Баранов Ю.В.[1], **Полянская С.Г.**[1]
[1] *Омский государственный технический университет*

Факторы, влияющие на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда

АННОТАЦИЯ:
В статье рассмотрены проблемы обеспечения эффективности социального партнерства в работе по регулированию заработной платы. Сформулирована и раскрыта система факторов, влияющих на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда, и выявлены причины, сдерживающие это развитие. На основе проведенного исследования предложены рекомендации по совершенствованию социального партнерства в сфере оплаты труда и представлен ожидаемый результат их применения. Данная работа представляет интерес для исследователей в области регулирования социально-трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *социальное партнерство, оплата труда, договорное регулирование, социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений*

JEL: *J30, J41, J58*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Баранов Ю.В., Полянская С.Г. Факторы, влияющие на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 15. — С. 1739–1750. — doi: 10.18334/rp.17.15.36242

Баранов Юрий Владимирович, кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет (yvbaranov@yandex.ru)

Полянская Светлана Геннадьевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 18.07.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 20.08.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.15.36242

(c) Баранов Ю.В., Полянская С.Г. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Настоящая работа посвящена исследованию состояния социального партнерства в сфере оплаты труда. Актуальность выбранной темы обусловлена следующими обстоятельствами:

– во-первых, в стране до сих пор государственные гарантии в области заработной платы (минимальный размер оплаты труда (МРОТ)) не обеспечивают необходимый уровень (в 2015 году МРОТ составил 57% от прожиточного минимума трудоспособного населения);

– во-вторых, на сегодняшний день сохраняется огромное количество «работающих бедных», имеющих доходы ниже прожиточного минимума (более 15 млн человек);

– в-третьих, на протяжении многих лет в РФ фиксируется неоправданно высокий уровень дифференциации в оплате труда (более чем в 21 раз);

– в-четвертых, низкая покупательная способность средней заработной платы, особенно в организациях бюджетной сферы, сельском хозяйстве, текстильном и швейном производстве.

Перспективным механизмом решения вышеперечисленных проблем является реализация концепции Достойного труда, предложенная Международной организацией труда в 1999 году. Согласно этой концепции достойный труд является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека. Ключевая роль в реализации концепции Достойного труда и, соответственно, справедливой и достойной заработной платы принадлежит коллективно-договорному регулированию.

В настоящее время в научной литературе достаточно широко освещены проблемы социально-трудовых отношений, формирования и развития социального партнерства в России. Вопросы регулирования заработной платы рассматривались многими экономистами, такими как Н.А. Волгин, А.Л. Жуков, Е.Г. Мамытов, В.Д. Роик, Р.А. Яковлев.

Несмотря на значительное количество работ, посвященных теме регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства, в научной литературе недостаточно освещены вопросы в области регулирования заработной платы с использованием системы партнерства. Дальнейшее развитие социального партнерства в сфере регулирования оплаты труда вызывает объективную необходимость в проведении научных исследований в данной области. Поэтому цель

данной работы состоит в разработке предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда.

Проведенное исследование позволило выявить и классифицировать с позиции факторов основные проблемы в сфере регулирования оплаты труда на основе социального партнерства, определить причины их возникновения и обозначить ключевые направления в решении выявленных недостатков.

Данная статья будет полезна не только для исследователей в области регулирования социально-трудовых отношений, но и для участников коллективных переговоров, поскольку предложенные рекомендации могут быть использованы при разработке соглашений (коллективных договоров) на всех уровнях социального партнерства.

Факторы, влияющие на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда

Под развитием социального партнерства в сфере оплаты труда следует понимать: принятие как основной формы договорного регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу заработной платы; реализацию процесса регулирования оплаты труда через механизм социального партнерства; структурное расширение социального партнерства.

На процесс становления и развития российского социального партнерства в сфере оплаты труда оказывает влияние ряд факторов, определение которых позволяет классифицировать основные проблемы в данной сфере. Классификация проблем с позиции факторов поможет определить основные направления повышения эффективности социального партнерства в сфере оплаты труда.

Итак, на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда влияют факторы, к которым относятся: организационный, структурный, квалификационный, социально-психологический, нормативно-правовой, информационно-коммуникационный и инновационный (*рис.1*).

Принцип воздействия структурного фактора основывается на том, насколько полно сформирована структура органов социального партнерства, потому как только полноценно сформированная структура органов социального партнерства позволит эффективно реализовать социальный диалог на всех уровнях экономической деятельности.

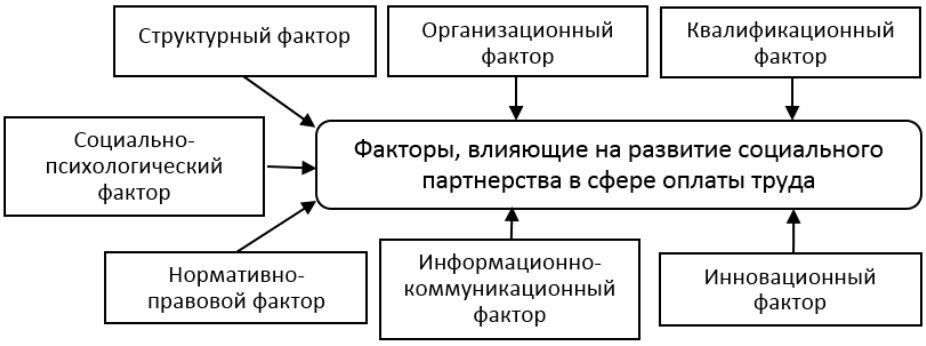


Рисунок 1. Факторы, влияющие на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда.
Источник: составлено автором

Грамотное построение работы над документами социального партнерства позволит заключать действенные, а не декларативные соглашения и обеспечить содержательную связь между коллективными договорами и соглашениями разных уровней. Квалификационный фактор влияет на качество разработки заключаемых договоров и соглашений и базируется на уровне квалификационной подготовки участников переговорного процесса. Информационно-коммуникационный фактор оказывает воздействие на социальное партнерство в сфере оплаты труда путем информационного обеспечения работников по вопросам процедуры коллективного обсуждения и принятия решений в сфере оплаты труда. Инновационный фактор влияет на социальное партнерство в сфере оплаты труда посредством внедрения научных разработок и передового опыта в процесс регулирования социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда, решения социальных проблем инновационным путем. Социально-психологический фактор предполагает готовность к социальному диалогу и работодателей, и наемных работников, а также уверенность последних в защите их прав. Уровень законодательной базы, количество ратифицированных конвенций и рекомендаций МОТ оказывают непосредственное влияние на развитие социального партнерства.

Проблемы обеспечения эффективной работы социального партнерства в сфере оплаты труда с позиции факторов

Далее представлена классификация выявленных в процессе исследования проблем, сдерживающих развитие социального партнерства в сфере оплаты труда в исследуемый период (*рис. 2*).

Роль государства в процессе регулирования социально-трудовых отношений по сравнению с другими участниками по-прежнему остается

превосходящей, хотя принципиально важно участие лишь двух: работодателей и профсоюзов. Объединения работодателей как сторона переговорного процесса находятся в стадии формирования. Они существуют, но представленность в социальном партнерстве низкая, свои функции участника диалога выполняют неэффективно.

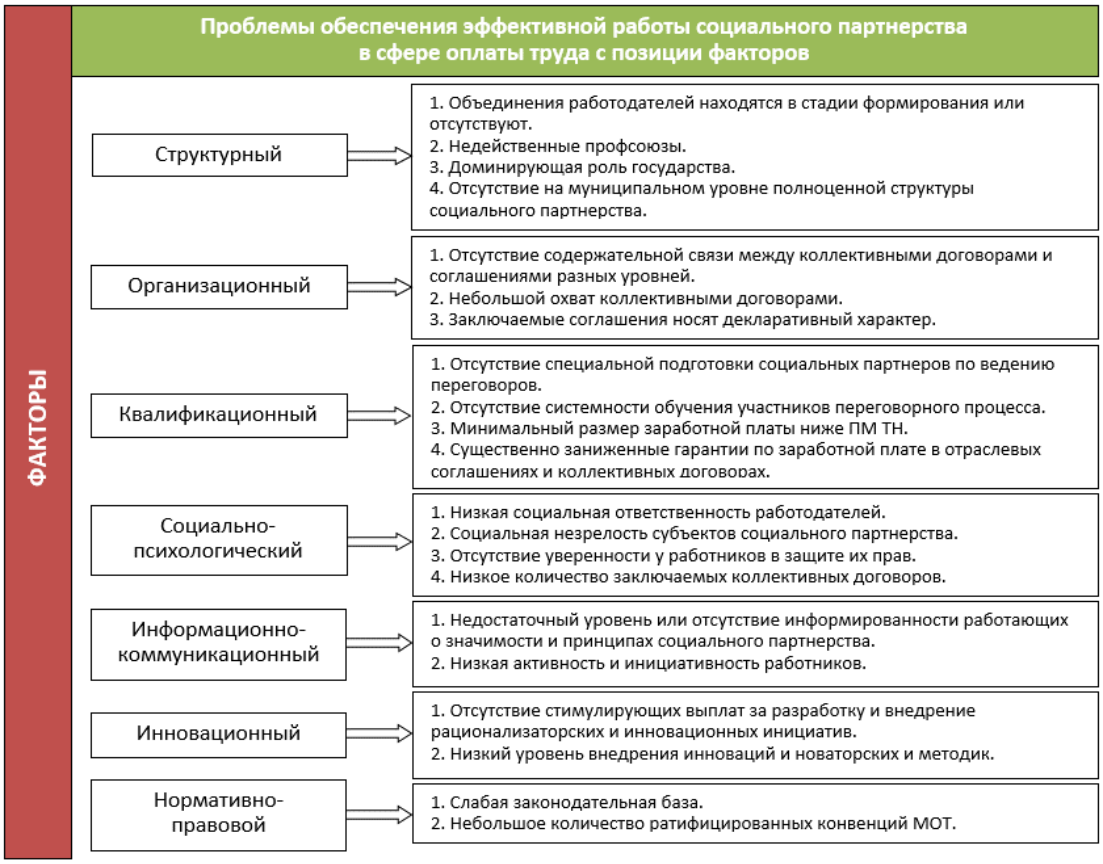


Рисунок 2. Классификация проблем обеспечения эффективной работы социального партнерства в сфере оплаты труда с позиции факторов
Источник: составлено автором

Если на отраслевом уровне объединения работодателей формируются (Союз строителей, Общероссийское агропромышленное объединение работодателей и т.д.), то формирование объединений работодателей на региональном и муниципальном уровнях происходит намного медленнее. Что касается профсоюзов, то по результатам исследования можно сделать вывод: традиционные профсоюзы уже не имеют прежнего авторитета и на практике не способны использовать методы и принципы социального партнерства для защиты интересов наемных работников. Кроме того, следует отметить не изжитую до конца

зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий. Новые альтернативные профсоюзы малочисленны и, по сути, не оказывают никакого значимого влияния на процесс регулирования социально-трудовых отношений.

В связи с тем, что на муниципальном уровне отсутствует полноценная структура социального партнерства, необходимо сосредоточиться на формировании представительств сторон переговорного процесса: от работодателей – муниципальные объединения работодателей (объединения работодателей на данном этапе отсутствуют); от работников – расширять представительства не только в лице профсоюзов, но и иных представителей, избираемых работниками, учитывая, что профсоюзные организации имеются в основном только в бюджетных организациях; от муниципальной власти – восстановить полномочия по труду, тем самым взяв на себя ответственность по формированию и регулированию социально-трудовых отношений в организациях на своих территориях (организация работы трехсторонней комиссии и координация работы комиссий предприятий различных форм собственности).

Серьезная проблема действующей в России модели социального партнерства – это отсутствие связи между соглашениями различных уровней. Исследование показало, что принимаемые соглашения на всех уровнях содержат множество общих неопределенных положений, которые практически не поддаются контролю, а некоторые пункты соглашений даже не выполняются. Параметры Генерального соглашения, условия региональных, отраслевых соглашений не имеют связи между собой, а также с локальным уровнем, то есть не оказывают практически никакого влияния на предприятия и организации. Получается так, что российская многоуровневая система социального партнерства является таковой только формально, потому что работает как одноуровневая, поскольку между низшими и более высокими уровнями системы связь отсутствует. Соответственно, заключаемые соглашения и договоры не решают существующих проблем и не влияют должным образом на регулирование трудовых отношений, иными словами, по большому счету, носят всего лишь декларативный или рекомендательный характер.

Причин сложившейся ситуации множество; одна из наиболее важных – это проблема нехватки профессионалов, способных обеспечить эффективность работы системы социального партнерства. Отсутствие у

участников переговорного процесса определенного опыта в административной деятельности, планировании, привлечении средств является основным препятствием в организации эффективной деятельности социального партнерства.

Для того чтобы соглашения, заключенные на всех уровнях, отражали реальную ситуацию, решали существующие проблемы в сфере регулирования социально-трудовых отношений, а не являлись декларативными документами, по мнению авторов, необходимо строить работу над документами социального партнерства по всей вертикали структуры «снизу вверх», обеспечивая тем самым смысловую связь в решении социально-экономических вопросов.

По мнению авторов, соглашения, принимаемые на всех уровнях социального партнерства, должны основываться на данных нижестоящих уровней. Например: на муниципальном уровне комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, при осуществлении работы над территориальным соглашением, должны использовать данные, полученные от предприятий и организаций, находящихся на территории соответствующего муниципального образования; при работе над регионально-отраслевым соглашением комиссии должны учитывать «болевые точки» предприятий своей отрасли; в региональном трехстороннем соглашении надлежит брать во внимание проблемы отраслей в регионе и муниципальных образований; при разработке и утверждении соглашений отраслевых комиссий следует учитывать проблемные отрасли в регионах и акцентировать на них внимание; при работе над генеральным трехсторонним соглашением необходимо заострить внимание на отстающих регионах.

Только при таком построении работы над соглашениями, а именно «снизу вверх», будет обеспечена взаимосвязь между ними на всех уровнях системы социального партнерства. Тогда принимаемые соглашения будут действенными, а социальный диалог между социальными партнерами будет более результативным.

Еще одной не менее важной проблемой является социальная незрелость участников социального диалога, которая проявляется в следующем:

– низкое количество заключаемых коллективных договоров;

– социальная пассивность работников, в силу недостатка правовой и экономической грамотности;

– низкая социальная ответственность работодателей;

– нежелание руководителей брать на себя конкретные обязательства по улучшению условий труда и увеличению заработной платы.

Низкий уровень внедрения инноваций, новаторских методик, инициируемых общественными организациями или используемых из опыта развитых стран, также значительно затрудняет и тормозит развитие социального партнерства в нашей стране.

Низкое количество заключаемых коллективных договоров – одна из основных проблем социального партнерства на локальном уровне. В целях решения этой проблемы, следует обратить особое внимание на отсутствие коллективного договора там, где не создана профсоюзная организация. Ведь согласно ст. 31 ТК РФ «в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Очень важно организовать переговорный процесс работодателя с представителями работников как можно на большем количестве предприятий, независимо от наличия профсоюзов. Это должно стать основной задачей социальных партнеров на всех уровнях.

В целях повышения эффективности социального партнерства, необходимо сосредоточиться на результативности работы органов социального партнерства на всех уровнях: Российская трехсторонняя комиссия, областные и краевые, отраслевые, территориальные комиссии, учитывая наиболее полное представительство в них социальных партнеров. Например, Российская трехсторонняя комиссия должна определять проблемные регионы и отрасли в сфере оплаты труда, заслушивать информацию о принимаемых мерах и корректировать работу комиссий по структурной вертикали. Региональная трехсторонняя комиссия должна не только утверждать минимальный размер заработной платы, но и влиять на активность социальных партнеров, обозначая задачи перед региональными объединениями профсоюзов, работодателей и властными структурами в

целях повышения уровня жизни работающего населения. Территориальным (муниципальным) комиссиям следует отслеживать и влиять на процесс заключения коллективных договоров и качественное содержание систем оплаты труда, утверждаемых в организациях муниципалитета. При разработке системы оплаты труда на предприятии следует устанавливать гарантии в соответствии с отраслевыми соглашениями, а стимулирующие и компенсационные выплаты – с особенностями производства и условиями труда. Комиссии предприятий также должны взять на себя решение вопросов, связанных с режимом индексации заработной платы, с распределением вновь созданной стоимости, с установлением гарантий по доле постоянной части заработной платы в общем заработке, по предельному соотношению минимальных и максимальных окладов, по минимально допустимому уровню средней заработной платы и с повышением уровня оплаты труда в соответствии с ростом производительности.

Построение дальнейшей работы по совершенствованию социального партнерства, учитывая выявленные проблемы с позиции факторов и предложенных рекомендаций, можно добиться определенных положительных результатов. В *таблице* представлены ожидаемые результаты эффективных решений при учете факторов, влияющих на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда.

Таблица

Ожидаемый результат эффективных решений с учетом выявленных факторов, влияющих на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда

Факторы	*Ожидаемый результат*
Структурный	1. Наличие полноценной структуры органов социального партнерства
Организационный	1. Увеличение количества заключенных коллективных договоров 2. Наличие содержательной связи между соглашениями разных уровней социального партнерства
Квалификационный	1. Наличие знаний и опыта по организации и ведению переговорного процесса в соответствии с законодательными и нормативными актами. 2. Глубокая проработка ситуации и перспективы развития социального партнерства в сфере оплаты труда с учетом отраслевых и региональных условий. 3. Размер минимальной заработной платы больше или равен прожиточному минимуму. 4. Включение в отраслевые соглашения и коллективные договоры более высоких гарантий.

Нормативно-правовой	1. Ратификация большего количества конвенций и рекомендаций МОТ
Информационно-коммуникационный	1. Повышение активности и инициативности работающих в проведении переговоров
Инновационный	1. Внедрение новаторских идей и инноваций, повышающих эффективность социального партнерства
Социально-психологический	1. Уверенность работающих в защите своих прав, в том числе и по вопросам повышения заработной платы. 2. Готовность партнеров к социальному диалогу.

Источник: составлено автором

Анализ факторов, влияющих на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда, позволяет выявлять основные проблемы в области обеспечения эффективной работы социальных партнеров, что дает возможность определить основные направления и принимать согласованные действия для их разрешения

Заключение

Механизм регулирования заработной платы включает в себя: государственное регулирование, регулирование на принципах социального партнерства (коллективно-договорное регулирование) и рыночную самонастройку. Сегодня государственные гарантии по заработной плате не обеспечивают необходимый уровень (МРОТ в 2015 году отстает от прожиточного минимума трудоспособного населения на 43%). Меньшикова О.И. считает, что «предельно низкий уровень устанавливаемых государством минимальных гарантий в области заработной платы провоцируют усиление диктата работодателей в данном вопросе и значительно затрудняют реализацию прав работников на достойную заработную плату» [6, с. 32]. В сложившихся условиях исключительно важную роль в формировании достойной заработной платы играет коллективно-договорное регулирование. Именно эффективное использование системы социального партнерства способно оказать существенное влияние на повышение гарантий в сфере оплаты труда.

Проведенное исследование показало, что на данный момент российское социальное партнерство развито недостаточно, а механизмы коллективно-договорного регулирования реализуются не в полном объеме. Процесс становления и развития социального партнерства в нашей стране идет медленно, сталкиваясь с множеством проблем. А именно: отсутствие взаимосвязи между соглашениями всех уровней социального партнерства, неполноценно сформированная структура

социального партнерства, низкий охват коллективными договорами, декларативный характер заключаемых соглашений, слабый профессиональный уровень участников коллективных переговоров и др.

Сформулированные по результатам проведенного исследования рекомендации определяют совокупность необходимых действий, исполнение которых позволит системе социального партнерства более полно реализовать свой потенциал в вопросах регулирования заработной платы, тем самым создать благоприятные условия для установления в организациях страны достойной и справедливой заработной платы.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Жуков А.* Как установить достойную зарплату в системе социального партнерства // Социальная политика и социальное партнерство. – 2012. – № 6. – С. 5-12.

2. *Жуков А.Л.* Социальное партнерство – ключевое звено в механизме регулирования заработной платы // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 4-14.

3. *Збышко Б.Г.* Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 15-22.

4. *Катульский Е.Д., Меньшикова О.И.* Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Информационный гуманитарный портал Знание. Понимание. Умение. – 2008. – № 8. – С. 2.

5. *Кириллова Н.* МРОТ фокусирует множество проблем, связанных с зарплатой // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 39–43.

6. *Меньшикова О.И.* Научно-методическое обеспечение коллективно-договорного регулирования заработной платы // Управленец. – 2009. – № 3-4. – С. 32-36.

Баранов Ю.В., Полянская С.Г. Факторы, влияющие на развитие социального партнерства в сфере оплаты труда // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 15. — С. 1739–1750. — doi: 10.18334/rp.17.15.36242

Yuri V. Baranov, Candidate of Science, Economics, Professor of the Chair of Economics and Labor Organization, Omsk State Technical University
Svetlana G. Polyanskaya, Candidate of Science, Economics, Senior Lecturer of the Chair of Economics and Labor Organization, Omsk State Technical University

The factors influencing on the development of social partnership in the sphere of labor remuneration

ABSTRACT
The authors discuss the problems of ensuring efficiency of social partnership in work aimed at salary regulation. They have formulated and revealed the system of factors influencing on the development of social partnership in the sphere of labor remuneration. The causes that suppress this development have been explained. Based on the performed study, the authors have proposed recommendations to improve social partnership in the sphere of labor remuneration and presented the expected result of the implementation. This work is of interest for the researchers in the field of social-labor relationships.
KEYWORDS: social partnership, labor remuneration, agreement-based regulation, social-labor relationships, social-labor relationships