

УДК 331
ББК 65.9(2)245
М – 21

Мальцева Ирина Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и мировой экономики финансово-экономического факультета Майкопского государственного технологического университета, тел.89034657357.

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСОБОГО МЕХАНИЗМА
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**
(рецензирована)

Одним из инструментов достижения сбалансированности интересов участников рынка труда является социальное партнерство, рассматриваемое как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, и обеспечивающий баланс и реализацию их основных интересов.

Ключевые слова: заработная плата, рынок труда, субсидирование, самозанятость, социальное партнерство.

Maltseva Irina Sergeevna, candidate of economic sciences, associate professor of the chair of economic theory and world economy of the finance and economics faculty, Maikop State Technological University, tel.89034657357.

**DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP AS A SPECIAL MECHANISM FOR THE
REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS**

One of the tools of achieving a balance of interests of participants of the labor market is a social partnership, which is seen as a special type of social-labor relations, inherent in a market economy, and ensuring balance and realization of their fundamental interests.

Keywords: wages, labor market, subsidies, self-employment, social partnership.

Правовой основой системы социального партнерства является Конституция Российской Федерации, федеральные законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ряд других законов и нормативных правовых актов, которые восполнили и восполняют существующие пробелы в правовой базе социального партнерства. И сейчас ведется активная работа по разработке и совершенствованию правового механизма социального партнерства.

Как показывает анализ выполнения коллективных договоров в 2008 г. в Республике Адыгея, нередки случаи, когда такие договора включают пункты, по которым положение работников ухудшается по сравнению с действующим законодательством. Например, имеются такие факты, когда работодатель не оформляет договор при поступлении человека на работу или вместо трудового договора заключает с ним гражданско-правовой договор. Это означает, что работник будет выполнять свои обязанности на свой страх и риск: время работы не засчитывается в трудовой стаж. Кроме того, работник в этом случае не подлежит обязательному социальному страхованию, а значит, не будет иметь право на оплату больничного листа в случае временной нетрудоспособности и на пенсию в случае полной утраты трудоспособности.

В Республике Адыгея до сих пор отсутствует главное условие для развития договорных отношений между наемными работниками и работодателями — нет сильных и мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться.

По нашему мнению, социальное партнерство как особый механизм регулирования социально-трудовых отношений должен охватывать не только договорные трудовые отношения, но и все стороны системы общественных отношений, то есть сферы распределения и занятости, взаимосвязь и взаимное влияние распределительных отношений и отношений в сфере труда. Все они должны рассматриваться в комплексе. Такой подход требует соответствующей корректировки мер и методов воздействия на социально-трудовую сферу со стороны всех заинтересованных сторон; государства,

предпринимателей и работодателей, наемных работников, граждан, нуждающихся в социальной поддержке, общественных организаций.

Немаловажное значение в совершенствовании механизма управления рынком труда и занятостью приобретает на сегодняшний день рыночная функция заработной платы. Роль заработной платы на рынке труда обусловлена тем, что она – один из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на предприятие наиболее эффективных работников[1].

Проведенный анализ средней номинальной заработной платы по РА свидетельствуют, что лидирующее положение по уровню заработной платы начиная с 2001 г. и по 2007 г. занимает финансовая деятельность. Второе место по уровню оплаты труда в Республике Адыгея занимает аппарат органов государственного и хозяйственного управления, органов управления коммерческих и общественных организаций. В Республике Адыгея на третьем месте по уровню доходов находится строительство. Транспорт занимает четвертое место по показателю уровней рангов. На пятом месте в Республике Адыгея по уровню заработной платы находится связь.

Группа отраслей, объединяющих в себя жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, физическую культуру, социальное обеспечение народное образование, культуру и искусство характеризуются достаточно низким уровнем заработной платы. Однако отраслью с самым низким уровнем заработной платы в Республике Адыгея является сельское хозяйство. Справедливости ради подчеркнем, что сельское хозяйство во всем мире относится к отрасли самой малооплачиваемой занятости, так как здесь используется в массовых масштабах простой, малоквалифицированной ручной труд.

Таким образом, возросшая дифференциация оплаты труда между отраслями, различными социальными группами населения Адыгеи приводят к деградации трудового потенциала многих отраслей производства, где труд оплачивается на уровне или даже ниже прожиточного уровня. В целях повышения трудовой мобильности и выхода на вторичный рынок необходимо приближение минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума. Необходимо отказаться от применения данного показателя в качестве расчетного норматива для определения социальных пособий, штрафов, окладов. Минимальный размер оплаты труда должен обеспечивать удовлетворение самых необходимых потребностей работника, а не служить абстрактным нормативом.

Понимание необходимости приближения минимальной зарплаты к прожиточному минимуму наглядно отражено в принятых решениях Государственной Думы РФ на 2004-2005 гг., где минимальная заработная плата составила соответственно 600-700 руб., а с сентября 2007 г. ее уровень достиг 2300 руб. Однако наблюдаемый рост минимальной заработной платы, установленный государством, пока не обеспечивает защиты покупательской способности заработной платы трудоспособного человека, поскольку соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума остается высоким. Реальность повышения покупательской способности заработной платы может быть обеспечена в том случае, если будут предусмотрены в государственном бюджете расходы на установку равных соотношений между законодательно установленной минимальной заработной платой и прожиточным минимумом трудоспособного населения.

В системе организационно-экономических мер стимулирования спроса на труд особое значение в новых формах хозяйствования приобретают программы субсидирования занятости, квотирования рабочих мест, которые должны эффективно реализоваться государственными службами занятости населения на местах[2]. Субсидирование занятости включает в себя мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, принимающим на работу определенные категории граждан, либо не увольняющих их. Экономический смысл субсидирования занятости связан с предоставлением предпринимателю средств для доплат к заработной плате работникам, которые в связи с пониженным уровнем трудоспособности, не могут демонстрировать необходимый уровень эффективности труда. Фактически субсидирование занятости трансформируется в субсидирование заработной платы за счет средств государства, которые формируются в виде налоговых отчислений организаций, в государственный бюджет, а затем перераспределяются в пользу организаций, участвующих в названных программах. Квотирование занятости по своей сути примыкает к мерам

субсидирования занятости, так как оно связано с предоставлением льгот организациям, нанимающим на работу лиц со сниженным уровнем трудоспособности в количестве, определенном органами государственного управления занятостью.

В 2006г. в счет квот было трудоустроено всего лишь 152 человека, тогда как численность инвалидов в Адыгее составляет около 30 тыс. чел. или 7% от численности всего населения. Главной причиной этому, по нашему мнению, является, с одной стороны, не только слабая работа центров занятости на местном уровне, недостаточно активная их связь с администрацией городов, районов и органами местного самоуправления, но и с другой — отсутствует механизм воздействия на предпринимателей, принимающих решение о целесообразности принятия лиц с пониженной трудоспособностью, в виде штрафных санкций, которые согласно п.5 ст.25 гл.5 Закона «О занятости населения РФ» «в случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят в фонд занятости обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида. Порядок и размеры внесения данной обязательной платы устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Следует заметить, что правительство Республики Адыгея 25 июля 2005г., во изменения постановления от 7 мая 2001г., приняло постановление «О квотировании рабочих мест для инвалидов», где установило для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, расположенным на территории Республики Адыгея, численность работников в которых составляет более 100 чел., квоты для приема на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников. Принятое постановление возможно и даст позитивные результаты, если будет разработан и осуществлен механизм воздействия Министерства труда и социального развития Республики Адыгея на предпринимателей и организаций по его выполнению.

Таким образом, ситуация на рынке труда во многом зависит от действий работодателей, активности профсоюзов, позиции администрации республики. Поэтому необходимо развивать и укреплять социальное партнерство на рынке труда. Система социального партнерства должна быть сформулирована на всех уровнях: многосторонние соглашения между республиканской администрацией, профсоюзами и работодателями в области оплаты и охраны труда, социального страхования; отраслевые тарифные и территориальные соглашения; коллективные договора. Такой всесторонний подход к вопросам занятости позволит осуществить защиту трудовых прав и гарантий наемных работников, повысит ответственность работодателей за сохранение кадрового потенциала Республики Адыгея.

Литература:

1. [Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. М.: ИПУ РАН, 2002. 109 с.](#)
2. Семенихина В.А. Микроэкономика: учеб. пособие. Новосибирск: Сибир. ин-т финансов и банковского дела, 2003. 235 с.