

УДК 331.5.024.54

Н.В. Лаптев

ПРИНЯТИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СТАНДАРТОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ РОЛИ И ЦЕНЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Аннотация. В статье рассматривается процесс управления социально-трудовыми отношениями с помощью использования новых форм регулирования правил и норм в сфере труда и занятости. В статью включены результаты опроса работодателей, который помог сформировать общую картину социального партнерства сложившуюся на территории Ульяновской области. Анализ внедрения стандарта достойного труда на предприятиях региона позволил выработать предложения по совершенствованию механизма его внедрения на муниципальном и региональном уровнях.

Ключевые слова: социальное партнерство, работодатель, стандарт достойного труда, конкурентоспособность региона, уровень жизни, рабочая сила, экономический рост.

Nikolay Laptev

ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF STANDARDS DECENT WORK AS AN INSTRUMENT OF INCREASING THE ROLE OF PRICES AND LABOUR

Annotation. The article deals with the process of social and labor relations management through the use of new forms of regulation rules and regulations in the field of labor and employment. The article includes the results of the survey of employers, which helped build a picture of the current social partnership in the territory of the Ulyanovsk region. And the analysis of the implementation of standards of decent work in the region has allowed companies to develop proposals for improving the mechanism of its implementation at the municipal and regional level.

Keywords: social partnership, the employer, the standard of decent work, the region's competitiveness, standard of living, labor, economic growth.

Общество, которое стремится к стабильности и непрерывному развитию, максимально заинтересовано в создании условий для удовлетворения потребностей каждого его члена. В свою очередь такой вид общества находится в зависимости от развития современной экономики, в которой сфера социально-трудовых отношений является одним из базовых элементов. Необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникла одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформились два основных класса – собственники средств производства и наемные работники, лишенные средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить свое существование [8].

Возникновение социального партнерства есть следствие качественного изменения социально-трудовых отношений в результате перехода от доиндустриальной и индустриальной эпох, в которых преобладали методы прямого принуждения к труду, к социалистической и современной рыночной экономике, со свойственными им прогрессивным устройством общественного труда, строящимся на согласовании интересов сторон [1]. Систему социального партнерства Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов рассматривают в своей работе в качестве «особого института гражданского общества, основанного на признании необходимости и ценности всех социальных групп, образующих структуру общества, безотносительно к их численности и социальному статусу, и их права отстаивать и практически реализовывать интересы» [9].

Возросший интерес к развитию социального партнерства на современном рынке труда продиктован наличием болевых точек в социально-трудовой сфере: существенный разрыв между стоимостью и ценой рабочей силы, высокая дифференциация оплаты труда между рядовыми работниками и администрациями предприятий, усиление дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, отсут-

ствие прогноза баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу, несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда (каждый третий выпускник учебных заведений является дипломированным безработным, а 60 % работают не по специальности), рост численности маргинальных неконкурентоспособных категорий граждан на рынке труда, несоответствие профессионально-квалифицированной структуры безработных и профессионального среза вакантных должностей, недостаточный уровень социальных гарантий и социальной защищенности работников в большинстве сфер экономики, низкая территориальная мобильность рабочей силы и отсутствие необходимой инфраструктуры для ее трудоустройства, значительный разрыв показателя безработицы на общем и регистрируемом рынке труда, на территориальном и отраслевом уровнях [7].

Выступая 7 февраля 2015 г. на IX съезде Федераций независимых профсоюзов России В.В. Путин подчеркнул, что повышение эффективности социального партнерства является чрезвычайно важным для развития страны, отметив, что ведущей площадкой совместной работы государства, объединений работодателей и профсоюзов является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений [11]. В учебнике по подготовке студентов и слушателей Вузов и специалистов для народного хозяйства под редакцией Н.А. Волгина подчеркивается роль профсоюзов в регулировании конфликтов в социально-трудовых отношениях [2]. В своих трудах М.В. Молодцов указывает, что принципы социального партнерства – это основные начала, исходные положения, которым в своей деятельности должны следовать стороны трудовых отношений [6]. В соответствии со ст. 23 Трудового кодекса РФ: «Социальное партнерство в сфере труда – 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 [10]. При этом взаимодействие указанных экономических агентов имеет целью эффективное разрешение проблем занятости, условий, длительности, оплаты труда и отдыха, работающих с учетом отраслевых и региональных особенностей, а также избежание социально-трудовых конфликтов (забастовок, голодовок и прочее) [5].

Начиная с 2004 г. в Ульяновской области законодательная база в сфере социального партнерства динамично развивается. В июле 2004 г. был принят Закон Ульяновской области № 033-ЗО «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», а два года спустя, принят Закон Ульяновской области от 09 марта 2006 г. № 21-ЗО «О территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений», устанавливающий формы организации взаимодействия работников с представителями власти и бизнес-структур. Выступая на открытии II Трудового форума 9 октября 2014 г., который проходил в Ульяновской области Губернатор-Председатель Правительства Ульяновской области С.И. Морозов заявил, что вызов рынок труда принимает со стороны модернизирующейся экономики, которая испытывает значительный дефицит квалифицированных кадров. Поэтому нам необходима глобальная программа действий в сфере занятости [4].

В целях реализации инициатив II Трудового форума в Ульяновской области был разработан и внедрен Стандарт достойного труда (распоряжение Правительства Ульяновской области от 20.11.2014 № 763-пр), который устанавливает требования, комплекс правил и норм, следование которым обеспечит конкурентоспособность региона, повышение качества труда и уровня жизни населения Ульяновской области. Индикаторы по оценки эффективности внедрения стандарта достойного труда на областном уровне представлены в таблице.

**Индикаторы по оценке эффективности внедрения стандартов достойного труда
в Ульяновской области**

Наименование индикатора	Значение индикатора	
	2015 г.	до 2018 г.
I. На областном уровне		
Содействие эффективной занятости населения		
Уровень общей безработицы (%)	5,7	5,5
Уровень регистрируемой безработицы (%)	0,66	0,53
Длительность поиска работы (месяц)	5,0	4,5
Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения (тыс. вакансий ежегодно)	55	70
Ежегодное повышение заработной платы работникам		
Темп роста заработной платы (%)	112	110
Обеспечение безопасных и комфортных условий труда		
Уровень производственного травматизма (на 1000 работающих)	1,7	1,5
Время, потерянное в результате производственного травматизма (тыс. дней)	35	33
Развитие социального партнерства		
Количество зарегистрированных коллективных договоров (ежегодно, ед.)	270	320

В результате опроса 961 организаций и предприятий (далее – организации) Ульяновской области, принимающих участие во внедрении стандарта достойного труда получены следующие результаты. В части содействия эффективной занятости населения было выявлено, что 25 % организаций имеют программу развития кадрового потенциала, у 68 % охваченных организаций наблюдается потребности в профессиональных кадрах, за первое полугодие 2015 г. 17 тыс. работников из числа организаций участвующих в опросе, прошли профессиональное обучение или повышение квалификации. В части установления достойной заработной платы определено, что за первое полугодие 2015 г. из 961 организации, участвующих в опросе, повысили размер заработной платы своим работникам 353 организации или 36,7 %. Количество работников получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Ульяновской области (9566 руб.) составило 6,4 тыс. чел. или 8 % от всех работников данных организаций. В части создания здоровых и комфортных условий труда: в 219 организациях (23 %) созданы и действуют системы управления охраной труда, разработанные на основе управления профессиональными рисками. С начала 2015 г. более 7,2 тыс. руководителей и специалистов прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда. Специальная оценка условий труда проведена на 15,3 тыс. рабочих местах, с количеством работающих 21,3 тыс. чел. В 572 организациях (46,4 %) разработаны и реализуются (программы) мероприятия по улучшению условий труда. В администрациях муниципальных образований региона проведено более 80 семинаров (совещаний) по охране труда. В части развития социального партнер-

ства: в 767 организациях (80 % опрошенных), имеются коллективные договоры со сроком действия 3 года, в 589 организациях (61 %) созданы и успешно действуют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, например, на таких крупных предприятиях города Ульяновска как АО «НПП «Завод Искра», ФНПОЦ АО «НПО «Марс», ОАО «Патронный завод», ОАО «Ульяновский моторный завод» и др.

Больше половины организаций из числа, принимавших участие в опросе (538) имеют профсоюзные организации. Мероприятия по повышению квалификации работников осуществляются в 681 организации (71 %). В рамках создания условий для сохранения, укрепления и восстановления здоровья работников в 886 организациях Ульяновской области (92 %) проводятся ежегодные медицинские осмотры, а также мероприятия по профилактике социально-значимых заболеваний. Что касается предоставления мер поддержки работников, не предусмотренных трудовым законодательством, то их предоставляют 257 участвующих в опросе организации или (27 %), в том числе:

- мероприятия по улучшению жилищных условий сотрудников реализуют две организации ООО «Югспецтранс» в Муниципальном образовании «Новоспасский район» и АО «Авиастар-СП»;
- часть организаций осуществляет оплату питания сотрудников, трансфер сотрудников служебным транспортом и другие мероприятия.

Практически во всех организациях Ульяновской области, участвовавших в опросе, оказывается материальная помощь сотрудникам по случаю рождения ребенка, бракосочетания сотрудника, к юбилейным и памятным датам, в связи со смертью сотрудника, в связи со сложной жизненной ситуацией. Более 50 % организаций принимают активное участие в действующих социальных программах, в том числе «Забота», «Молодежь», «Семья» и др. Мероприятия по развитию корпоративной культуры в основном проводятся в организациях образовательной сферы и на крупных предприятиях районов. Во всех 24 муниципальных образованиях Ульяновской области действуют Советы работающей молодежи. Благотворительной деятельностью занимаются 418 организации (43 %).

Выступая в августе 2015 г. на заседании областной трехсторонней комиссии Губернатор-Председатель Правительства Ульяновской области С.И. Морозов, отметил, что внедрение стандарта достойного труда на предприятиях Ульяновской области позволяет более успешно выстраивать систему мер, направленных на создание условий для безопасного, стабильного труда работников организаций и предприятий, характеризующую работодателя с точки зрения его социальной ответственности [3].

Анализируя внедрение стандарта достойного труда на предприятиях региона за период с января по август 2015 г., можно сказать, что данный процесс является эффективным элементом социальной стабильности территории и позволяет обеспечивать ей устойчивый экономический рост. Кроме того данная социально-экономическая политика региона оптимально вписывается в Стратегию национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г., где в разделе «Национальные интересы Российской Федерации и стратегические национальные приоритеты» говорится, что для обеспечения национальной безопасности Российская Федерация, наряду с достижением основных приоритетов национальной безопасности, сосредоточивает свои усилия и ресурсы на следующих приоритетах устойчивого развития: повышение качества жизни российских граждан путем гарантирования личной безопасности, а также высоких стандартов жизнеобеспечения; экономический рост, который достигается прежде всего путем развития национальной инновационной системы и инвестиций в человеческий капитал; наука, технологии, образование, здравоохранение и культура, которые развиваются путем укрепления роли государства и совершенствования государственно-частного партнерства [12].

С целью совершенствования внедрения стандарта достойного труда на предприятиях региона автором статьи были выработаны следующие предложения.

На региональном уровне:

1) увеличить охват организаций, внедряющих стандарт достойного труда в Ульяновской области в процентном отношении от общего количества организаций, работающих на территории региона: до конца 2016 г. до 40 %; до конца 2017 г. до 70 %; до конца 2018 г. до 90 %.

2) постоянно размещать в СМИ и на сайтах исполнительных органах власти информацию о положительных примерах и ходе внедрения стандарта достойного труда по отраслям экономики в форме рейтинга;

3) проводить, начиная с 2017 г. региональный конкурс «Лучшая организация по внедрению Стандарта достойного труда»;

4) разработать план по внедрению стандарта достойного труда с конкретными целевыми показателями по отраслям и муниципальным образованиям с учетом сроков их поэтапного достижения.

На уровне муниципального образования следует:

1) активно проводить информационно-разъяснительную работу в организациях муниципального образования по внедрению стандарта достойного труда в Ульяновской области;

2) рекомендовать на муниципальных (территориальных) трехсторонних комиссиях рассматривать вопросы о внедрении стандарта достойного труда с приглашением руководителей организаций.

На уровне работодателей (организаций) следует:

1) изучать лучший опыт среди организаций отрасли и региона по внедрению Стандарта достойного труда;

2) обеспечить обязательность решения основных проблем в сфере социально-трудовых отношений через коллективные договоры и соглашения;

3) создавать условия для реального участия трудовых коллективов в управлении организацией;

4) проводить всеобщую диспансеризацию всех работающих за счет средств обязательного медицинского страхования;

5) развивать систему отдыха и оздоровления работников организаций;

6) обеспечить непрерывное профессиональное развитие работников.

Библиографический список

1. Большухина, И. С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений : дис. ... канд. экон. наук / И. С. Большухина. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 192 с.
2. Волгин, Н. А. Социальная политика: учебник для вузов / Н. А. Волгин [и др.]. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экзамен, 2008. – 944 с. – ISBN 5-472-01873-0.
3. Выступление Губернатора – Председателя Правительства Ульяновской области на заседании областной трехсторонней комиссии Ульяновской области по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sobes73.ru/index.php?id=7699> (дата обращения : 30.08.2015).
4. Выступление Губернатора-Председателя Правительства Ульяновской области на Всероссийской конференции по вопросам охраны труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ulgov.ru/page/index/reqmlink/id/234/> (дата обращения : 11.10.2014).
5. Короткова, Е. А. Сущность системы социального партнерства в РФ [Электронный ресурс] / Е. А. Короткова. – Режим доступа : <http://www.lerc.ru/?part=bulletin&art=6&page=34> (дата обращения : 07.05.2015).
6. Молодцов, М. В. Трудовое право России : учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : НОРМА, 2008. – 704 с. – ISBN 978-5-468-00203-2.
7. Низова, Л. М. Занятость населения в фокусе социального партнерства [Электронный ресурс] / Л. М. Низова. – Режим доступа : <http://labourmarket.ru/conf10/reports/nizova.doc> (дата обращения : 10.01.2016).

8. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lektsii.net/1-113103.html> (дата обращения : 19.01.2016).
9. Одегов, Ю. Г. Рынок труда и социальное партнерство/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. – М. : Хронограф, 1998. – 239 с.
10. Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях / Т. Вареничева, А. Зубкова. – М. : Социздат, 2002. – 128 с.
11. Съезд Федерации независимых профсоюзов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kremlin.ru/events/president/news/47636> (дата обращения : 10.02.2016).
12. Указ Президента РФ № 537 от 12.05.2009 «Стратегия национальной безопасности РФ до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 02.01.2016).