УДК 332.142 + 331.1

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО – ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА (на примере Республики Марий Эл)

Низова Людмила Михайловна,
Поволжский государственный технологический университет, профессор кафедры социальных наук и технологий, доктор экономических наук, г. Йошкар-Ола, Россия.
E-mail: nizova@yandex.ru

Санникова Татьяна Валерьевна,
Поволжский государственный технологический университет, магистрант, г. Йошкар-Ола, Россия.
E-mail: sann-tanya@yandex.ru

Аннотация
На основе конвенций и рекомендаций Международной организации труда раскрываются формы и методы социального партнерства, его роль в формировании достойного труда и социальной безопасности. Выявлены приоритеты и проблемы решения социальных вопросов среди работающих граждан. Определены меры по повышению эффективности работы сторон социального партнерства: государства, профсоюзных организаций и работодателей в создании достойных условий и оплаты труда, предложен авторский вариант институциональной среды как формы стабильности общества в современном противоречивом мире.

Ключевые понятия:
социальное партнерство, работодатель, наемный работник, профсоюзы, государство, достойный труд.

Социальное партнерство является приоритетным направлением Международной организации труда (далее МОТ), которая служит мировым центром социально-трудового сотрудничества государственной социальной политики. МОТ оказывает большое влияние на развитие трипартизма, формирование и регулирование социально-трудовых отношений во всем мире. Оно определено по нескольким направлениям в основных ее документах – Уставе[1] и Филадельфийской декларации[2], а конкретная их разработка – в Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию», Конвенции № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров», Конвенции № 154 «О коллективных переговорах», Конвенции № 150 и Рекомендации № 158 «О регулировании вопросов труда», Конвенции № 100 «О равном вознаграждении», Конвенции № 26 и Рекомендации № 30 «О создании и применении процедуры установления минимальной заработной платы»[3]. МОТ содействует правительствам, организациям трудящихся и предпринимателей в создании и укреплении органов и механизмов, необходимых для развития социального партнерства, установления социальной безопасности человека труда. Все это подтверждает мнение Е.А. Неживенко о том, что «современная концепция достойного труда базируется на идеях, сформулированных Международной организацией труда в 90-х годах XX века» [2, с. 74].

Многие из вышеперечисленных международных трудовых норм ратифицированы в Российской Федерации и легли в основу правовой базы по вопросам достойного труда. В ст. 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено «право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности …»[4].

В научный оборот, теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений понятие «социальное партнерство» вошло сравнительно недавно. В мировом сообществе оно получило развитие после Второй мировой войны, окончательно сформировавшись в 60–70 гг. XX столетия, а в

[1] Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ, 1988 [Электронный ресурс]. URL: http://www/ilo.org/ilohex/Nissan/docs (дата обращения: 01.02.2016).

[2] Филадельфийская Декларация "О целях и задачах Международной организации труда" (1947г.) [Электронный ресурс]. URL: http://www/ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/ (дата обращения: 01.02.2016).

[3] Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. Т. 1–2. – Женева: МБТ, 1991 [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/ilohex/Nussian/docs (дата обращения: 01.02.2016).

[4] Конституция Российской Федерации: (публ. с учетом поправок, внес. Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 5 дек. 2008 г. № 6 – ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. п. 7 – ФКЗ, от 5 фев. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июл. 2014 г. № 11-ФКЗ)// Рос. гоу. 2015. 20 июл.

Российской Федерации (далее – РФ) лишь только формируется. В настоящее время наиболее развитая система социального партнерства характерна для таких европейских стран, как Германия, Австрия, Швеция и других. В меньшей степени она развита в южно-европейских странах, США, Японии. Системы социального партнерства не существуют в слаборазвитых странах [3].

В России понятие «социальное партнерство» вошло в юридический оборот с момента принятия Указа Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. № 212[5]. Позднее законодатель включил данный термин в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 20)[6] и Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 15)[7].

Однако официальное юридическое понятие «социальное партнерство» впервые закреплено на уровне федерального законодательства в Трудовом кодексе Российской Федерации, вступившим в действие с февраля 2002 г. В разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» впервые дается следующее определение этому понятию: «социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 23)[8].

В целях согласованности действий заинтересованных сторон нами сформирована институциональная среда социального партнерства. Словарное понятие «институциональное» происходит от слова институт (от лат. *Institutum)* – это совокупность норм права в какой-либо области общественных отношений, та или иная форма общественного устройства)[9]. Проблема институтов широко обсуждается отечественными учеными. Так, по мнению А.В. Калашепова, «институты в экономике – это социальные нормы, привычки и поведение субъектов и в то же время крупные общественные, в том числе государственные структуры» [1]. Более узкое определение дает Е.Г. Ясин: «Институты – это правила поведения, то есть регулятивные принципы, которые предписывают или запрещают те или иные способы действия» [5]. Отталкиваясь от этих двух мнений, к факторам воздействия на социальное партнерство следует отнести: экономические, социальные, правовые, политические, демографические. Под их воздействием определяется механизм взаимодействия формальных и неформальных институтов, заинтересованных органов и организаций в развитии социального партнерства [3]. К формальным институтам можно отнести: законодательные акты, государственные институты и систему управления ими, работодателей всех форм собственности и посреднические организации, представляющие интересы наемных работников (профсоюзы, трехсторонние комиссии, комиссии по трудовым спорам и т.д.), а также общественные организации (молодежные, инвалидские, ветеранские и т.д.).

По мнению авторов, взаимодействие вышеназванных институтов может дать положительные результаты в сфере формирования достойного труда только при условии определения конкретных функций каждого из них и высокой ответственности за их выполнение. Например, достойный труд – это, прежде всего, достойное рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями охраны труда и стандартами безопасности, обеспечивающее стабильную занятость и достойную заработную плату работнику. Эту проблему можно решить только при взаимодействии работодателя и государства. Это особенно важно в условиях рыночной экономики, когда нарастают противоречия между частными и общественными интересами, между трудом и капиталом, что приводит к нестабильности и неустойчивости положения наемных работников. Участились факты нарушения трудового законодательства,

[5] О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 г. № 212 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991 г. № 47. Ст. 1611.

[6] О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032–1 (ред. от 29.12.2015) // СПС "Консультант Плюс".

[7] О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // СПС "Консультант Плюс"

[8] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СПС "Консультант Плюс".

[9] Советский энциклопедический словарь. 1979. М.: Советская Энциклопедия. 1600 с. (с. 670; 499–501).

что является источником обострения социально-трудовых отношений. Для решения этих проблем требуются новые формы социальной защиты, в развитии которых большая роль принадлежит профсоюзным, посредническим (например, Общероссийский народный фронт) и общественным организациям. Их стратегическая задача: во-первых, предостеречь общество от неолиберальной модели капитализма, которая ведет к неравенству, социальным волнениям и подрыву демократии; а во-вторых, установление стандартов достойного труда как фундаментальной основы обеспечения социальной справедливости в рамках трудового законодательства и социального партнерства. Авторы убеждены, что основным измерением эффективности социального партнерства должно стать благополучие человека труда, реализация его созидательных и творческих способностей на основе экономических, социальных, правовых, политических и демографических факторов (рис 1).

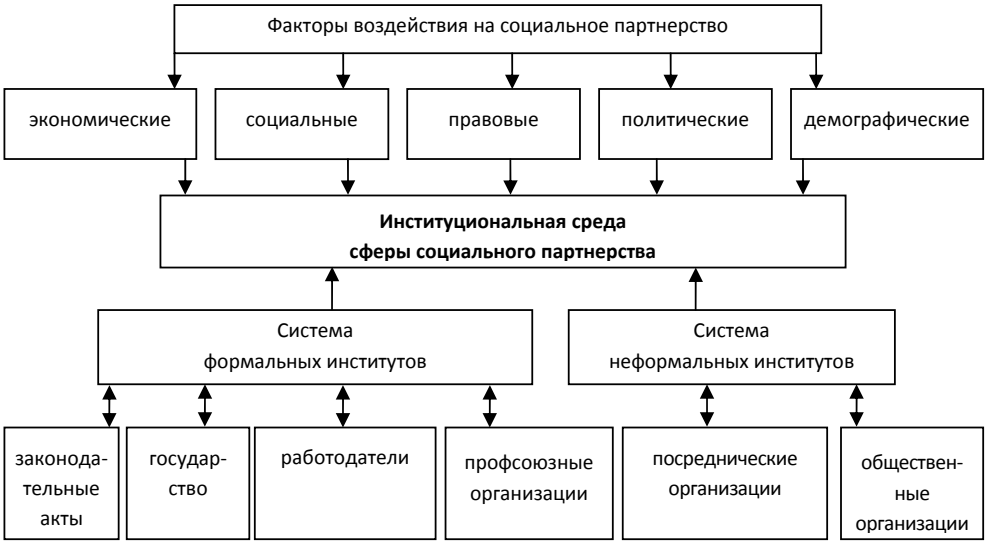


Рисунок 1. Основные составляющие институциональной среды сферы социального партнерства

Предложенная авторами институциональная среда имеет особую значимость на мезоэкономическом, муниципальном и корпоративном уровнях. Практика показывает, что часть работодателей отказываются участвовать в коллективных переговорах и присоединяться к заключенным соглашениям. Уклоняясь от социального партнерства, они фактически отказываются от согласования своих интересов с интересами работников, тем самым подрывая основы социальной стабильности в коллективе. Для обеспечения справедливости на основе социального партнерства считаем целесообразным развивать систему стимулирования работодателей с использованием «Сертификата доверия», который освобождал бы их в течение 3–5 лет от административного контроля и проверок контролирующих органов. Определенный опыт в этом накоплен в Республике Марий Эл.

Становление системы социального партнерства носит сложный характер и зависит от экономической ситуации в обществе и состояния трудовых отношений между наемными работниками и работодателями. Оно является приоритетным направлением деятельности правительства Республики Марий Эл, союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканского объединения работодателей». О высоком статусе и значимости регулирования социально-трудовых отношений говорит то, что координатором республиканской трехсторонней комиссии является первый заместитель председателя правительства Республики Марий Эл. Все решения о защите трудовых прав, принимаемые органами законодательной и исполнительной власти предварительно рассматриваются на ее заседаниях. В целях справедливого разрешения возникающих проблем привлекаются работодатели всех форм собственности, индивидуальные предприниматели, общественные организации

инвалидов и ветеранов, женщин и молодежи, органы местного самоуправления, рядовые граждане.

В республиканском Соглашении на 2016–2018 гг.[10] определены согласованные действия и позиции сторон в социально-экономическом развитии республики, в регулировании социально-трудовых отношений. Предусмотрено участие сторон в разработке и реализации территориальной программы содействия занятости населения, включающей меры по созданию и сохранению рабочих мест, организации обучения и переобучения кадров, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест. Результатом совместных действий является сдерживание уровня регистрируемой безработицы, который на 1 января 2016 года ниже среднероссийского уровня (1,1 по РМЭ против 1,3 по РФ).

На постоянном контроле находятся вопросы:

– о ежегодной индексации заработной платы работников бюджетной сферы;

– о ходе реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года;

– о фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства.

В области оплаты труда Соглашением предусмотрено обеспечение ежегодных темпов роста средней заработной платы не менее чем на 10% для работников внебюджетной сферы, порядок ее индексации, повышение тарифной части заработка, погашение задолженности по заработной плате. Регулирование цен и тарифов осуществляется с учетом мнения республиканской трехсторонней комиссии, при этом темпы их роста не превышают темпов роста заработной платы и доходов населения.

Реализация Соглашения способствовала в определенной степени повышению уровня жизни населения республики, достижению социальной стабильности в обществе:

– увеличилась среднемесячная начисленная заработная плата в целом по республике (табл. 1)[11];

– начиная с 2011 года ежегодно заключается дополнительное Соглашение о минимальной заработной плате (далее МЗП). Его действие позволяет не только установить минимальную заработную плату на предприятиях и в организациях внебюджетной сферы республики на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, но и определить порядок и сроки пересмотра размера минимальной заработной платы в связи с изменением величины прожиточного минимума. Если в 2011 году минимальная оплата труда в России и Республике Марий Эл была одинаковой (4330 руб.), то начиная с 2012 года ее рост составил в производственной сфере от 8,7% в 2013 г. до 26,5% в 2015 году. Данная проблема решена и по 2016 году: если в РФ минимальный размер оплаты труда (далее МРОТ) составляет 6204 руб., то в Республике Марий Эл в соответствии с решением республиканской трехсторонней комиссии – 9261 руб., или на 49% выше (рис. 2);

Таблица 1

Показатели уровня жизни населения (руб.)

	2011 г.	*2012 г.*	*2013 г.*	*2014 г.*	*11 мес. 2015 г.*	*Изменения 2015 г. к 2011 г. (+,–)*
Среднедушевые денежные доходы населения, руб. в месяц	11328,4	12532,2	14517,2	16287,8	16671,4	+ 5343,0
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	14001,2	16023,0	18558,3	20414,6	21446,9	+7445,7

[10] Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей на 2016–2018 годы // Профсоюзный диалог. 2015. 18 нояб.

[11] Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: Стат. сборник [Текст] / Маристат. Йошкар-Ола, 2014. 527 с.

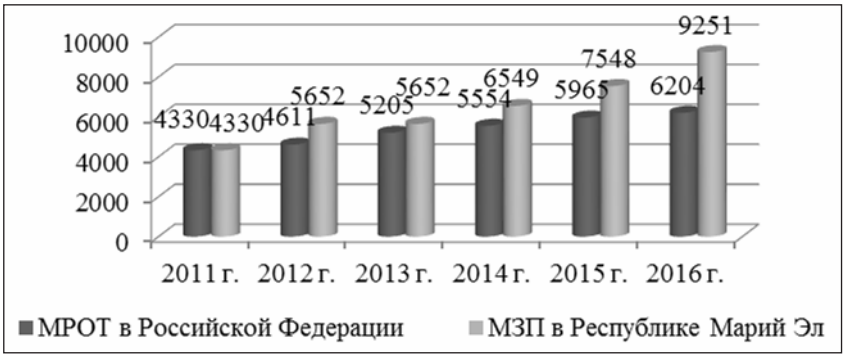


Рисунок 2. Динамика роста минимальной заработной платы (МЗП), установленной в Республике Марий Эл, и МРОТ в РФ (руб.)

– ежегодный рост средней заработной платы составляет порядка 10%[12](рис.3);

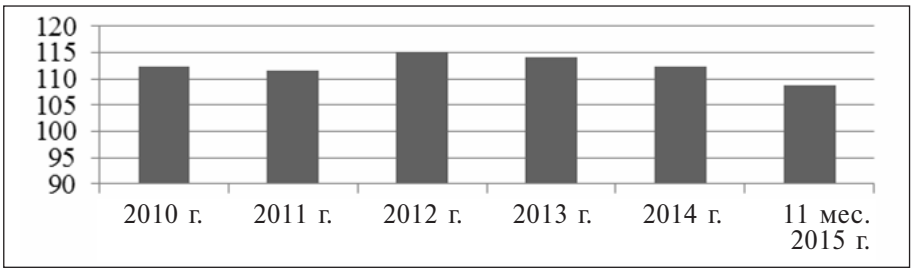


Рисунок 3. Темпы роста средней номинальной заработной платы (в %)

– достигнут опережающий рост зарплаты над ростом тарифов ЖКУ: темпы роста цен и тарифов на продукцию, товары и услуги не превышают темпы роста заработной платы (рис. 4)[13];

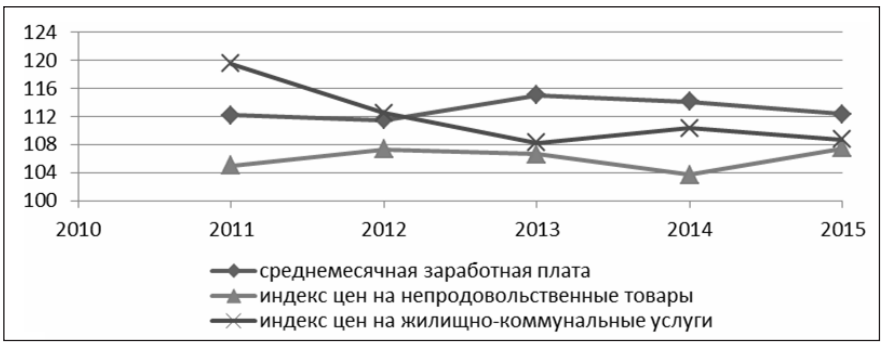


Рисунок 4. Динамика соотношений заработной платы и индекса цен товаров и услуг на потребительском рынке (в % к предыдущему году)

– заработная плата педагогов и врачей сравнялась со среднереспубликанским уровнем в соответствии с требованиями «майских» указов президента Российской Федерации [14];

– сократились масштабы бедности на 4,5% (с 24 % в 2010 г. до 19,5% в 2014 г.);

[12] Основные социально–экономические индикаторы уровня жизни населения [Электронный ресурс] http://maristat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ ts/maristat/resources/(дата обращения: 29.01.2016).

[13] Там же.

[14] О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 [Электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70070950/ (дата обращения: 29.01.2016).

– уменьшилась задолженность по зарплате с 11 млн рублей в 2010 году до 6 млн рублей в 2015 г., т.е. почти в два раза[15].

Сложившаяся практика социального партнерства на региональном и муниципальном уровнях положительно влияет на технологию коллективно-договорного регулированию социально-трудовых отношений в производственных коллективах (рис. 5).



Рисунок 5. Динамика роста коллективных договоров, где установлены дополнительные обязательства (ед.)

Проведенный мониторинг показал прямую зависимость роста дополнительных обязательств в коллективных договорах по отношению к действующему законодательству, в соответствии с республиканским Соглашением.

Вышеперечисленная положительная динамика явилась результатом качественной реализации коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства на всех уровнях.

Помимо республиканского межотраслевого соглашения, в республике заключено 18 республиканских отраслевых соглашений, 17 территориальных соглашений и 25 отраслевых соглашения на уровне муниципальных образований, 6 иных соглашений. Возрастает их роль в условиях рыночной экономики. По мнению Т.С. Сулимовой, «ими определяются конкретные размеры отраслевого минимума оплаты труда, порядок индексации заработной платы, направления и формы повышения уровня социальной защищенности работников …» [4, с. 683].

Первичными профорганизациями заключено 985 коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения работающих и учащихся. По отдельным позициям их действие распространяется на пенсионеров, детей и других членов семьи. К началу 2016 года доля работающих на предприятиях и организациях, охваченных коллективными договорами, превысила 98%.

Вместе с тем авторский мониторинг показал, что несмотря на рост доходов населения республики, экономический кризис негативно отразился на ряде позиций формирования достойных условий труда. Так, за последние годы в республике произошло 20-кратное расслоение по доходам работающего населения, почти половина фонда оплаты труда приходится на его пятую часть. Несмотря на то что среднемесячная заработная плата растет на 10–15%, однако реальная оплата труда пока уменьшается (за 11 месяцев 2015 года она уменьшилась на 5,6%).

Не менее актуальна сегодня и задача роста минимального размера оплаты труда работников бюджетной сферы: пока не удается реализовать дополнительное соглашение о минимальной заработной плате для этой категории граждан. Обеспеченный незначительный рост достигнут лишь за счёт увольнения работников и экономии фонда оплаты труда, либо за счёт совмещения должностей, что не повышает качества труда.

Крайне медленно, по мнению авторов, ведется работа по установлению базовых окладов Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, что

[15] Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения [Электронный ресурс]. URL: http://maristat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ ts/maristat/resources/ (дата обращения: 29.01.2016).

могло бы позволить реально сократить дифференциацию в заработной плате и способствовать реализации принципа равной оплаты за равный труд равной ценности.

Все это нацеливает заинтересованные стороны социального партнерства на принятие конкретных мер по повышению ответственности за реализацию «майских» указов президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года, плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году[16] и резолюции IX съезда ФНПР «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости» в деле формирования достойного труда[17].

А в целом это станет плацдармом для социальной безопасности человека труда.

1. Кашепов, А.В. Рынок труда и политика занятости [Текст] / А.В. Кашепов // Социальная политика. 2006. С. 104.

2. Неживенко, Е.А. Индикаторы достойного труда в контексте российской практики оценки [Текст] / Е.А. Неживенко // Социум и власть. 2014. № 3 (47). С. 74–80.

3. Низова, Л.М. Социальное партнерство в сфере занятости населения: Моногорафия [Текст] / Л.М. Низова. Йошкар-Ола: Мар. гос. ун-т, 2012. 264 с.

4. Сулимова, Т.С. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений [Текст] / Т.С. Сулимова // Социальная политика. М.: Издательство «Экзамен», 2008. С. 673–684.

5. Ясин, Е.Г. Функции государства в рыночной экономике [Текст] / Е.Г. Ясин // Вопросы экономики. 1997. № 6. С. 135–140.

References

1. Kashepov A.V. (2006) *Social'naja politika*, p. 104 [in Rus].

2. Nezhivenko E.A. (2014) *Socium i vlast'*, no. 3 (47), pp. 74–80 [in Rus].

3. Nizova L.M. (2012) Social'noe partnerstvo v sfere zanjatosti naselenija. Joshkar-Ola, Mar. gos. un–t, 264 p. [in Rus].

4. Sulimova T.S. (2008) Social'noe partnerstvo v sisteme social'no-trudovyh otnoshenij // Social'naja politika. Moscow, Izdatel'stvo «Jekzamen», pp. 673–684 [in Rus].

5. Jasin E.G. (1997) Voprosy jekonomiki, no. 6, pp. 135–140 [in Rus].

UDC 332.142 + 331.1

SOCIAL PARTNERSHIP AS A MECHANISM OF FORMING DECENT WORK (AS EXEMPLIFIED BY MARI EL REPUBLIC)

Nizova Lyudmila Mikhailovna,
Povolzhskiy Sate Technological University,
Professor of the Department Chair of Social Sciences and Technologies,
Doctor of Economics,
Ioshkar Ola, Russia.
E-mail: nizova@yandex.ru

Sannikova Tatyana Valeryevna,
Povolzhskiy Sate Technological University,
Master's Degree Student,
Ioshkar Ola, Russia.
E-mail: sann-tanya@yandex.ru

Annotation
On the basis of Conventions and Recommendations of International Labor Organization the authors points out forms and methods of social partnership, its role in forming decent labor and social security. Priorities and problems of solving social aspects among employed citizens are pointed out. The authors define measures aimed at increasing effectiveness of all parties of social partnership: a state, trade unions and employers in creating decent conditions and payment; the authors suggest their authorial variant of institutional environment as a form of stability of a society in modern contradictory world.

Key concepts:
social partnership,
employer,
employee,
trade unions,
state,
decent work.

[16] Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98-р «План первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году» [Электронный ресурс]. URL: http://base.garant.ru/70852914/ (дата обращения: 29.01.2016).

[17] Резолюция IX съезда ФНПР «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости» (2015 г.) [Электронный ресурс]. URL: http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html (дата обращения: 29.01.2016).