

УДК 331.105

## МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л. М. Низова, Т. В. Санникова

*Исследуется развитие социально-трудовых отношений с позиций классиков экономической теории — от генезиса до современной экономической системы. Цель: определить противоречия в понятийном аппарате «социально-трудовых отношений» и предложить авторский вариант с учетом реальной действительности рыночной экономики. Проведено сопоставление взглядов различных экономических школ: классической (А. Смит), марксистской (К. Маркс), а также ученых Р. Дж. Эренберга, П. Дугласа, Ф. Тейлора и др.; определена взаимосвязь трудовых отношений и социального партнерства на международном, национальном и региональном уровнях. Современная концепция достойного труда базируется на документах Международной организации труда. На основе мониторинга и социологического исследования выявлены приоритеты и проблемы, определены меры в сфере оплаты и охраны труда на мезоэкономическом уровне. При этом авторы делают главный акцент на совершенствовании системы оплаты труда, сохранении жизни и здоровья работников, спросе и предложении рабочей силы на рынке труда в рамках социального партнерства. Исследование показало, что на малых предприятиях принижается роль коллективных договоров, что ведет к дифференциации в оплате труда, отсутствию сквозной системы управления охраной труда и недостаточной модернизации рабочих мест с тяжелыми условиями. Социально-трудовые отношения могут стать фактором создания достойных условий труда при повышении статуса и полномочий субъектов социального партнерства (государство, работодатели и работники) в коллективно-договорном регулировании, разработке механизма экономического стимулирования работодателей и в создании ими превентивной технологии сохранения здоровья человека труда.*

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, работодатели, наемные работники, государство, труд, заработная плата, охрана труда

### 1. Генезис и эволюция социально-трудовых отношений

Человеческие ресурсы и их трудовая деятельность являются богатством общественного развития. Социально-трудовые отношения имеют глубокие корни, которые непосредственно связаны с совершенствованием разделения труда. Важнейшими направлениями науки о труде и социально-трудовых отношениях являются проблемы организации и оплаты труда, формирование спроса и предложения на труд, управление трудом и качество жизни.

Исследование научной литературы показало, что на различных этапах исторического развития взгляд на сущность социально-трудовых отношений определенным образом эволюционировал. Различные экономические школы выдвигают свои теории относительно характера указанных взаимосвязей и предлагают свои рекомендации по их регулированию, решению проблем социально-трудовых отно-

шений и обеспечению экономического роста. Среди концепций природы социально-трудовых отношений и методов их регулирования можно выделить теоретические разработки зарубежных специалистов: У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смита, Ж.Б. Сэя, Д. Рикардо, К. Менгера, О. Бём-Баверка, Ф. Визера, К. Маркса, А. Маршалла и др. [1].

Эти проблемы впервые были исследованы А. Смитом в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов». Он пришел к выводу о неразрывной связи экономического развития и процесса разделения труда. С его точки зрения, величина заработной платы определяется в результате взаимодействия сторон трудовых отношений. Он приходит к выводу о необходимости объединения работников и работодателей на основе переговорных процессов. Это довольно сложный механизм, который требует конкуренции на товарном рынке, с одной стороны, и подвижности рабочей силы

на рынке труда, с другой. В конечном итоге подходы А. Смита были нацелены на исследование роли рыночных механизмов, развитие которых позволяет решить экономико-трудовые проблемы [9].

В противовес этим взглядам К. Маркс разработал свою концепцию применительно к экономико-трудовой сфере. В работе «Капитал» он проанализировал закономерности функционирования капиталистической экономики в контексте усиления эксплуатации труда как результата классовых различий. Он делает акцент на кризисных явлениях в экономике, которые ведут к падению производительности труда, росту безработицы, к обострению всех социальных, в том числе экономико-трудовых, проблем. По его мнению, заработная плата отражает отсутствие взаимодействия равноправных рыночных субъектов, что является результатом капиталистической эксплуатации, которая может быть устранена путем уничтожения капиталистического строя. Таким образом, по теории К. Маркса, решение проблем труда невозможно через совершенствование рыночных механизмов, для этого необходим процесс соединения работников со средствами производства, т. е. он выступал против частной собственности [6].

Дальнейшее развитие социально-трудовые отношения получили в конце XIX — начале XX вв., когда использовалось технологическое регулирование, повышалась роль профсоюзов в охране труда, появились правовые нормы в сфере труда. При этом был сформирован понятийный аппарат в области социальной политики, трудового права и общественных отношений.

Следующий этап совершенствования социально-трудовых отношений связан с индустриальным развитием отдельных стран и становлением экономики труда как отдельной экономической науки. По мнению Р. Дж. Эренберга и Р.С. Смита, «экономика труда — это прежде всего поведение работодателей и работников в ответ на действие общих стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, и не денежных факторов в области трудовых взаимоотношений, например, условий труда» [12].

В 20-х годах XX века Пол Дуглас проводил количественные исследования, которые базировались на работах классической и неоклассической школ. Большинство ученых этого периода рассматривали социальные вопросы через призму экономического анализа. В противовес этому в России выдвигалась теория трудового процесса, не связанного с функционированием

рынка труда. Особое внимание уделялось организации труда на уровне предприятия, а западные исследования проводились на региональном и национальном уровнях, что дополняло друг друга. Западные и советские подходы на этом этапе базировались на принципах учения Ф. Тейлора: развитие производства, стандартная система управления трудом, строгая структура штатов и контроль за трудовыми отношениями [10].

Социально-трудовые отношения в 60–70-х гг. XX века были связаны с изменением управления трудовой деятельностью, а именно регулированием не изнутри, а извне [8]. Причинами этому явились: возрастание мобильности рабочей силы, глобализация экономики, усиление конкуренции и структурная перестройка. Уделялось особое внимание исследованию институтов рынка труда и социальных процессов.

На современном этапе происходит дальнейшее развитие социально-трудовых отношений, как в теории, так и на практике. Под воздействием политических, экономических, социальных и демографических факторов появились новые технологии в процессе управления социально-трудовыми отношениями с учетом национальных интересов.

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно. Исходной научной базой послужила теория человеческих отношений, которая получила развитие в учении о потребностях человека, его мотивов к труду, теории трудового поведения, теории жизненного цикла: это Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макрегор, Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Файоль, Л. Гьюлик, Дж. Муни, Л. Урвик и др.

В советский период социально-трудовые отношения рассматривались, прежде всего, в контексте взаимоотношений различных профессиональных, квалификационных групп работников, эффективности и охраны труда, вопросов социального развития трудовых коллективов и отдельных территорий, социального планирования и т. д. [4, с. 119]. При этом в содержании трудовых отношений при социализме проритетными являлись отношения, непосредственно связанные с установлением сфер приложения, меры участия каждого работника в общественном труде и определением меры вознаграждения за этот труд.

Н.Е. Колесников в работе «Развитие социально-трудовых отношений при переходе к рыночной экономике» отмечает, что отношения труда или социально-трудовые отношения

рассматриваются в широком аспекте как «отношения между людьми в сфере труда, будь то процессы конкретной профессиональной деятельности или отношения разделения или кооперации труда между людьми, или распределения полученного в результате труда дохода, так называемые распределительные отношения, или вопросы цены рабочей силы на рынке труда, и т. д. — все это проявления единых, но многоуровневых и многосложных отношений между людьми в процессе труда или по поводу его результатов, т. е. трудовые отношения, точнее социально-трудовые отношения». В данном случае автор не разграничивает четко такие понятия, как «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Не делая существенных различий, он в то же время отмечает, что «социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственно-трудовой, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества» [5].

Иной точки зрения придерживается В.А. Каменецкий, который считает, что понятие «социально-трудовые отношения» намного шире, чем понятие «трудовые отношения». По его мнению, в социально-трудовые отношения входят, во-первых, отношения по поводу формирования работника, обладающего соответствующими качественными характеристиками; во-вторых, отношения по поводу функционирования рынка труда, мобильности рабочей силы; в-третьих, отношения по поводу создания, функционирования соответствующей материально-технической базы для осуществления трудовой деятельности; в-четвертых, отношения по поводу первичного и последующего распределения созданного продукта; в-пятых, отношения по поводу конечного потребления созданного в обществе продукта — распределение его между различными социальными группами в обществе [3, с. 21].

В.В. Гурьев в этой связи подчеркивает, что понятие «социально-трудовые отношения» — это отношения, охватывающие как их социальные, так и экономические аспекты. «Социальные» отношения характеризуются возникновением и усилением определенных тенденций и интересов социальных общностей, коллективов, индивидов. Экономические же — это объективно обусловленные и социально-предметные отношения, стороны которых

отражают отношения между взаимосвязанными свойствами экономических процессов и явлений. Социально-экономические отношения — предметные отношения, отражающие динамику развития и взаимодействия экономических явлений и процессов социальных общностей, коллективов, индивидов [2].

Изучение различных точек зрения о сущности и содержании социально-трудовых отношений позволило констатировать, что в научной литературе рассматриваются два основных понятия — «социально-трудовые» и «трудовые» отношения, которые часто подменяют друг друга и используются различными авторами в разнообразных значениях и трактовках [12].

Существование различий в толковании понятия «социально-трудовые отношения» объясняется, прежде всего, теоретическими позициями авторов, рассматривающих предмет исследования с принципиально различных точек зрения — политико-экономической, организационной, экономической, социальной. Вместе с тем комплексное изучение этой проблемы позволяет сделать вывод не о взаимном исключении рассмотренных ранее концепций, а об их диалектическом единстве, отражающем различные аспекты исследуемой категории.

Оппонируя мнениям вышеназванных исследователей, мы считаем, что социально-трудовые отношения в рыночных условиях — это система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством, направленная на обеспечение достойных условий труда в рамках социального партнерства.

## 2. Социально-трудовые отношения как элемент социального партнерства

Развитие социально-трудовых отношений является приоритетным направлением деятельности Международной организации труда (далее МОТ), которая является 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<sup>1</sup> и Филадельфийской декларации<sup>2</sup>, а конкретная

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 1988. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilohex/Nissan/docs>.

<sup>2</sup> Филадельфийская Декларация «О целях и задачах Международной организации труда» (1947 г.) [Электронный ре-

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»<sup>1</sup>. 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» [7, с. 74].

Многие из перечисленных международных документов и трудовых норм ратифицированы в Российской Федерации и легли в основу правовой базы по вопросам достойного труда. В ст. 37 Конституции РФ предусмотрено «право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности...»<sup>2</sup>.

Социально-трудовые отношения — необходимый элемент любого общественного труда и производства, поскольку люди не могут производить, не объединяясь для совместной деятельности и для обмена результатами своего труда.

Социально-трудовые отношения есть явление в основе своей базисное. Их возникновение, существование и развитие лежат в области производственных отношений. Они носят объективный характер и имеют объективную логику своего развития.

В Энциклопедическом словаре «Управление персоналом» отмечается, что социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей работодателей и наемных ра-

ботников, социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Такие отношения охватывают как социально-экономический аспект имущественных отношений, так и систему правовых институтов, связанных с коллективными переговорами, регулированием условий труда, участием профсоюзов в управлении, разрешением трудовых споров и т. д. [11, с. 134].

Сторона социально-трудовых отношений — носитель первичного права в отношениях в социально-трудовой сфере. Правомерно выделять два основных носителя указанного первичного права:

1) наемные работники — это лица, которые заключили трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональной подготовкой, практическими навыками и т. д. Отметим, что стороной социально-трудовых отношений могут быть лишь те работники, у которых есть договоры с работодателями и, соответственно, определенная правовая защита. Та часть экономически активного населения, которая занята в так называемом неформальном секторе экономики, практически выпадает из официальной сферы социально-трудовых отношений;

2) работодатели — физические или юридические лица, являющиеся владельцами средств производства и нанимающие на работу лиц, способных оказывать необходимые услуги труда. В социально-трудовых отношениях работодателя представляет руководитель предприятия (организации), который действует от имени работодателя, выражая его интересы.

Субъект социально-трудовых отношений — это юридическое или физическое лицо, которое обладает первичными или делегированными первичными носителями прав в социально-трудовых отношениях. Субъектами отношений могут быть: работодатели, объединения работодателей или их органы; наемные работники, объединения наемных работников или их органы; органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления. Следовательно, различие между сторонами и субъектами социально-трудовых отношений заключается в том, что первые являются носителями первичного права в этих отношениях, а вторые могут владеть как первичными, так и делегированными правами. Так, работодатели как сторона и носители первичного права в социально-трудовых отношениях могут реализовывать свои права и интересы непосредственно. Одновременно они могут делегиро-

супс]. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow>.

<sup>1</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. Т. 1–2. — Женева: МБТ, 1991 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilo/hex/Nussian/docs>.

<sup>2</sup> 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 июля 2014 г. №11-ФКЗ) // Рос. газ. — 2015. — 20 июля.

Таблица 1

## Перечень субъектов социально-трудовых отношений

№ группы	Субъекты социально-трудовых отношений
I	Первичные носители прав и интересов (наемные работники, работодатели, государство, местное самоуправление)
II	Представительские организации и их органы. Они являются носителями делегированных полномочий (объединения работодателей, профессиональные союзы, органы власти и управления)
III	Органы, через которые реализуется социальный диалог (национальный совет социального партнерства, другие постоянные или временные органы в областях, регионах, на предприятиях или в организациях)
IV	Органы, призванные минимизировать последствия возможных конфликтов, предупреждать обострения социально-трудовых отношений (миротворческие, посреднические структуры, независимые эксперты, арбитры и т. п.), а также учебные, информационные, консультативные и другие формирования

вать некоторые свои права и полномочия организациям, которые они создают или в которые вступают. Правомерным является выделение четырех групп субъектов социально-трудовых отношений, приведенных в таблице 1.

Субъекты социально-трудовых отношений, которые относятся к первым двум группам, реализуя первичные или делегированные им полномочия, выступают сторонами переговоров, сторонами сделки (договора), сторонами коллективного или индивидуального трудового спора.

Классифицировать социально-трудовые отношения можно:

1. По типам социально-трудовых отношений, которые определяются их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы: дискриминации, конкуренции, конфликта, солидарности, субсидиарности.

В соответствии с этими принципами (характеристиками) выделяют два полярных типа трудовых отношений:

- а) патернализм;
- б) социальное партнерство.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Основопологающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения равенства прав и возможностей субъектов этих отношений. Реализация этого принципа в сочетании с принципами солидарности и равноправного партнерства или же с принципом «господства — подчинения» служит основой

различных типов социально-трудовых отношений [14].

2. По видам социально-трудовых отношений:

- а) индивидуальные;
- б) коллективные.

В качестве предметов индивидуальных социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: трудовое самоопределение, профориентация, прием – увольнение, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и т. д.

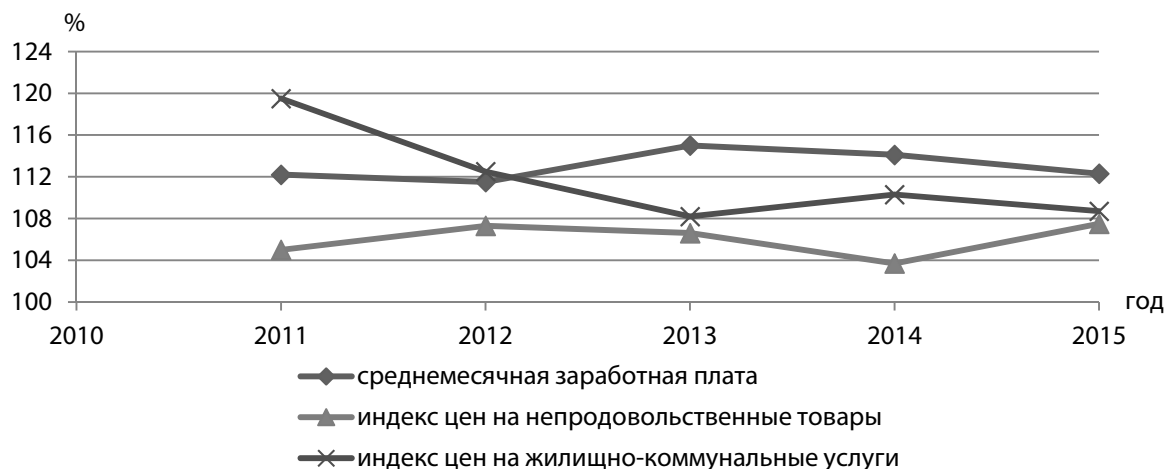
Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Таким образом, социально-трудовые отношения имеют в своей основе социальную и экономическую природу. Однако они включают не только характеристики труда, но и уровень жизни работников и членов их семей, а также характеристики общественного мнения по поводу состояния этих отношений.

На основании этого можно сделать вывод, что социально-трудовые отношения — это система социальных, экономических, политических и психологических взаимосвязей между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности с участием государственных органов и общественных организаций.

### 3. Социально-трудовые отношения на региональном уровне (на примере Республики Марий Эл)

На уровне субъектов практикуется заключение отраслевых, региональных и территориальных соглашений с участием органов мест-



**Рис. 1.** Динамика соотношений заработной платы и индекса цен товаров и услуг на потребительском рынке (в % к предыдущему году) (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

ного самоуправления. Содержание этих договоров во многом взаимосвязано с Генеральным соглашением, особенно по социально-трудовым отношениям<sup>1</sup>.

Основной механизм регулирования социально-трудовых отношений в Республике Марий Эл, относящейся к дотационным территориям, разработан в конце XX века: в октябре 1999 г. принят Закон Республики Марий Эл №365 «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Все решения в области социально-трудовых отношений, принимаемые органами законодательной и исполнительной власти, предварительно рассматриваются на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии. В целях справедливого разрешения возникающих проблем привлекаются работодатели всех форм собственности, индивидуальные предприниматели, общественные организации, органы местного самоуправления.

Для повышения эффективности принимаемых решений и осуществления контроля по соблюдению трудовых прав и гарантий используется широкий арсенал форм социального партнерства. Территориально он подразделяется на региональный, муниципальный и уровень органов местного самоуправления. В республике действуют 67 соглашений, в их числе — республиканское трехстороннее Соглашение на 2016–2018 гг., 18 республиканских отраслевых соглашений, 17 трехсторонних в муниципальных образованиях и 25 отраслевых соглашений в муниципальных образованиях.

<sup>1</sup> Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы.

Главным документом на региональном уровне является действующее Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей. В нем предусмотрены разделы, связанные с социально-трудовыми отношениями: в сфере оплаты труда, доходов и уровня жизни населения; в сфере условий и охраны труда; с развитием социального партнерства и координацией действий сторон соглашения<sup>2</sup>.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

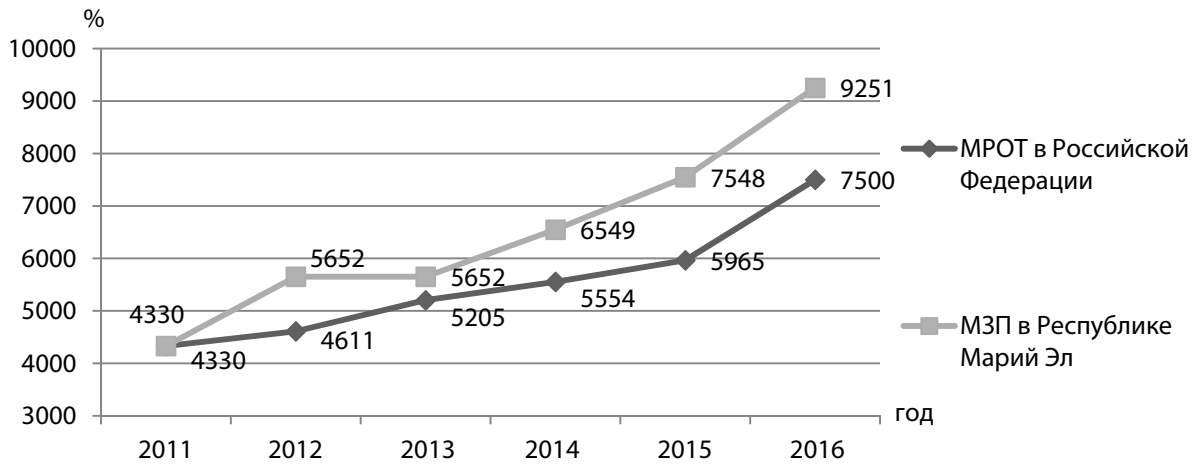
Уровень социально-трудовых отношений зависит от качества реализации трехстороннего Соглашения. Авторы сосредоточили внимание на следующих основных направлениях:

**Первое направление:** совершенствование системы оплаты труда, повышение уровня заработной платы.

1) В Республике Марий Эл темпы роста цен и тарифов на продукцию, товары и услуги не превышают темпы роста заработной платы (рис. 1).

2) В целях уменьшения доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в республике начиная с 2011 г. ежегодно заключается дополнительное Соглашение о минимальной заработной плате. Его действие позволяет не только установить минимальную

<sup>2</sup> Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей на 2016–2018 гг. // Профсоюзный диалог. — 2015. — 18 нояб.



**Рис. 2.** Динамика роста минимальной заработной платы, установленной в Республике Марий Эл, и МРОТ в РФ, руб. (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

заработную плату (далее МЗП) 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 (рис. 2).

Из рисунка 2 видно, что если в 2011 г. минимальная оплата труда в России и Республике Марий Эл была одинаковой (4330 руб.), то начиная с 2012 г. ее рост составил в производственной сфере от 8,7 % в 2013 г. до 26,5 % в 2015 г. Данная проблема решена и по 2016 г.: если в РФ уровень МРОТ составляет 6204 руб., то в Республике Марий Эл МЗП — 9251 руб., или на 49 % выше. Даже с 1 июля 2016 г. при увеличении МРОТ до 7500 руб.<sup>1</sup> минимальная заработная плата, установленная в республике, остается выше на 23 %.

3) В ходе выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающего поэтапное приближение уровня средней заработной платы работников бюджетной сферы к среднему по соответствующему региону уровню, правительством республики были утверждены по согласованию с отраслевыми министерствами планы мероприятий («дорожные карты») по повышению эффективности и качества услуг в сферах здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, включающие показатели

по финансированию соответствующих мероприятий и обеспечивающие их реализацию. В настоящее время среднемесячная заработная плата врачей и педагогов сравнялась со среднереспубликанским уровнем, заработная плата остальных категорий бюджетников соответствует принятым «дорожным картам».

4) Республиканское Соглашение является основой для заключения территориальных соглашений в муниципальных образованиях Республики Марий Эл, отраслевых соглашений, а также коллективных договоров организаций.

Сложившаяся практика социального партнерства на региональном и муниципальном уровнях положительно влияет на технологию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в производственных коллективах (рис. 3).

Реализация соглашений, коллективных договоров способствовала в определенной степени повышению уровня жизни населения республики, достижению социальной стабильности в обществе (табл. 2).

Однако это далеко не означает, что в республике решены все проблемы урегулирования социально-трудовых отношений. Во-первых, не всегда темпы роста средней заработной платы в республике соответствуют установленным Соглашением, так, в 2015 г. по известным экономическим проблемам рост составил лишь 8 % (рис. 4).

Во-вторых, на некоторых предприятиях, особенно частной формы собственности, отсутствуют коллективные договоры, что снижает степень защищенности наемных работников. Так в настоящее время из 16 тыс. предприятий имеет коллективные договоры лишь каждое десятое, однако охват работников

<sup>1</sup> Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».



Рис. 3. Динамика роста дополнительных обязательств в коллективных договорах (КД), ед.



Рис. 4. Динамика роста темпов средней номинальной заработной платы, % (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

Таблица 2

Основные показатели уровня жизни населения в Республике Марий Эл

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменения 2015 г. к 2011 г. (+, -)
Среднедушевые денежные доходы населения, руб. в месяц	11328,4	12532,2	14517,2	16374,5	17485,0	+6156,6
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	14001,2	16023,0	18359,7	20473,4	22037,1	+8035,9

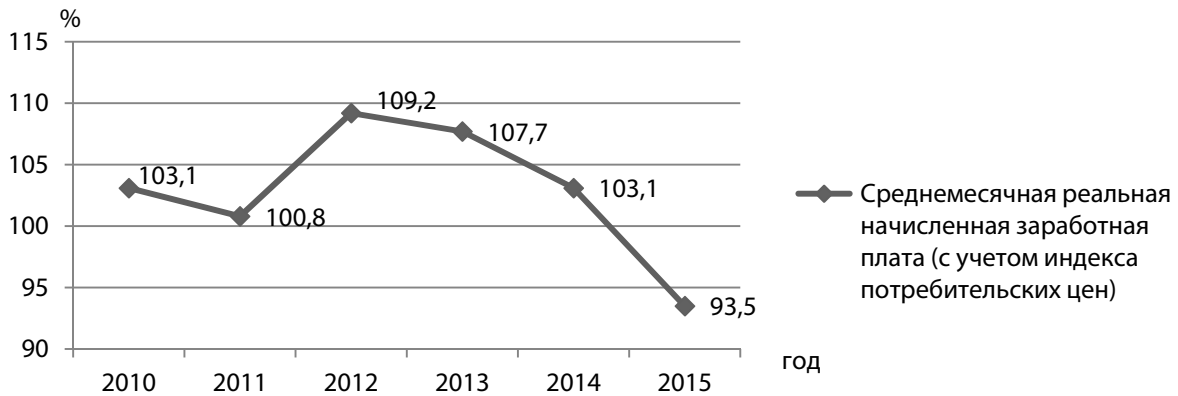
коллективно-договорным регулированием составляет 49,3 % (96 тыс. чел.), что подтверждает факт отсутствия коллективных договоров на малых предприятиях. Для решения этой проблемы следовало бы использовать практику деятельности предприятий Швеции, где основу социальной политики составляет принцип «социальной солидарности»: «сильный помогает слабому».

В-третьих, серьезное беспокойство вызывает степень дифференциации в оплате труда как между отраслями экономики, так и внутри предприятий. Так, по дан-

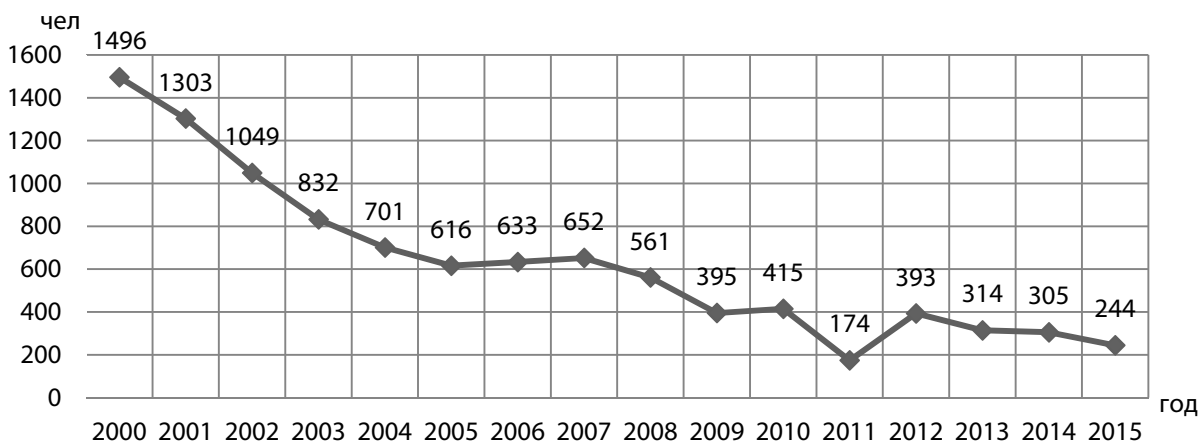
ным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Марий Эл за 2015 г., с самым низким уровнем оплаты труда остаются работники, добывающие полезные ископаемые, их зарплата составила 14,8 тыс. руб., практически на том же уровне работники культуры, отдыха и развлечений — 15,5 тыс. руб. В то же время самые высокие заработные платы сохраняются в финансовой сфере (52,2 тыс. руб.)<sup>1</sup>. Практика по-

<sup>1</sup> Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.





**Рис. 5.** Динамика уровня реальной заработной платы, % (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)



**Рис. 6.** Динамика пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел. (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

казывает, что нередко интересы работников и работодателей по вопросам установления и выплаты заработной платы не совпадают. В отдельных организациях кратность заработной платы управленческого персонала и рабочих составляет десятки раз. Это приводит к расслоению по доходам работающего населения, так как почти половина фонда оплаты труда расходуется группой лиц, составляющих всего 20 % работающих.

В-четвертых, в последние годы уменьшается реальная заработная плата с учетом индекса потребительских цен: если в 2014 г. ее рост составил чуть более 3 %, то за 2015 г. она уменьшилась на 6,5 %, что ведет к снижению покупательной способности населения (рис. 5).

**Второе направление:** сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

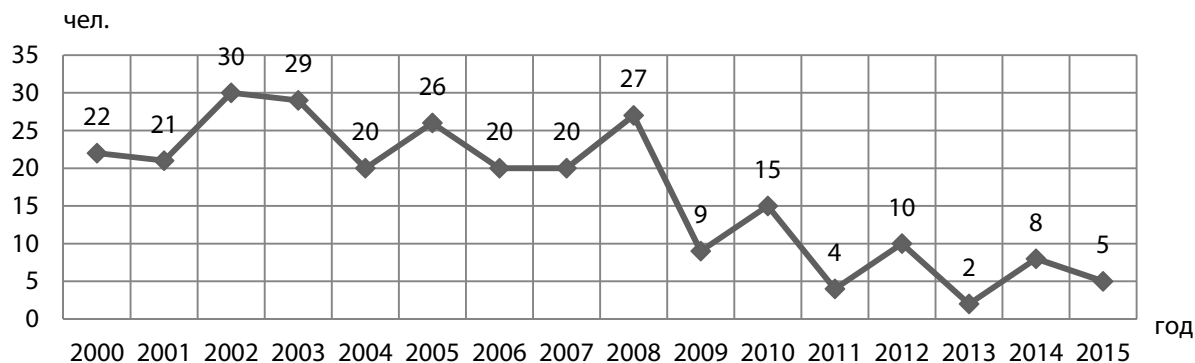
Мониторинг ситуации в сфере охраны труда позволил выявить следующие положительные тенденции в Республике Марий Эл: задействовано 4 органа в управлении охраной труда; создана Межведомственная комиссия; прово-

дится обучение по охране труда специалистов; реализуется проект «Сертификат доверия»; предоставляется полный комплекс реабилитационных мероприятий для возвращения работника к трудовой деятельности; возможность использования страховых скидок; наблюдается тенденция к сокращению страховых случаев.

По данным государственной статистики Республики Марий Эл, в 2015 г. всего пострадало на производстве 244 человека, что в шесть раз ниже показателя 2000 г. Наименьшее количество пострадавших было зарегистрировано в 2011 году (рис. 6).

В 2015 г. в республике от производственных факторов погибло пять человек, что более чем в четыре раза ниже по сравнению с 2000 г., наибольшее количество погибших было зарегистрировано в 2002 году (30 человек), что в шесть раз выше, чем в 2015 г., а наименьшее в 2013 г. (2 человека), что в 2,5 раза ниже (рис. 7).

Тем не менее, имеют место следующие проблемы: отсутствие сквозной системы управления охраной труда; разночтения в цифровых



**Рис. 7.** Динамика погибших на производстве в РМЭ, чел. (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

показателях; низкий процент работодателей, получивших сертификат; недостаточное использование таких форм, как профессиональное обучение (переобучение), обеспечение транспортными средствами; недостаточна модернизация рабочих мест с тяжелыми условиями труда.

**Третье направление.** Важнейшим критерием благополучия человека труда, по мнению авторов, является его защита от безработицы. Данная мера предусмотрена как в республиканском соглашении, так и в коллективных договорах организаций. Учитывая институциональные изменения в конъюнктуре безработных (выпускники учебных заведений, социально незащищенные категории граждан и др.), создаются экономические условия для развития предпринимательства и самозанятости, получения дополнительных профессий, востребованных на рынке труда. На крупных предприятиях функционируют курсовые комбинаты по повышению квалификации инженерно-технического состава и разрядности по рабочим профессиям. В республике принимаются стимулирующие меры для участия работодателей в создании специализированных рабочих мест для инвалидов. Мониторинг показал положительное влияние косвенных мер в экономике республики на занятость населения. За последние годы оказана государственная поддержка более 50 предприятиям, реализующим свыше 20 инвестиционных проектов, это позволило принять на вновь созданные рабочие места более 6 тысяч человек. Кроме того, в республике активно реализуются мероприятия по поддержке малого и среднего предпринимательства. Темпы роста численности этих предприятий достигли 114,3 %, среднесписочной численности — 100,5 %, доля занятых в них составила 34,5 % от общей численности в республике, оборот товаров и услуг вырос на 121,2 %, его доля в общем обороте составила 113,0 %, среднемесячная заработная плата вы-

росла на 115,1 %, налоговые начисления составили 104,5 %, инвестиции в основной капитал — 110,6 %<sup>1</sup>.

Все это положительно сказалось на смягчении ситуации в сфере занятости населения. Из рисунка 8 видно, что уровень безработицы в Республике Марий Эл ниже на 0,14 п. п., чем в среднем по стране (1,16 % против 1,3 %). По данному показателю республика находится на 20-м месте из 85 субъектов РФ (рис. 8).

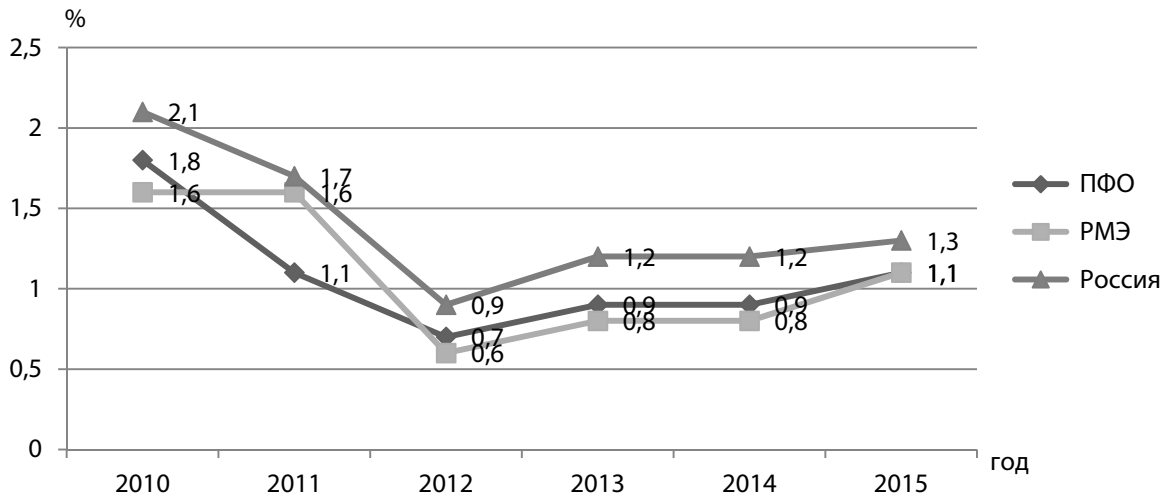
Вместе с тем мониторинг показал, что пока не исчерпаны все потенциальные возможности для совершенствования социально-трудовых отношений в сфере занятости. В республике, как и по всей стране, имеют место такие проблемы, как: несоответствие спроса и предложения рабочей силы, рынка труда и рынка образовательных услуг, дефицит кадров рабочих профессий и специализированных рабочих мест для социально незащищенных категорий граждан.

Для устранения вышеназванных проблем и повышения роли социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства, по мнению авторов, целесообразно:

1) совершенствовать регулирование социально-трудовых отношений с использованием коллективно-договорного процесса и повышать практическую значимость соглашений всех уровней;

2) оказывать содействие и методическую помощь в создании субъектами Российской Федерации региональных регистров соглашений и коллективных договоров как составных частей федерального регистра. Развивать правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров;

<sup>1</sup> Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.



**Рис. 8.** Сравнительная динамика уровня регистрируемой безработицы в России, Приволжском ФО и РМЭ, % (цит. по: Статистический ежегодник по Республике Марий Эл: стат. сб. / Маристат. — Йошкар-Ола, 2016. — 527 с.)

3) определить статус и полномочия органов местного самоуправления по регистрации коллективных договоров и соглашений, контролю за их выполнением на подведомственных территориях, а также порядок формирования в составе соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, государственных органов службы по урегулированию коллективных трудовых споров. Разработать рекомендации органам местного самоуправления по организации коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров на территории муниципального образования;

4) разработать механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда путем совершенствования системы социального страхования — увязки реальных условий труда и рисков с размером скидок и надбавок по страховым тарифам; совершенствовать систему дифференциации страхового риска; руководствоваться риск-ориентированными подходами в обеспечении безопасности работников на производстве;

5) выстраивать превентивный механизм сохранения здоровья человека труда, использовать методы страховой статистики для оценки

профессиональных рисков, трансформировать досрочные пенсии в систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с привлечением работодателя, создать республиканский координационный центр контроля за соблюдением прав работников в сфере охраны труда;

6) обобщать и распространять передовой опыт трудовых коллективов по регулированию социально-трудовых отношений и коллективных трудовых споров, шире привлекать к управлению организациями наемных работников путем включения их в комиссии, регулирующие социально-трудовую сферу;

7) рассмотреть возможность перехода на страховую принцип защиты от безработицы, целесообразно изменить вектор на подготовку инженерных кадров и кадров рабочих профессий. Повышать экономическую активность безработных граждан и стимулировать работодателей к созданию дополнительных рабочих мест.

Все это, по мнению авторов, позволит поднять статус социально-трудовых отношений как национального приоритета в создании благоприятных условий для человека.

#### Список источников

1. Антология экономической классики / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. — М., 1993. — 485 с.
2. Гурьев В. В. Регулирование социально-трудовых отношений: дис. ... канд. экон. наук. — Саратов, 2001. — 174 с.
3. Каменецкий В. А. Социальное партнерство в Европе и России: Проблемы реформирования и развития: дис. ... канд. экон. наук. — М., 1999.
4. Климов Е. А. История психологии труда в России / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. — М.: МГУ, 1992. — 221 с.
5. Колесников Н. Е. Развитие социально-трудовых отношений при переходе к рыночной экономике: дис. ... д-ра экон. наук. — СПб., 1993. — 321 с.
6. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 23. — С. 49–784.

7. *Неживенко Е. А.* Индикаторы достойного труда в контексте российской практики оценки // Социум и власть. — 2014. — №3 (47). — С. 74–80.
8. *Низова Л. М.* Социальное партнерство в сфере занятости населения. — Йошкар-Ола; Марийский гос. ун-т, 2012. — 264 с.
9. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Изд-во «Эксмо», 2009. — 960 с.
10. *Тейлор Ф.* Принципы научного менеджмента (1911) [Электронный ресурс]. URL: <http://i.cons-systems.ru/u/83/8c5dde291e11e3b6145d44f3284aaa/-/Taylor.pdf>.
11. *Хрипач В. Я.* Экономика предприятия. — Минск, 2001. — 261 с.
12. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М. Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
13. *Юрасов И. А.* Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. — 2007. — №2.
14. Управление персоналом. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 272 с. — (Сер. «Классика Harvard Business Review»).