

РАЗВИТИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ФОРМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Н.А. Казначеева, С.Б. Самусева

Сибирский государственный университет
телекоммуникации и информатики, Новосибирск
ssb06@list.ru

В статье выделяются основные формы социального партнерства, рассматривается их развитие на региональном уровне. Раскрывается содержание понятий: коллективный договор, взаимные консультации, участие работников в управлении организацией и разбирательстве трудовых споров. Анализируется работа органов исполнительной власти, профессиональных союзов и союзов работодателей, направленная на становление социального партнерства на территории Новосибирской области.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, формы социального партнерства.

В условиях кризиса социальное партнерство можно считать наиболее действенным средством решения вновь обострившихся социально-экономических проблем и регулирования социально-трудовых отношений между трудом, капиталом и государством. Только тесное сотрудничество и взаимопонимание основных социальных партнеров может способствовать реализации интересов всех участников социального взаимодействия на рынке труда.

Цивилизованные отношения в социально-трудовой сфере должны обеспечивать согласование и защиту интересов работников, работодателей и государства посредством диалога, выработки и принятия единых консолидированных действий. Безусловно, нельзя говорить о слиянии интересов всех сторон, вряд ли это может быть возможным. Речь идет о достижении оптимального баланса между сторонами, о создании такого положения

на рынке труда, при котором любой собственник средств труда мог бы обеспечить себе стабильное получение прибыли, а наемный работник – достойные условия существования, соответствующие определенному уровню жизни.

Общая стратегия социального партнерства в Российской Федерации в настоящее время заключается в следующем: на основе уважения позиций и учета интересов разных сторон, используя преимущества переговорного процесса, выработать единую согласованную политику в сфере социально-трудовых и экономических отношений на всех уровнях социального партнерства.

Рассматривая трудовые отношения с разных сторон, можно отметить, что работодатель заинтересован в повышении прибыли, получении больших результатов при наименьших затратах, повышении производительности труда, работник

со своей стороны – в повышении заработной платы, в соблюдении условий трудового договора, надлежащей организации труда. При столь разном, казалось бы, подходе, в конечном итоге и работники и работодатели имеют один общий интерес – сохранение трудовых отношений, которые для каждой из сторон являются средством существования.

Для поддержания баланса в сфере социально-трудовых и социально-экономических отношений, для достижения компромисса между сторонами используется механизм социального партнерства, включающий в себя соглашения, коллективные договоры, переговоры между партнерами.

Социальное партнерство предполагает:

На общенациональном уровне: согласование между партнерами направлений социально-экономической политики, разработку основных критериев и показателей социальной справедливости, а также мер по защите интересов субъектов трудовых отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях: наличие механизмов и институтов по согласованию интересов всех участников социального взаимодействия; переговорный характер решения возникающих между сторонами споров и разногласий; снижение уровня и остроты социальных конфликтов (забастовок, пикетов и т.д.) посредством применения различных способов примирения сторон; реальное, а не формальное участие наемных работников в управлении предприятиями.

В качестве основных элементов механизма социального партнерства выделяются:

- трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постоянно действующий переговорный процесс между представителями институтов социального партнерства, т.е. профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей и органов власти;
- установление и соблюдение процедур согласования интересов и позиций сторон;
- кодификация отношений партнерства в Законах РФ, субъектов Федерации, в нормативных документах органов государственного управления;
- системы контроля за выполнением принятых договоров и соглашений;
- работа экспертов партнерских отношений, анализирующих состояние и перспективы развития системы социального партнерства;
- доведение идеи социального партнерства до широких слоев трудящихся ¹.

В соответствии с определением, представленном в комментариях к ТК РФ, формы социального партнерства представляют собой способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия его сторон в целях согласованного регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений ².

На территории Российской Федерации социальное партнерство осуществляется в следующих формах (в соответствии с ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

¹ Зубкова, А.Ф. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / А.Ф. Зубкова. – М.: Финистинформ, 2006. – С. 125.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Юрист, 2005. – С. 129.

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В региональном законодательстве некоторых субъектов Российской Федерации обозначены иные формы социального партнерства, дополняющие перечисленные в ТК РФ, такие как: выработка эффективных методов регулирования социально-трудовых отношений, совместная разработка и внесение в Законодательное собрание субъекта РФ проектов, затрагивающих социально-трудовые отношения, содействие в реализации принятых социальных программ и и.д.

Социальное партнерство требует достаточно высокой степени зрелости личности, определенного уровня самоорганизации и самосознания всех его субъектов. Таким образом, требуется «критическая масса» объективных и субъективных предпосылок для его реализации. Поэтому, как правило, лишь в развитых странах социальное партнерство приобрело зрелые, достаточно эффективные формы³.

Формой социального партнерства в узком смысле можно назвать такую группу коллективных отношений сторон (субъектов), для регулирования которой стороны (субъекты) независимо друг от друга

формируют орган из равного числа своих представителей, а решения этого органа принимаются по соглашению представителей сторон (субъектов) в составе органа (каждая сторона – субъект – обладает одним голосом).

В широком же смысле формой социального партнерства является такая группа коллективных отношений сторон (субъектов), для регулирования которых с участием сторон (субъектов) формируется орган из представителей сторон (субъектов) и (или) третьих лиц, а представители сторон (в той или иной степени) участвуют в принятии решений указанного органа и (или) принимают согласованные обязательства по выполнению его (органа) решений⁴.

Относительно новой формой социального партнерства является деятельность Европейских производственных советов, созданных во всех крупных компаниях, имеющих правовой статус европейских и работающих на территории Евросоюза. Их деятельность регулируется Европейским социальным законодательством.

Итак, можно сделать вывод о том, что в ТК РФ перечислены лишь основные формы социального партнерства, а расширение и дополнение их перечня происходит на региональном уровне, на основании областных и краевых законов о социальном партнерстве и практики хозяйственной деятельности субъектов РФ.

В Новосибирской области (НСО) работа по развитию социального партнерства ведется совместными усилиями органов исполнительной власти, профессиональных союзов и союзов работодателей.

³ Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): учеб. / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2008 – 320 с.

⁴ Социальное партнерство: российская модель: учеб. пособие / О.Н. Валькович, С.Н. Трунин. – Краснодар: Изд-во Кубан. гос. ун-та, 2009. – С. 176.

Первым шагом к развитию социального партнерства в НСО стало принятие закона № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19 декабря 1997 года. На сегодняшний день закон претерпел три редакции (от 18.07.2001 № 178-ОЗ, от 26.09.2005 № 321-ОЗ, от 07.06.2007 № 106-ОЗ).

В законе определяются основные принципы и формы становления, организации, функционирования и развития системы социального партнерства на территории НСО. Разработанные в целях содействия многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников, работодателей и органов власти.

В качестве основных задач социального партнерства в Новосибирской области названы:

- формирование механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;
- поэтапное повышение доходов населения области на основе роста производительности труда, повышения эффективности производства;
- преодоление негативных явлений в социально-трудовой сфере путем проведения коллективных переговоров, взаимных консультаций сторон социального партнерства;
- обеспечение занятости и социальной защиты населения области, охраны и безопасности труда, профессионального обучения работников;
- сохранение трудового потенциала общества;
- разработка, принятие и реализация согласованной социально-экономической и социально-трудовой политики⁵.

⁵ Закон о социальном партнерстве в Новосибирской области. № 89-ОЗ от 19 декабря 1997 года. –

При всей сложности и разнообразии социально-экономических задач, поставленных перед трехсторонней комиссией Новосибирской области, повышенное внимание уделяется предоставлению и расширению спектра социальных гарантий для работников.

В условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации, так как в тексте договора можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников, развития производства. А в трудовом кодексе и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения, предусматриваются лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень организации или индивидуального предпринимателя и осуществляется с помощью коллективного договора.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях⁶.

Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов можно

Режим доступа: <http://nsczn.siberia.net/main/articles/article/103/>

⁶ Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора. – Режим доступа: <http://nsczn.siberia.net/main/articles/article/298/>

назвать основной формой социального партнерства, направленной на упорядочивание трудовых отношений и достижение социального мира.

Переговоры, или социальный диалог, выступают в качестве главного элемента взаимодействия субъектов социального партнерства. Однако существует ряд других, более жестких и агрессивных методов, таких как забастовки, акции протеста, пикеты, митинги и т.д.

На практике, чаще всего из-за низкого уровня дисциплины российского общества, нарушения правительством принципов равенства сторон и прозрачности, при принятии важных для страны политических и экономических решений, неготовности вступления в партнерские отношения как работников, так и работодателей и по иным причинам, четкую границу между переговорными и так называемыми силовыми методами провести практически невозможно. Очень часто акции протеста устраиваются работниками именно для того, чтобы заставить работодателя сесть за стол переговоров, или выполнить ранее взятые на себя обязательства.

Следующая форма социального партнерства – это непосредственное участие работников в управлении организацией. Такое участие должно позволить работникам предприятия оказывать влияние на принимаемые решения.

По мнению большинства научных исследователей, сама модель российского социального партнерства насаждалась сверху. Например, по состоянию на 2001 г. российское трудовое законодательство только на федеральном уровне включало 40 тыс. нормативно-правовых

актов⁷. Это обстоятельство приводит к тому, что очень часто возникают юридические неурядицы и даже терминологические разногласия. Отечественное законодательство не отличается четкостью при разделении форм социального партнерства и форм участия работников в управлении организацией. Например, проведение консультаций обозначено как в качестве самостоятельной формы социального партнерства, так и в качестве формы участия работников в управлении организацией (см. ст. 27 ТК РФ, ст. 53 ТК РФ).

Помимо проведения консультаций и заключения коллективных договоров, в качестве основных форм участия работников в управлении организацией выделяются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ или коллективным договором;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

На практике наиболее распространенными формами участия работников в управлении организацией признаются: получение от работодателя информации, затрагивающей вопросы реорганизации, ликвидации предприятия; изменение

⁷ Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): учеб. / под ред. В.А. Гапи. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2008. – С. 324.

условий труда, могущих повлечь за собой изменений существенных условий трудового договора, профессиональной подготовки и т.д.

Своеобразной формой социального партнерства выступает участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Сотрудничество между работниками и работодателями может происходить при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, для разрешения которых создаются специальные комиссии из равного числа представителей работников и работодателей.

В частности, в Новосибирской области основными формами социального партнерства являются: работа в комиссиях по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений; совместная работа участников соглашений в комиссиях, советах, комитетах, создаваемых исполнительными органами власти области и местного самоуправления.

В области на постоянной основе действуют областная и территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также отраслевые трех- и двухсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комитеты, советы содействия занятости населения. Таким образом, действующая система социального партнерства Новосибирской области включает в себя Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 годы, 15 отраслевых соглашений, территориальные со-

глашения во всех 34 городах и районах области, 139 территориально-отраслевых соглашений.

Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 годы содержит 7 разделов: экономика и развитие производства; развитие рынка труда и обеспечение занятости населения; повышение уровня жизни, регулирование оплаты труда; охрана труда и экологическая безопасность; социальная поддержка населения и социальной сферы; развитие социального партнерства, обеспечение контроля за действием соглашения. Стороны взяли на себя 25 совместных обязательств и 114 персональных: объединения профсоюзов – 34, объединения работодателей – 32 и администрация области – 48⁸.

За первое полугодие 2009 года количество заключенных коллективных договоров возросло на 5,3 % по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года и составило 5450. Около 87 % работников крупных и средних организаций находятся под защитой действующих коллективных договоров, самый низкий процент заключенных коллективных договоров традиционно приходится на сектор малого и среднего бизнеса.

Далее рассмотрим некоторые итоги работы областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

⁸ Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 годы. Информация ДТнЗН НСО. – Режим доступа : <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/293/>

Для преодоления кризисных явлений на рынке труда и ослабления негативных внешних воздействий на социально-экономическое развитие области партнерии социального взаимодействия был принят ряд системных мер, направленных на выработку комплекса антикризисных мероприятий, стимулирующих экономический рост, способствующих созданию новых и сохранению старых эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности, защите трудовых прав.

На территории области осуществлялась реализация «Плана социально-экономического развития области на 2009 год». Были приняты решения, направленные на повышение финансово-экономической устойчивости консолидированного бюджета области, собираемости налоговых и неналоговых платежей, оптимизации бюджетных расходов. Осуществлялась финансовая поддержка малого бизнеса и индивидуального предпринимательства. В целях развития сельскохозяйственного производства реализуется ряд программ: «Программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области на 2008–2012 гг.», «Развитие мясного скотоводства в Новосибирской области», «Техническое переоснащение сельскохозяйственного производства Новосибирской области на 2008–2010 гг.», «Новосибирское молоко на 2007–2010 гг.», «Развитие семеноводства сельскохозяйственных растений Новосибирской области на 2008–2012 гг.». ⁹

В целях повышения конкурентоспособности на рынке труда работников организа-

ций, находящихся под риском увольнения была принята Программа дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда Новосибирской области в 2009 году. В рамках этой программы реализовывались мероприятия по поддержке предпринимательских инициатив граждан, опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под угрозой увольнения, организации оплачиваемых общественных работ для уволенных работников и работников, переведенных на режим сокращенного рабочего времени.

Отличительной особенностью Программы стала тактика результативного устройства работников на новые рабочие места, а не насильственное сохранение неэффективных старых рабочих мест.

За период с января по октябрь 2009 года в центры занятости населения области обратились за услугами 107 тысяч человек, из них уволившись из организаций 68 тысяч человек, в том числе уволенных по сокращению – 11 тысяч, или 16 % от общего числа уволившись ¹⁰.

Чаще всего работники увольнялись из организаций промышленности (30 % всех увольнений, транспорта – 8 %, строительства и торговли – по 7 %).

Сокращение штата работников провели 1282 организации области, получается, что в среднем на одну организацию пришлось по 9 сокращенных. Массовых высвобождений работников в Новосибирской области не наблюдалось. Сведения об организациях, в которых были произведены наиболее массовые сокращения штата, представлены ниже (рис.1).

⁹ Информация о выполнении за 9 месяцев 2009 г. обязательств администрации Новосибирской области по региональному соглашению на 2008–2010 гг. – Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/716/>

¹⁰ Информация о выполнении за 9 месяцев 2009 г. обязательств администрации Новосибирской области по региональному соглашению на 2008–2010 гг. – Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/716/>



Рис. 1. Организации НСО, в которых были произведены наиболее массовые сокращения штата в 2009 году

Информация о рабочих местах, предоставляемая работодателями, размещается в ежедневно обновляемом электронном банке данных о вакантных рабочих местах на сайтах департамента и центра занятости населения города Новосибирска, а также в информационных залах всех центров занятости города и области, в электронных информационных киосках. Рост числа заявленных вакансий был отмечен, начиная с марта 2009 года, и продолжается до сих пор. В настоящее время в банке вакансий постоянно находится не менее 20 тысяч заявок по различным специальностям. Всего за прошедший год работодатели пред-

ставили сведения о 129 тысячах вакантных рабочих мест.

Благодаря усилиям специалистов центров занятости с января по октябрь 2009 года на новые рабочие места трудоустроены 71,8 тысячи человек, что на 15 % больше чем в 2008 году (рис. 2)¹¹.

В области реализуется специальная программа профессионального обучения и трудоустройства женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, что позволит обучить и тру-

¹¹ Информация о выполнении за 9 месяцев 2009 г. обязательств администрации Новосибирской области по региональному соглашению на 2008-2010 гг. Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/716/>

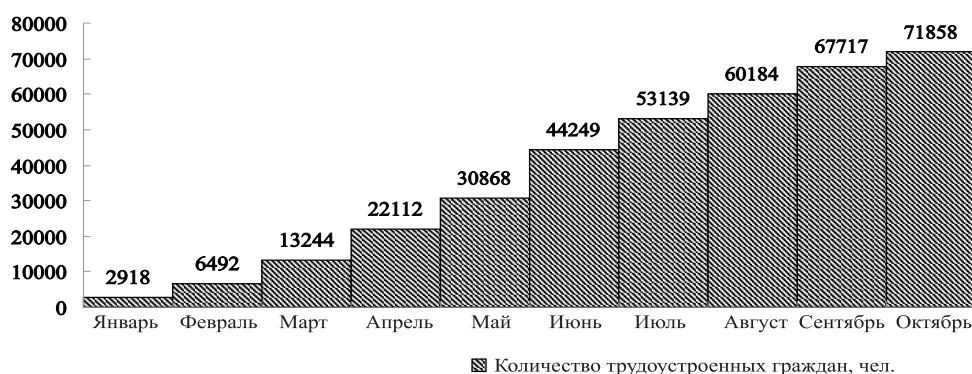


Рис. 2. Динамика трудоустроенных граждан, обратившихся за помощью в центры занятости населения НСО с накопительным итогом (за период с января по октябрь 2009 года)

доустроить за счет средств областного бюджета не менее пятисот женщин данной категории.

Одной из антикризисных мер является развитие гибких форм занятости. ДТиЗН НСО был разработан комплексный план развития гибких форм труда женщин, сформирован специальный банк вакансий, с помощью которого уже трудоустроено более 9 тысяч женщин. Это позволило несколько снизить уровень безработицы, оказало положительное воздействие на повышение уровня трудоустройства и занятости населения в целом.

Особое внимание уделяется регулированию рынка привлечения иностранных работников, основная задача которого – восполнение дефицита в работниках на неквалифицированных и сезонных работах, в строительстве и дорожном комплексе, ресторанном и торговом бизнесе. Квота на 2009 год была установлена в объеме 37 тысяч человек, что практически на 30 % меньше, чем в 2008 году.

Безусловно, нельзя недооценивать важность организации общественных работ (строительство, экологическая деятельность, оказание различных услуг и т.п.), которые не только обеспечивают занятость безработных, но и, как показали еще Дж.М. Кейнс и американские экономисты – авторы «Нового курса», через действие эффекта мультипликатора выполняют роль импульса для разворачивания совокупного спроса, а следовательно, развития общественного производства и роста ВВП.

В Новосибирской области составлен перечень общественных работ из 180 пунктов, а с января по октябрь 2009 года в общественных и временных работах приняли участие 29,4 тыс. человек, это в 3 раза больше, чем в 2008 году. При организации общественных работ приоритет отдается

районам области, потому как в районных центрах нет возможности быстрого трудоустройства на постоянную работу, а занятость в большей мере имеет сезонный характер. Обеспечивается средний уровень сохранения заработной платы работника до увольнения – 70 %. При заключении договора с работодателем обязательно обсуждаются перспективы закрепления временного работника в организации. По словам руководителя департамента труда и занятости населения Новосибирской области И. В. Шмидта, около 40 % безработных после окончания периода общественной работы включаются работодателем в штат постоянных работников, а специалисты стараются подобрать принимающие организации с учетом имеющихся у безработных профессий.

Наиболее значительные проекты организации дополнительной занятости работников реализованы на металлургическом заводе им. Кузмина, там были созданы дополнительные рабочие места для 482 работников, в аэропорту «Толмачево» – для 522 работников, в «Каменном карьере», п. Горный – для 450 человек, на предприятии «КАЗ Холдинг» в Куйбышеве – для 230 человек, на заводе железобетонных изделий № 4 – для 174 работников, на Искитимском шиферном заводе – для 143 работников¹².

Помимо этого, 138 предприятий и организаций целиком за счет средств федеральной субсидии направили на опережающее обучение 2700 работников, находящихся под угрозой увольнения. Все они после обучения продолжили работу

¹² О практике организации общественных работ в Новосибирской области. Информация ДТиЗН Новосибирской области. – Режим доступа: nskczn.siberia.net/files/spravka_ob_obshchestvennyh_rabotah.doc.

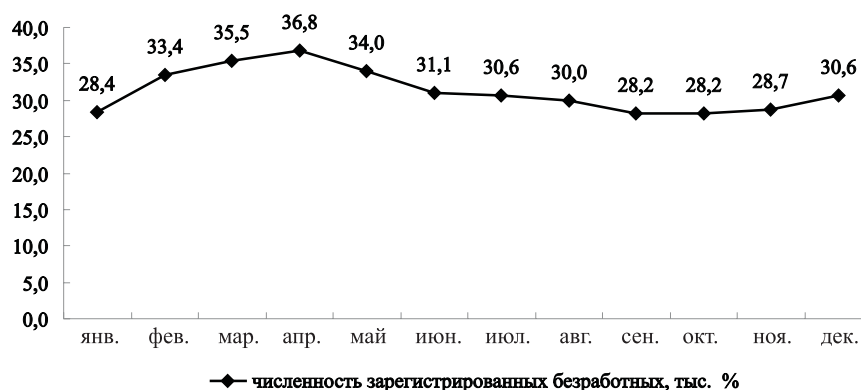


Рис. 3. Динамика численности зарегистрированных безработных в НСО в 2009 г.

на своих предприятиях по новым профессиям, либо получили дополнительные знания, повысили квалификацию. Были разработаны специальные учебные программы, выбраны оптимальные для каждого предприятия ритмы обучения. Необходимо подчеркнуть, что важно не просто чем-то занять людей, а предоставить им возможность повысить квалификацию, перейти на эффективное рабочее место, в том числе на более современное оборудование. Наиболее интересные программы обучения осуществлялись на «Сибирском антраците» – 570 работников прошли переподготовку и повышение квалификации, на НОВЭЗе – 560 человек прошли обучение, на металлургическом заводе – 276 работников. На ЭЛСИБе реализован масштабный проект по повышению квалификации 140 молодых специалистов из числа конструкторов и технологов.

В 2009 году были проведены 1184 ярмарки вакансий и 43 ярмарки учебных рабочих мест, на которые заявлены работодателями 12 тыс. вакансий. На крупных и средних организациях Новосибирской области работодателями дополнительно введено, по предвари-

тельным данным, около 8 тыс. рабочих мест¹³.

В современных условиях проблема безработицы как по стране в целом, так и в Новосибирской области вновь обострилась. Несмотря на принимаемые меры, в декабре 2009 года численность зарегистрированных безработных возросла после некоторого снижения на 2,2 тысячи человек по сравнению с январем и составила 30,6 тыс. чел. (рис. 3).

С апреля 2009 года уровень зарегистрированной безработицы в НСО начал снижаться, в сентябре достиг отметки 2,0 %, на которой остановился последние пять месяцев.

Продолжается работа по повышению заработной платы за счет дальнейшего совершенствования трудового процесса, оптимизации штатной численности, в том числе определения перечня трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним органи-

¹³ Доклад руководителя департамента труда и занятости населения Новосибирской области 26 октября 2009 года на заседании координационного Совета по реализации антикризисных мер при губернаторе Новосибирской области «О ситуации на рынке труда области и деятельности департамента труда и занятости населения Новосибирской области и подведомственных ему учреждений центров занятости населения в январе – октябре 2009 года. Режим доступа: http://nskczn.siberia.net/main/publicnyye_doklady.html.

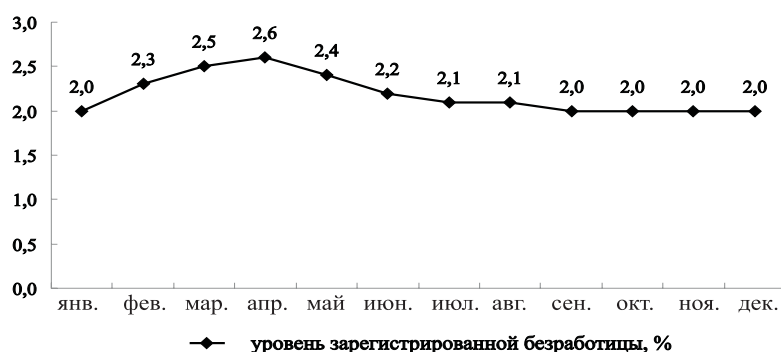


Рис. 4. Динамика уровня зарегистрированной безработицы в НСО в 2009 г.

ям, расширения самостоятельности руководителей учреждений. Руководителями учреждений отрабатываются установленные в отраслевых тарифных соглашениях качественные показатели деятельности для установления стимулирующих выплат. В результате проводимой работы в 2009 г. по сравнению с соответствующим периодом прошлого года номинальная средняя заработная плата работников здравоохранения и предоставления социальных услуг увеличилась на 25,6 %, образования – на 23,2 %, культуры и спорта – на 35 %. Динамика среднемесячной заработной платы по всем категориям работников представлена ниже (рис. 5).

Продолжалось применение Регионального тарифного соглашения, утвержденного сторонами социального партнерства, во внебюджетной сфере.

Одной из наиболее остро стоящих проблем по-прежнему остается несвоевременная выплата заработной платы работникам.

Суммарная просроченная задолженность по заработной плате в НСО начала возрастать с ноября 2008 г., тогда она составляла, по официальным данным, 60 897 тыс. руб., в декабре 2008 г. резко увеличилась до 183 109 тыс. руб. К январю 2009 данный показатель начал снижаться, но уже в марте вновь возрос и составил 230 534 тыс. руб. Некоторое

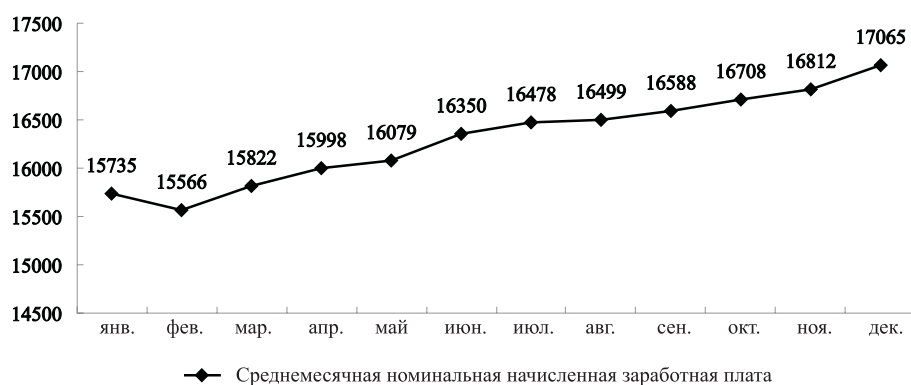


Рис. 5. Динамика среднемесячной начисленной заработной платы в целом по НСО в 2009 году, в рублях

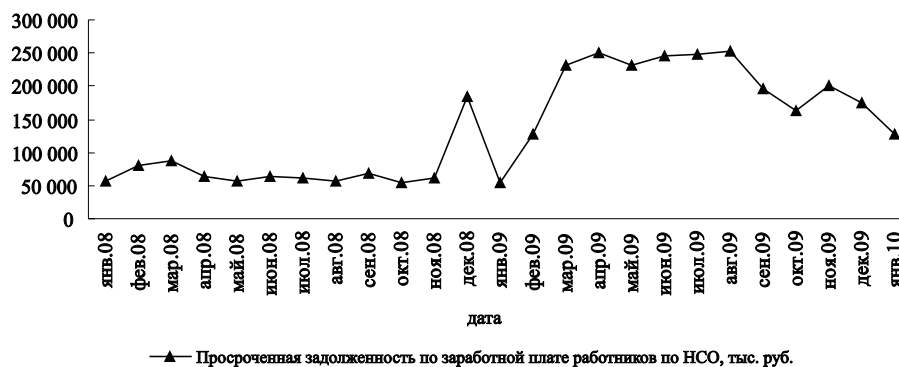


Рис. 6. Динамика просроченной задолженности по заработной плате работников НСО на период с 01.01.2008 по 01.01.2010 г.

снижение было зафиксировано лишь к сентябрю 2009 года, несмотря на это, размер просроченной задолженности по заработной плате на 1 января 2010 года выше, чем в прошлом году, более чем в 2 раза (рис. 6)¹⁴.

Для ликвидации задолженности организаций по выплате заработной платы перед своими работниками были приняты специальные меры, благодаря которым за период с августа 2009 года по январь 2010 года она была снижена практически в 2 раза (с 253 млн рублей до 126 млн рублей). Из 63 организаций, имеющих официальную задолженность по заработной плате, 16 предприятий являются банкротами с суммой задолженности перед работниками 70,4 млн рублей (43 % от общего объема), около 20 % задолженности приходится на предприятия федеральной формы собственности¹⁵.

¹⁴ Просроченная задолженность по заработной плате. Информация Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1237983568234

¹⁵ Доклад руководителя департамента труда и занятости населения Новосибирской области 26 октября 2009 года на заседании координационного Совета по реализации антикризисных

Осуществлялся постоянный контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам организаций, финансируемых из местных бюджетов, а также соблюдение организациями всех форм собственности законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

С 1 июля 2009 года был установлен новый размер минимальной заработной платы на уровне 5400 рублей для работников организаций сельского хозяйства и 7800 рублей для работников других отраслей.

По итогам мониторинга за первые 9 месяцев 2009 года, установленную минимальную заработную плату применяют 70 % организаций внебюджетной сферы, участвующих в территориальных соглашениях, в сельском хозяйстве – 53 %.

На 27.01.2010 г. величина прожиточного минимума в Новосибирской области составляет 5449 рублей.

В целях обеспечения контроля за ситуацией на рынке труда и согласованных

мер при губернаторе Новосибирской области «О ситуации на рынке труда области и деятельности департамента труда и занятости населения Новосибирской области и подведомственных ему учреждений центров занятости населения в январе–октябре 2009 года. Режим доступа: http://nskczn.siberia.net/main/publicnyye_doklady.html.

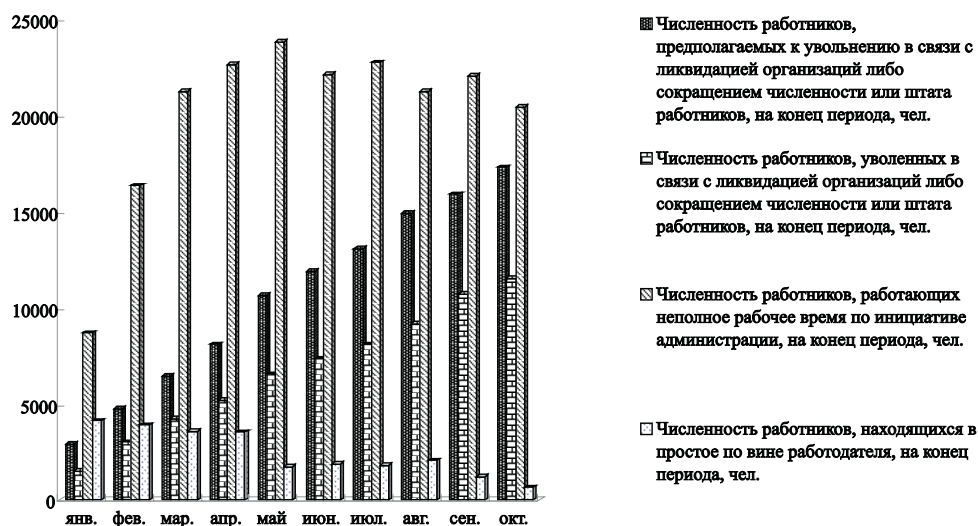


Рис. 7. Мониторинговые исследования процессов на рынке труда НСО (с января по октябрь 2009 г.)

действий установлено взаимодействие с Федерацией профсоюзов Новосибирской области, Ассоциацией руководителей предприятий, Новосибирским союзом руководителей предприятий и работодателей, отраслевыми департаментами, территориальными подразделениями федеральных органов исполнительной власти. Осуществляются мониторинговые исследования процессов на рынке труда (предстоящего и фактического высвобождения работников, введения и прекращения режима неполной занятости, ситуации с задолженностью по заработной плате, наличия вакантных рабочих мест). Так, в период с января по октябрь 2009 года численность работников, предполагаемых к увольнению в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, составила 17 324 человека; уволенных в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников – 11 522 человека; работающих неполное рабочее время по инициативе

администрации – 20 469 человек; находящихся в простое по вине работодателя – 674 человека (рис 7)¹⁶.

В соответствии с разделом регионального соглашения о социальной поддержке населения и развитии социальной сферы осуществлялась реализация социальных областных целевых программ.

Из областного бюджета выделены средства на реализацию областных целевых программ:

«Дети Новосибирской области» на 2008–2012 годы – 52,9 млн руб;

«Социальная поддержка инвалидов в Новосибирской области на 2006–2008 годы» – 8,7 млн руб.;

¹⁶ Доклад руководителя департамента труда и занятости населения Новосибирской области 26 октября 2009 года на заседании координационного Совета по реализации антикризисных мер при губернаторе Новосибирской области «О ситуации на рынке труда области и деятельности департамента труда и занятости населения Новосибирской области и подведомственных ему учреждений центров занятости населения в январе–октябре 2009 года. Режим доступа: http://nskczn.siberia.net/main/publicnyye_doklady.html.

«Детская онкология/гематология на 2007–2009 годы» – 21,3 млн руб.;

«Комплексные меры профилактики наркомании в Новосибирской области на 2009–2013 годы» – 3,1 млн руб.;

«Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера» – 9,6 млн руб.;

«Развитие культуры в сельской местности Новосибирской области на 2004–2011 годы» – 4,3 млн руб. и «Библиотеки Новосибирской области» – 3,9 млн руб.;

на строительство объектов образования выделено 672,5 млн руб., здравоохранения и физической культуры – 196,9 млн руб., культуры – 124,3 млн руб.

Медицинская помощь предоставлялась населению бесплатно в объеме, предусмотренном Новосибирской областной программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на 2009 год.

В целях повышения доступности жилья для населения администрация области осуществляет поддержку населения при кредитовании на покупку жилья в строящихся домах. В 2009 году из бюджета области на предоставление субсидий гражданам при приобретении (строительстве) жилья профинансировано 396,3 млн руб., кроме того для предоставления субсидий по кредитам молодых семей – 10,2 млн руб. В летнем сезоне 2009 года функционировало 79 загородных оздоровительных учреждений, в которых отдохнул 39 951 ребенок. Работало 1105 лагерей с дневным пребыванием детей, в которых отдохнуло 79 484 ребенка¹⁷.

¹⁷ Информация о выполнении за 9 месяцев 2009 г. обязательств администрации Новосибирской области по региональному соглашению на 2008–2010 гг. Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/716/>

В 2009 году забастовок и коллективных трудовых споров в Новосибирской области зарегистрировано не было.

Одним из приоритетных направлений в деятельности Федерации профсоюзов Новосибирской области является работа по защите трудовых и социальных прав и законных интересов членов профсоюзов, членских организаций, пропаганде и разъяснению действующего законодательства, а также практики его применения.

В 2009 году к профсоюзным юристам правового управления Федерации за разъяснением и защитой своих прав обратилось около 5 тысяч человек, в основном это были члены профсоюзов¹⁸.

Независимо от профсоюзного членства проводился прием пенсионеров, ветеранов войны и труда, безработных, студентов.

Более 80 % обратившихся получили помощь по вопросам трудового законодательства, касающимся заключения, расторжения трудового договора, несвоевременной оплаты отпусков, переводов, задержки выплаты заработной платы, неправомерного наложения дисциплинарных взысканий, и по другим вопросам трудового законодательства, около 20 % – по вопросам гражданского, жилищного, пенсионного, семейного и другим отраслям права.

Без обращения в органы по рассмотрению трудовых споров, руководствуясь статьей 27 Трудового кодекса РФ о социальном партнерстве, путем непосредственных переговоров с руководителями предприятий и организаций и специалистами соответствующих служб, в том числе и с выездом на места, были восстановлены нарушенные права более чем одной трети членов профсоюзов.

¹⁸ Доклад о работе правового управления Федерации профсоюзов Новосибирской области за 2009 год. Режим доступа: <http://www.fpnso.ru/works/pravo/index.php>

В связи с нарушением прав и законных интересов граждан, членов профсоюза, составляются жалобы и заявления в прокуратуру, районные администрации города, органы социальной защиты, пенсионные фонды.

В современных сложных социально-экономических условиях все большее значение приобретает судебная защита законных прав и интересов работников.

За прошедший период 2009 года при участии профсоюзных юристов в судах рассмотрено 219 исков по восстановлению на работе, по вопросам пенсионного обеспечения, взыскания заработной платы и других, которые были удовлетворены полностью или частично.

За отчетный период выигран ряд дел, касающихся невыплаты премий работникам.

Помимо осуществления защиты трудовых прав работников, возрастают обращения в правовое управление ОО ФП НСО членов профсоюзов о защите их гражданских прав. Зачастую восстановление этих прав решается только в судебном порядке.

Специалистами правового управления постоянно организовываются выездные юридические консультирования на предприятиях, где имеются первичные профсоюзные организации членских организаций, входящих в состав Федерации профсоюзов. Таким образом, члены профсоюзов на местах получают квалифицированную юридическую помощь не только по вопросам трудового права, но и по вопросам жилищного, семейного, административного права.

За 2009 год такие выезды были сделаны в 21 организацию города и области. Выездные юридические консультации были проведены в таких организациях как завод «Сибэлектропривод»; НПО «Восток»; ОАО

Хлебообъединение «Восход»; ЗАО завод им. «Коминтерна», Аптека № 70, Аптека № 48, Аптека № 143, Сибирская академия Госслужбы; ФГУП НМЗ «Искра»; ОАО НПО «Сибсельмаш» и другие организации¹⁹.

Необходимо отметить, что помимо нарушений трудового законодательства в виде задержек выплаты заработной платы, нарушения сроков ее выплаты, систематически нарушаются сроки расчета при увольнении. При заключении письменных трудовых договоров не отражаются зачастую обязательные условия труда, не соблюдается режим рабочего времени, нарушается установленный законом порядок и основания увольнения по дисциплинарным проступкам, нарушаются сроки выдачи трудовых книжек работникам при увольнении. Процветает практика необоснованного заключения срочных трудовых договоров. Есть случаи неправильного учета и оплаты работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, простоев не по вине работников. В ходе проверок были выявлены случаи необоснованного привлечения работников к материальной ответственности, связанные с тем, что работодателем неправильно установлены размеры реального ущерба, пропущены сроки взыскания, не был потребован объяснительный с работников.

Важнейшие локальные акты, содержащие нормы трудового права (положения по оплате труда, положения по компенсационным и стимулирующим выплатам, графики сменности, графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.) принимаются работодателем зачастую с нарушением порядка, преду-

¹⁹ Доклад о работе правового управления Федерации профсоюзов Новосибирской области за 2009 год. Режим доступа: <http://www.fpnso.ru/works/pravo/index.php>.

смотренного Трудовым кодексом РФ, в частности без учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а некоторые пункты противоречат действующему законодательству, в связи с чем такие документы не имеют юридической силы и не регулируют надлежащим образом соответствующие трудовые правоотношения.

Безусловно, нельзя не отметить очевидный прогресс в сфере социального партнерства, произошедший в регионе за последние 15 лет. Однако, если принять во внимание тот факт, что в Новосибирской области насчитывается около 132 тыс. хозяйствующих субъектов, на которые приходится всего лишь 10,5 тыс. профсоюзов, а в качестве членов областного союза предпринимателей зарегистрирована 51 организация, можно сделать вывод о том, что уровень социальной защищенности работников остается достаточно низким.

Социальное партнерство в Российской Федерации находится в стадии своего становления и развития, пока еще не созданы условия для цивилизованного, равноправного и эффективного взаимодействия работников, работодателей и государства. Эволюция социального партнерства – процесс достаточно длительный, поэтому не стоит в ближайшие 5–7 лет ожидать кардинальных изменений в социально-трудовой сфере.

Произведенный анализ областного, территориальных и отраслевых соглашений Новосибирской области свидетельствует о том, что существует ряд негативных тенденций, снижающих эффективность социального партнерства, к которым, прежде всего, необходимо отнести:

- слабую законодательную и нормативную базу социального партнерства;

- отсутствие сильных и независимых профсоюзных организаций;
- недостаточную организованность работодателей;
- нарушение основополагающих принципов заключения соглашений и договоров.

В отношении полномочий органов, форм социального партнерства, да и по многим другим аспектам региональное законодательство практически дословно повторяет федеральное.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что недостатки в области социально-трудовых отношений присущи как региональному, так и федеральному законодательству. Для нормальной реализации и развития социального партнерства необходимы тщательная проработка его теоретико-методологической базы и совершенствование понятийного аппарата.

Литература

Зубкова, А.Ф. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / А.Ф. Зубкова. – М.: Финтаинформ, 2006. – 490 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Юристъ, 2005. – 1261 с.

Социальное партнерство: российская модель: учеб. пособие / О.Н. Валькович, С.Н. Трунин. – Краснодар: Изд-во Кубан. гос. ун-та, 2009 – 352 с.

Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): учеб. / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2008. – 340 с.

Доклад о работе правового управления Федерации профсоюзов Новосибирской области за 2009 год. – Режим доступа: <http://www.fpnso.ru/works/pravo/index.php>. – Загл. с эрана.

О ситуации на рынке труда области и деятельности департамента труда и занятости на-

селения Новосибирской области и подведомственных ему учреждений центров занятости населения в январе – октябре 2009 года [Электронный ресурс]: докл. рук. департамента труда и занятости населения Новосиб. обл. 26 окт. 2009 г. на заседании координационного Совета по реализации антикризисных мер при губернаторе Новосиб. обл. – Режим доступа: http://nskczn.siberia.net/main/publichnye_doklady.html. – Загл. с экрана.

Закон о социальном партнерстве в Новосибирской области. № 89-ОЗ от 19 декабря 1997 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/103/>. – Загл. с экрана.

Информация о выполнении за 9 месяцев 2009 г. обязательств администрации Новосибирской области по региональному соглашению на 2008–2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/716/>. – Загл. с экрана.

Методические рекомендации по порядку разработки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/298/>. – Загл. с экрана.

О практике организации общественных работ в Новосибирской области [Электронный ресурс] : информ. ДТиЗН Новосиб. обл. – Режим доступа : nskczn.siberia.net/files/spravka_ob_obshchestvennyh_rabotah.doc. – Загл. с экрана.

Просроченная задолженность по заработной плате [Электронный ресурс]: информ. Росстата. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1237983568234. – Загл. с экрана.

Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией Новосибирской области на 2008–2010 годы [Электронный ресурс]: информ. ДТиЗН НСО. – Режим доступа : <http://nskczn.siberia.net/main/articles/article/293/>. – Загл. с экрана.