный анализ рыночной функции заработной платы дает возможность судить, что ранжирование отраслей национальной экономики не дает раз и навсегда застывших результатов. В зависимости от конъюнктуры рынка товаров и услуг на рабочую силу со стороны отраслей может быть больше или меньше ее предложения на национальном и локальном рынках труда. В результате цена рабочей силы будет колебаться, изменяя позиции отрасли в ранжировании по признаку отклонения уровня

<sup>1</sup> Данные Комитета Адыгестат

оплаты труда в ней от уровня, среднего по национальной экономике в целом.

Ключевую роль в регулировании заработной платы на рынке труда играет законодательно устанавливаемая минимальная заработная плата. Так как она образует нижнюю границу обязательной базы оплаты труда во всех сферах хозяйственной деятельности субъектов РФ, а также пересчета уровней пенсий и пособий. Хотя законодательное установление минимальной заработной платы на уровне равновесной цены труда снижает спрос на труд, так как предприниматели вынуждены нанимать меньшее число работников из-за повышения издержек на заработную плату. В результате низкооплачиваемые работники (помощь которым и направлено законодательное установление минимальной заработной платы) могут оказаться без работы. На монополистическом рынке труда законодательно установленный минимум заработной платы приводит к росту ставок оплаты труда, не вызывая безработицы. Более того, при повышении минимальной заработной платы может произойти даже рост числа рабочих мест, так как у нанимателя-монополиста исчезает стимул к ограничению занятости. Установление эффективного минимума заработной платы может повлечь за собой повышение производительности труда, что перекроит возможный эффект безработицы. Общеизвестен факт о неэффективности труда низкооплачиваемых работников; поэтому минимальная заработная плата формирует базу дифференциации оплаты труда как в рамках отдельной фирмы, так и на уровне отрасли, региона, народного хозяйства в целом. Регулярный пересмотр размера минимальной заработной платы труда составляет основной элемент государственной «политики доходов» трудоспособного населения. Особенно важно в Генеральном соглашении предусматривать сокращение ее разрыва с прожиточным минимумом. Понимание необходимости приближения МЗП к ПМ наглядно отражено в принятых решениях Государственной Думы РФ на 2004-2005 гг., где минимальная заработная плата составила соответственно 600-700 руб., а в 2006 г. планируется довести до 1100 руб. Однако наблюдаемый рост МЗП, установленный государством, пока не обеспечивает защиты покупательской способности заработной платы трудоспособного человека, поскольку соотношение МЗП и ПМ остается высоким. Прожиточный минимум по Республике Адыгея трудоспособного населения составил в 2005 г. 2540 руб. Реальность повышения покупательской способности заработной платы может быть обеспечена в том случае, если будут предусмотрены в государственном бюджете расходы на установку равных соотношений между законодательно минимальной заработной платой и прожиточным минимумом трудоспособного населения. Кроме этого должно пойти развитие повышения минимума тарифной ставки первого разряда рабочих основных профессий предприятий по сравнению с установленной законодательно государством минимальной заработной платы. Сегодня остро стоит проблема установления гарантированных тарифных ставок и окладов по профессионально-квалифицированным группам работников, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы, независимо от результатов деятельности предприятий и организаций, а также складывающиеся соотношения спроса

и предложения на рынке труда. Чтобы не допускать снижения уровня гарантированных тарифных ставок и окладов низкооплачиваемых категорий работников за счет необоснованно высоких разрывов в оплате труда по категориям персонала, по нашему мнению, необходимо установить на государственном уровне ограничения размеров окладов руководителей предприятий в зависимости от численности работников, учитывая при этом законы рыночной экономики, где уровень тарифных ставок и окладов различных профессионально-квалифицированных групп работников должен устанавливаться с учетом динамики потребительских цен, развития производительных сил социально-экономической и финансовой политики, проводимой органами местной власти, соотношения спроса и предложения на рынке труда по категориям персонала. Чтобы использовать преимущества рыночной экономики, целесообразно сохранить за предприятиями право устанавливать фиксированные соотношения тарифных ставок и окладов по профессионально-квалификационным группам работников. Такая комбинация в механизме установления гарантированных ставок заработной платы по категориям персонала позволит реализовать преимущества как отраслевого, так и регионального подходов.

С целью повышения уровня гарантированных тарифных ставок и окладов, необходимо увеличить их удельный вес вместе с гарантированными компенсационными доплатами за работу в ночное время, за вредные условия труда и т.п. в общей зарплате не менее, чем до 70-75%. Следует добиваться, путем включения в коллективные договоры, оплаты времени вынужденных простоев, а также вынужденных отпусков не только в размере тарифной ставки, но и одновременно с этим предусматривать еще одну норму - не менее 60-80% общего заработка.

В условиях инфляции важно защитить покупательскую способность заработной платы. Основным методом защиты выступает ее индексация, то есть частичное возмещение государством денежных потерь населения в результате инфляционного роста цен на потребительские товары. Такое возмещение достигается пересчетом фиксированных доходов в соответствии с индексом различных цен. Было бы обосновано, с точки зрения защиты покупательской способности заработной платы, приближать, по мере оздоровления экономики, порог индексации к 1-2%, как это практикуется в развитых странах с рыночной экономикой.

В современных условиях важное значение приобретает своевременность выплаты заработной платы, которая в значительной степени зависит от усилий органов власти субъектов Российской Федерации. В ряде регионов, в том числе Республике Адыгея правительство приняло на себя обязательства по осуществлению контроля и применению в соответствии с действующим законодательством санкции к работодателям, допускающим задержку выплаты заработной платы в виде приглашения руководителей на комиссию, созданной при правительстве республики. В результате уменьшилось число работодателей, не своевременно выплачивавших заработную плату. Однако сумма денежных средств не дошедшая до потребителей остается на сегодняшний день по Республике Адыгея высокой и составляет более 60 млн. рублей. В этих условиях

необходим механизм компенсации потерь работникам, связанных с задержками выплаты заработной платы, и одновременного принятия закона, который бы предусматривал компенсацию в случае несвоевременной выплаты заработной платы в размере банковского процента за время задержки.

В системе организационно-экономических мер стимулирования спроса на труд особое значение в новых формах хозяйствования приобретают программы субсидирования занятости, квотирования рабочих мест, которые должны эффективно реализовываться государственными службами занятости населения на местах. Субсидирование занятости включает в себя мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, принимающим на работу определенные категории граждан, либо не увольняющих их. Экономический смысл субсидирования занятости связан с предоставлением предпринимателю средств для доплат к заработной плате работникам, которые в связи с пониженным уровнем трудоспособности, не могут демонстрировать необходимый уровень эффективности труда. Фактически субсидирование занятости трансформируется в субсидирование заработной платы за счет средств государства, которые формируются в виде налоговых отчислений организаций, в государственный бюджет, а затем перераспределяются в пользу организаций, участвующих в названных программах. Квотирование занятости по своей сути примыкает к мерам субсидирования занятости, так как оно связано с предоставлением льгот организациям, нанимающим на работу лиц со сниженным уровнем трудоспособности в количестве, определенном органами государственного управления занятостью.

В Республике Адыгея принято Постановление Кабинета Министров «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в организациях и учреждениях Республики Адыгея» от 7 мая 2001 г. № 133. Однако к выполнению этой специальной программы, на сегодняшний день, подключились не все работодатели РА. В результате в 2004 г. в счет квот было трудоустроено всего лишь 152 человека, тогда как численность инвалидов в Адыгее составляет около 30 тыс. чел. или 7% от численности всего населения. Главной причиной этому, по нашему мнению, является, с одной стороны, не только слабая работа центров занятости на местном уровне, недостаточно активная их связь с администрацией городов, районов и органами местного самоуправления, но и с другой – отсутствует механизм воздействия к предпринимателям, принимающих

решение о целесообразности принятия лиц с пониженной трудоспособностью, в виде штрафных санкций, которые согласно п.5 ст.25 гл.5 Закона «О занятости населения РФ» «в случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят в фонд занятости обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида. Порядок и размеры внесения данной обязательной платы устанавливаются Правительством Российской Федерации», в Республике Адыгея не разработаны и поэтому в действительности эта норма не выполняется. Хотя средства, аккумулированные через штрафные санкции с предпринимателей не участвующих в программах квотирования рабочих мест, могли бы быть использованы на расширение масштабов занятости. Следует заметить, что правительство Республики Адыгея 25 июля 2005г., во изменения постановления от 7 мая 2001г., приняло постановление «О квотировании рабочих мест для инвалидов», где установило для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, расположенным на территории Республики Адыгея, численность работников в которых составляет более 100 чел., квоты для приема на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников. Принятое постановление возможно и даст позитивные результаты, если будет разработан и осуществлен механизм воздействия Министерства труда и социального развития Республики Адыгея на предпринимателей и организаций по его выполнению. В противном случае, его постигнет такая же участь, как и предыдущее постановление по этой же проблеме.

Таким образом, ситуация на рынке труда во многом зависит от действий работодателей, активности профсоюзов, позиции администрации республики. Поэтому необходимо развивать и укреплять социальное партнерство на рынке труда. Система социального партнерства должна быть сформулирована на всех уровнях: многосторонние соглашения между республиканской администрацией, профсоюзами и работодателями в области оплаты и охраны труда, социального страхования; отраслевые тарифные и территориальные соглашения; коллективные договоры. Такой всесторонний подход к вопросам занятости позволит осуществить защиту трудовых прав и гарантий наемных работников, повысит ответственность работодателей за сохранение кадрового потенциала, создание и сохранение рабочих мест, сможет более действенно регулировать оплату труда и решать ряд других проблем.