

СОЗДАНИЕ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ: ТРАЕКТОРИИ ПАРТНЕРСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

ФГБОУ ВО "МПГУ":
Сергей Юрьевич Иванов, доцент
Д.В. Иванова, доцент

ОУП ВО "АТиСО":
Андрей Сергеевич Иванов,
ведущий научный сотрудник

В статье акцент сделан на расширение механизмов партнерского взаимодействия в контексте решения задач модернизации и создания высокопроизводительных рабочих мест. В рамках регионального уровня социального партнерства приоритет отдается разработке мер по совершенствованию переговорного процесса по обеспечению высокопроизводительного труда. Высокопроизводительный труд рассматривается в разрезе защиты трудовых прав, достойного дохода и социальной защиты работников.

The article focuses on the extension of mechanisms of partnership in the context of the modernization and the creation of productive jobs. In regional level social partnership priority is given to the development of measures to improve the negotiation process to ensure high levels of productivity. High-performance work is seen in the context of labour rights, decent income and social protection of workers.

Ключевые слова: *производительность труда, высокопроизводительное рабочее место, социальное партнерство, профсоюзы, региональные соглашения, занятость, безработица, заработная плата, достойный труд.*

Keywords: *productivity, high-performance workplace, social partnership, trade unions, regional agreements, employment, unemployment, wages, decent work.*

Исходя из реализации национальной экономической политики, обеспечение высокого уровня производительности труда на рабочем месте является приоритетным направлением деятельности социальных партнеров. Такой подход также неукоснительно затрагивает сферы формирования доходов и инвестиционной политики.

Актуализируя этот вопрос, напомним, что одно из направлений социального диалога на региональном уровне связано с повышением производительности труда и созданием высокопроизводительных рабочих мест. Заметим, что в резолюции IX съезда ФНПР "Создание достойных рабочих мест - условие устойчивого экономического роста" перед профсоюзами в рамках трехсторонних консультаций были определены практические шаги по модернизации существующих и созданию новых рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой. В документе подчеркнута, что это должно достигаться путем совершенствования технологий, обновления материально-технической базы организаций, а не за счет повышения уровня эксплуатации работника и необоснованного сокращения издержек на труд [1].

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 "О долгосрочной государственной экономической политике" была законодательно определена инициатива по созданию и модернизации 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году, которая также была поддержана профсоюзами [2]. Учитывая, что в РФ на тот период уже существовало порядка 12 млн рабочих мест в определенной мере отвечающих этим требованиям, речь идет о ежегодном создании или модернизации более 1,6 млн рабочих мест.

Высокопроизводительное рабочее место означает: безопасное рабочее место с достойной оплатой труда, использующее современные технологии. Заметим, что в рамках определения МОТ достойный труд - это производительный труд, при котором обеспечивается защита прав, достойный доход и социальная защита работников. В числе разрабатываемых индикаторов достойного труда отдельно выделяется необходимый объем доходов, продуктивность, возможность трудоустройства, безопасность работы и т.д. [3].

Складывающаяся практика партнерского взаимодействия свидетельствует о существующих проблемах в отношении создания высокопроизводительных рабочих мест. Стоит отметить, что к понятию "высокопроизводительное" рабочее место (ВПРМ) и его оценки на данный момент нет устоявшихся подходов.

Согласно данным Министерства экономического развития РФ,

к ВПРМ относятся все занятые рабочие места в организации, производительность которых превышает установленный уровень. При этом для анализа используются показатели добавленной стоимости в расчете на одно замещенное рабочее место, среднего значения заработной платы. По расчетам специалистов в текущих ценах среднее значение заработной платы в 2020 г. должно составлять 80 тыс. рублей.

В свою очередь эксперты Торгово-промышленной палаты (ТПП) предлагают для оценки ВПРМ использовать показатели производительности труда, которая рассчитывается исходя из добавленной стоимости/выручки на одного работника, либо на основе уровня затрат на одного занятого.

Финансово-экономический кризис изменил приоритеты в переговорном процессе, определил необходимость выработки нового подхода к определению механизмов взаимодействия социальных партнеров.

Практика показывает, что поставленные в рамках переговорного процесса приоритеты по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест на одном уровне не всегда согласуются с другими, не находят поддержки у работодателей. На ряде предприятий наблюдаются критические значения фондо- и капиталовооруженности. Низкий показатель фондоотдачи при высоких затратах живого и овеществленного труда не способствует выводу отечественной экономики на новую ступень инновационного развития. Технологическая модернизация и научно-технологическое развитие требуют больших финансовых вложений, которые в условиях экономического спада остаются дефицитным ресурсом.

Кризис и введенные международным сообществом санкции существенно усугубили социально-экономическое расслоение ряда регионов. В условиях снижения темпов экономического развития в дотационных регионах прежде всего обострились проблемы социально-трудовой сферы, в их числе: высокая безработица среди групп социального риска (молодежь, женщины), декартификация рабочей силы, развитие трудовой дискриминации, увеличение масштабов неформальной занятости, увеличение продолжительности рабочего времени, использование практики атипичной занятости и т.д.

Снижение доходов региональных бюджетов стало своеобразным лейтмотивом для инновационных изменений, поиска возможных ресурсов развития. Очевидно, что не все регионы обладали одинаковым потенциалом для предстоящих изменений в контексте создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. Это в

определенной степени определило и то, что партнерское взаимодействие по данному направлению носило ограниченный характер, в том числе в части разработки мер по повышению производительности труда, обеспечению социальной защиты работников.

Заинтересованность социальных партнеров является движущей силой создания/обновления рабочих мест. Профсоюзная сторона стоит на позиции, что дешевая рабочая сила не позволяет внедрять новую технику и организацию, снижает интерес к выполняемой работе и, следовательно, препятствует росту качества продукции и в итоге - развитию экономики.

Между тем анализ региональных соглашений показывает, что многие вопросы по формированию высокопроизводительных рабочих мест находили отражение в разделах, посвященных региональной экономической политике и охране труда. К сожалению, многие работодатели не желают нести дополнительные затраты на модернизацию старых и создание новых высокопроизводительных рабочих мест, обеспечение достойных условий труда. И этому есть вполне объяснимые причины. Создание высокопроизводительных рабочих мест напрямую зависит от позитивного инвестиционного климата в регионе, отрасли, организации. Поэтому не все регионы могут аккумулировать свои ресурсы на реализацию обозначенных задач.

Обратимся к статистике. Данные ФСГС показывают, что темпы роста числа высокопроизводительных рабочих мест в целом по РФ за 2013-2014 гг. замедлились с 6,9 % до 4,5 %. Число регионов, в которых сократилось количество высокопроизводительных рабочих мест, составило около 20 %. При этом разница между регионами по темпам роста высокопроизводительных рабочих мест в 2014 г. была очень значительная: от 0,6 % до 13,5 %.

Лидируют по количеству созданных высокопроизводительных рабочих мест, приведенных к общей численности занятых, следующие регионы: республика Татарстан, Ростовская область, Санкт-Петербург. Среди регионов-аутсайдеров выделяются Чувашская республика и Архангельская область. Как видно, диспропорции в региональном развитии являются очевидным фактом.

Как мы говорили ранее, одним из основных условий процесса создания высокопроизводительных рабочих мест является обеспечение его полноценного финансирования. Структура расходов региональных бюджетов раскрывает приоритеты региональной политики и их изменение в контексте партнерского взаимодействия по вопросам занятости и создания высокопроизводительных рабочих мест. Обращает на себя внимание использование по многим реги-

онам собственных средств в качестве основного источника финансирования инновационных программ по созданию рабочих мест.

Региональные бюджеты были скорректированы в первую очередь на социально-значимые расходы, поддержание стабильности на рынках. При этом в центре внимания оказались рынки, имеющие ярко выраженный социальный контекст, на которых неизбежно присутствие государства.

Данные социальной статистики за 2014 г. показывают, что наибольшая доля консолидированных бюджетов регионов по-прежнему приходится на социальные расходы - на сферу образования - 26,2 %. Значительные доли в структуре расходов также приходятся на расходы по статьям "Национальная экономика" (18,8 %), "Социальная политика" (15,1 %), "Здравоохранение" (13,9 %) и "Жилищно-коммунальное хозяйство" (9,6 %) [4].

На этом фоне наблюдается существенная дифференциация регионов в аспекте траектории "догоняющая" модернизация рабочих мест в обозначенных секторах экономики. Многочисленные исследования показывают, что из всех субъектов инновационной деятельности в регионах в необходимом количестве производственно-технологический потенциал имеется только в исследовательских и технологических подразделениях учреждений высшего образования.

О структурной несбалансированности источников финансирования проектов по созданию высокопроизводительных рабочих мест говорит и то, что в 53 из 85 регионов произошло сокращение расходов по позиции "национальная экономика". Сокращали свои расходы не только активные регионы, но и те, которые имели долги.

Наибольшее сокращение расходов на 23...38 % отмечается в Амурской, Белгородской, Смоленской, Омской, Рязанской областях, Красноярском крае и республике Бурятия, более чем на 40 % - Еврейской автономной области, Чукотском автономном округе. Заметим, что по ряду "депрессивных" регионов (Кавказа, Приволжья, Забайкалья) фиксировалось снижение уровня жизни населения, нарастание долгов по невыплате заработной платы.

По сути, технологическая модернизация требует от социальных партнеров разработки согласованных мер по повышению квалификации занятых, внедрению новой техники, перевооружению предприятий и увеличению инвестиций в производство. Однако усеченное решение задачи виделось представителями работодателей зачастую только в повышении производительности труда без дополнительных финансовых инвестиций в используемые технологии, модернизацию производства.

Интерес представляют разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ рекомендации по стимулированию в отношении работников бюджетной сферы на основе "эффективного контракта" [5]. С одной стороны, с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, социально-трудовые отношения строятся на выполнении государственного задания и целевых показателях эффективности работы. В ее основе лежит система оценки деятельности работников, нормирование труда и система оплаты труда. С другой стороны, закладываются основания для высвобождения "неэффективных" работников. А следовательно, на ближайшую перспективу открытыми остаются вопросы диверсификации экономики, структурных изменений в сфере занятости рабочей силы, планировании процессов трудовой мобильности, соответствующей динамике ввода высокоэффективных рабочих мест.

В условиях импортозамещения актуальной на уровне субъектов РФ является поддержка намерений и действий государства по развитию реального сектора экономики, высокотехнологичных отраслей и малого бизнеса. Однако свертывание инвестиционных программ лишило многие предприятия возможности для маневра в условиях финансово-экономического кризиса. Для представителей бизнеса первостепенными шагами явились экономия на затратах на рабочую силу, а также сокращение производства. В этих условиях даже при позитивном инвестиционном климате возникает проблема тиражирования устаревших технологий в экономике.

Очевидно, что в заключаемые региональные соглашения необходимо отдельно включать положения о необходимости исклю-



чения из воспроизводства устаревшей технико-технологической базы, повышения уровня квалификации рабочей силы. Для повышения деловой активности бизнеса, улучшения финансового обеспечения программ по модернизации и введения новых, высокоэффективных рабочих мест большое значение имеет снижение процентной ставки по банковским кредитам, выданных на их реализацию, увеличение объемов долгосрочного кредитования, а также упрощения процедуры привлечения заемных средств. Определенным решением проблемы является привлечение институциональных инвесторов с учетом норм корпоративного управления и государственного регулирования.

Стратегию на формирование высокопроизводительной рабочей силы дополняет анализ текущей ситуации на региональных рынках труда, которая определяется продолжающимся спадом производства (в 2015 году на 1,5...2 %) и вялотекущим снижением численности занятых в экономике по ряду отраслей.

В целом по РФ наблюдается относительно низкий уровень безработицы. Так, в 2015 г. уровень безработицы в Российской Федерации составил 5,5 % к численности экономически активного населения, что соответствует уровню 2014 г. и на 0,3 п.п. ниже, чем в 2013 г.

Общая ситуация с региональной безработицей неоднозначна. Среди регионов РФ в 2015 г. самый низкий уровень безработицы, как и в предыдущем году, отмечен в Санкт-Петербурге и Москве - 1,8 % и 1,7 % соответственно. В группу лидеров по данному показателю также входит Самарская область, где уровень безработицы не превысил 3 %.

Самый высокий уровень безработицы (более 10 % от экономически активного населения) сохраняется по следующим дотационным регионам: республики Алтай, Калмыкия, Ингушетия, Тыва, Чеченская республика, Забайкальский край.

В целом риск застойной безработицы оказывается выше в депрессивных и монопрофильных регионах. На этом фоне растет спрос на разработку мер по снижению безработицы, носящей прежде всего структурный характер. В то же время социальным партнерам стоит исходить из того факта, что сдерживание безработицы любой ценой может привести к дальнейшему снижению уровня заработной платы и стагнации рынка труда. Причем открытым остается вопрос об увеличении пособия по безработице. С другой стороны, непринятие мер по сбалансированному регулированию безработицы может вызвать нарастание социальной напряженности и привести в итоге к экономическому коллапсу.

Одной из проблем, существенно осложняющих ситуацию на региональных рынках труда, является нарастающий дефицит высококвалифицированных специалистов, а также несоответствие качества предлагаемых рабочих мест квалификации и ожиданиям лиц, ищущих работу. Тяжелые условия труда, нарушение требований охраны труда способствуют росту текучести кадров. Практически речь идет о необходимости проведения профсоюзной стороной как плановых, так и внеплановых проверок качества рабочих мест, недопущении снижения уровня социальной защищенности работников.

С использованием имеющегося опыта по ряду регионов (Ивановской, Иркутской, Курской, Московской, Омской, Самарской, Тюменской и некоторых других областях) в условиях кризисной экономики востребованными являются программы не только по обеспечению самозанятости, развитию малого предпринимательства, но и аттестации и спецценке рабочих мест. Несмотря на относительно низкие официальные показатели по безработице, меры по недопущению ее роста в условиях экономической нестабильности по-прежнему актуальны для сторон социального диалога. Симптоматично, что во многих соглашениях закреплены меры альтернативной и неполной занятости, жесткой регламентации процедуры высвобождения работников, выделения дополнительных средств на программы занятости населения через развитие импортозамещающих секторов экономики.

Таким образом, социальным партнерам необходимо ориентироваться не только на реализацию территориальных программ содействия занятости, помощь федерального Центра, но и на снятие

административных ограничений для перемещения рабочей силы внутри страны. Наконец, актуальность приобретают меры по формированию экономических условий, содействующих свободному перемещению рабочей силы, необходимости определения дополнительных источников финансирования.

Еще один вопрос - сбалансированное расходование бюджетных средств. Наблюдаемый за исследуемый период по некоторым регионам рост расходов на общеэкономические вопросы обусловлен многими причинами. Одна из них связана с поддержкой мероприятий по увеличению занятости населения, в том числе финансируемых из федерального бюджета (например, Калининградская, Ленинградская, Калужская области).

Тем не менее, за период 2014-2015 гг. сопоставление темпов роста безработицы, динамики рабочих мест и общеэкономических расходов, например, по Калининградской и Ленинградской областям позволяет говорить о разбалансированном финансировании, недостаточной проработке мер, предпринимаемых социальными партнерами в области занятости населения.

Достаточно показательной в этом смысле является социальная Программа "Содействие занятости населения Калининградской области на 2012-2016 годы", в которой предусмотрены меры по сдерживанию уровня регистрируемой безработицы в целом по области в пределах 5 % от численности экономически активного населения [5]. Однако совместными усилиями органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов эта приоритетная цель за истекший период пока не была достигнута. В регионе все так же фиксируется негативная динамика по сокращению рабочих мест. Уровень регистрируемой безработицы здесь за период 2014-2015 гг. составил более 5,3 %.

Следствием невыполнения программных задач во многом является низкая результативность механизмов ответственности субъектов социального партнерства. Наконец, их неспособность гарантировать реализацию требований по синхронизации создания высокопроизводительных рабочих мест на межотраслевом уровне с программами подготовки высококвалифицированных кадров и обеспечением достойной оплатой труда.

Несмотря на то что в ряде трехсторонних областных соглашений определен целый перечень мер в сфере содействия занятости и развитию кадрового потенциала с указанием конкретных социальных показателей, ситуация по многим предприятиям в регионах далека от оптимальной. Практически в коллективных договорах редко когда присутствует утверждаемый региональными соглашениями перечень социальных индикаторов. К тому же отсутствует законодательно регламентированные отношения между региональными, отраслевыми соглашениями и коллективными договорами. Сегодня требуется значительное увеличение количества заключаемых коллективных договоров, в которых находят выражение меры по созданию новых высокопроизводительных рабочих мест с учетом ключевых показателей регионального развития.

Не секрет, что в рамках секвестирования статей федерального бюджета, некоторые регионы ориентируются на урезание своих инвестиционных расходов, в том числе, по поддержке занятости на не всегда эффективных предприятиях. Однако, как было подчеркнуто выше, проблема куда шире и видится в создании производительных рабочих мест, что предполагает организацию труда на научной основе при достойной оплате труда, проведение активной по-



литики занятости. Только динамичные и эффективные, конкурентоспособные предприятия могут создавать такие рабочие места. Особое внимание в рамках переговорного процесса профсоюзы должны уделять вопросам совершенствования и нормирования труда как основы обеспечения социальной справедливости, достижения баланса между трудом и вознаграждением работников.

Развитие переговорного процесса показывает, что региональные власти зачастую обходятся полумерами в обеспечении занятости групп социального риска в ущерб реализации активной политики занятости, модернизации трудоизбыточных производств. В дефиците меры по профориентации и профадаптации молодежи: организации стажировки и практики студентов на предприятии, предварительное распределение выпускников учебных заведений, проведение ярмарок вакансий и конкурсов профессионального мастерства.

Все это свидетельствует о том, что современные реалии определяют необходимость принятия сторонами переговорного процесса обязательств по повышению "гибкости" региональных программ занятости, расширению новых (менее затратных) форм занятости, обусловленных потребностью рынка труда в мобильной рабочей силе, вызванной децентрализацией и углублением специализации производства, возможностью иметь временные заработки в условиях высокой и затяжной безработицы, потребностью в трудоустройстве отдельных категорий населения.

Особой проработки требуют вопросы создания электронного рынка труда, социальной защиты работников в рамках сетевых организаций, регулирования дистанционной занятости, заемного труда. Среди инновационных форм занятости отдельно выделим дистанционную занятость, ориентированную на актуальные потребности высокотехнологичных отраслей экономики.

Еще одна проблема создание высокопроизводительных рабочих мест обусловлена замедлением темпов роста заработной платы.

Отмечаемый в некоторых регионах рост расходов по статье "Национальная экономика" происходил за счет увеличения расходов на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда, на безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям.

Существенный вклад в политику регионов касательно заработной платы оказали требования федерального Центра о повышении МРОТ, необходимости индексации заработной платы работникам бюджетных учреждений. В определенной степени рост расходов на бюджетную сферу был во многом связан с реализацией Указа Президента РФ В.В. Путина от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" [6]. Согласно указу, доходы врачей, научных сотрудников, а также преподавателей высших учебных заведений к 2018 году должны превышать среднюю заработную плату по региону не менее, чем в 1,5 раза.

Заметим, что за период с 2014 по 2015 годы на повышение заработной платы работникам бюджетной сферы из федерального бюджета планировалось выделить около 200 млрд рублей, а из бюджетов субъектов Российской Федерации более чем 900 млрд рублей. Однако органами законодательной власти был принят федеральный бюджет на текущий 2016 год, в котором Министерство финансов РФ заметно сокращает объем дотаций регионам.

В то же время значимая часть регионов проявила консерватизм в отношении повышения оплаты труда. Выполняя нормы трудового законодательства об индексации заработной платы, и ориентируясь на сохранение трудовых коллективов, многие работодатели осуществляли корректировки заработной платы, пропорционально сокращая вознаграждение и рабочее время или объем работ. Как итог - снижение реальных доходов населения при относительно невысокой безработице.

Согласно данным ФССГ, минимальный размер оплаты труда в РФ по состоянию на 1 января 2016 г. был повышен на 4 % и составил 6204 рубля в месяц, то есть 53,6 % от прожиточного минимума трудоспособного населения [7]. Доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного насе-

ления в 2015 году составила почти 12,5 %. Согласно расчетам экспертов в 2016 г. ожидается дальнейшее падение уровня и качества жизни населения. По предварительным данным, официальный уровень бедности будет расти на 2 п.п. и в 2016 году может достигнуть 16 % [8].

Рост реальных денежных доходов населения за период 2013-2015 гг. сохранился лишь в тех субъектах РФ, которые оказались менее всего затронуты кризисом, получали в ряде случаев необходимую поддержку федерального Центра и обеспечили стабильность выплат заработной платы, социальных пособий, в их числе: Архангельская, Сахалинская, Ульяновская, Тульская области, республики Мордовия, Марий Эл, Удмуртская республика.

Напротив, невысокие темпы роста номинальной зарплаты отмечаются по следующим субъектам РФ: Амурская, Тверская области, республики Северная Осетия-Алания, Ингушетия, Чеченская республика. Уровень жизни в этих регионах сравнительно низок.

Безусловно, наличие конкретного и однозначного порядка индексации заработной платы в заключаемых региональных соглашениях позволит облегчить работу первичных профорганизаций по отстаиванию трудовых прав и улучшить работу по закреплению соответствующего порядка индексации заработной платы в коллективном договоре и локальном акте организации [9]. Данная мера помимо прочего будет способствовать предотвращению массовых форм безработицы и чрезмерного напряжения на рынке труда и созданию высокоэффективных рабочих мест.

Однако проблемы в сфере индексации зарплат на региональном уровне видятся и в том, что не всегда в соглашениях прописываются её условия - размер, периодичность и основания повышения реального содержания заработной платы работников. Установление порядка индексации зачастую перебрасывается на локальный уровень. Причем региональные соглашения распространяются только на ограниченный круг работодателей. Не все работодатели стремятся к тому, чтобы предоставить профсоюзам полное право участвовать в коллективных переговорах и заключать соглашение.

В большинстве случаев работодатели под различными предлогами пытаются "компенсировать" действие ст. 134 ТК РФ. Заметим, что законодательно порядок проведения индексации зарплат не определен. Это, в частности, зафиксировано в письме Роструда РФ от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1. Нередко работодатель самостоятельно в произвольном порядке прописывает кому, как часто и в каком размере должна производиться индексация.

В качестве примера обратимся к региональному трехстороннему соглашению Тверской области на 2014-2016 гг. [10]. В п. 2.1 соглашения отмечено, что стороны предпринимает меры по доведению средней заработной платы в Тверской области до уровня, определенного в соглашении между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа.

Также п. 2.29. регионального соглашения закреплено, что работодатели обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, то есть индексацию заработной платы не ниже роста потребительских цен на товары и услуги.

Несмотря на прописанный порядок индексации заработной платы,



проблема видится в том, что не все работодатели данного субъекта РФ выполняют соглашение. Выходом из создавшейся ситуации могло бы стать четкое закрепление в областном законе о социальном партнерстве принципа обязательного присоединения работодателей к региональному соглашению.

В целом же по итогам 2015 года общий рост расходов консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации, согласно оценкам профильных экспертов, составил лишь 104,7 %. Около половины доходов консолидированных бюджетов регионов показывали темпы роста, существенно ниже уровня инфляции 15,5 % [11]. В своем большинстве регионы с переменным успехом проводили антикризисную бюджетную политику, направленную на сокращение расходов. Были сужены возможности регионов по оптимизации расходов бюджетного сектора и использованию преимуществ новой системы оплаты труда.

Согласно данным соцопросов, большинство работающих слабо ощущает либо вообще не почувствовали улучшение своего положения. Многие респонденты также отмечают нарастание финансовых трудностей, рост территориальной дифференциации в оплате труда.

Интерес представляют результаты опроса Национального агентства финансовых исследований (НАФИ), проведенного в апреле 2015 г. Так, 7 % россиян не хватает денег даже на еду. Еще 25 % респондентов заявили, что средства на питание у них есть, но приходится экономить на одежде. 41 % опрошенных указали, что могут позволить себе продукты и одежду, однако испытывают трудности с приобретением вещей длительного пользования [12].

Конечно же, причин создавшейся ситуации много. Часть из них обусловлена различием регионов по уровню и стоимости жизни, неодинаковой долей в структуре занятости высокооплачиваемых рабочих мест. Сохраняющаяся в регионах высокая дифференциация оплаты труда нередко связывают и с природно-климатическими условиями проживания, которые увеличивают выплаты компенсационного характера. Естественно, что заработную плату увеличивают выплаты за вредные и тяжелые условия труда. Поскольку завышенная дифференциация в оплате труда может существовать сколь угодно долго, значимым для социальных партнеров представляется проведение расчетов дифференцированных по территориям минимальных потребительских бюджетов в рамках единой методики оценки стоимости жизни по регионам [13, 14].

Здесь также следует отметить, что основной акцент переговорщикам следует делать не на навязываемые работодателем искусственные системы премирования, а на увеличение доли тарифа, обоснование его мотивированного роста, исключение из практики необоснованных дополнительных нагрузок на работников.

В свою очередь проведенный нами анализ 55 региональных соглашений за 2014-2015 гг. зафиксировал, что чуть больше 1/3 из них не содержат обязательств по фиксации базой части заработной платы. Около 29 % содержат лишь рекомендательный ха-

рактер. Позитивным моментом является то, что за исследуемый нами период возросло число соглашений, в которых фиксируется положение о доле тарифа в структуре заработной платы (с 50 % до 65 %). Очевидно, что открытой остается задача по доведению уровня тарифа в заработной плате в национальном (среднем) масштабе до уровня 70 % в структуре заработной платы.

Наблюдаемый по ряду предприятий остаточный характер возмещения трудовых усилий приводит к отрыву оплаты труда от индивидуальных усилий человека труда, действующие методы стимулирования не соответствуют сложившимся рыночным условиям и не отвечают системным требованиям.

Особое направление видится в усилении ответственности работодателей за задержку выплат заработной платы на срок более 1 месяца.

В условиях финансово-экономического кризиса возникает дефицит в мероприятиях по реформированию системы социальных выплат, при условии сокращения одних и увеличения других. При этом конечной целью для переговорщиков должна являться адресная социальная защита групп социального риска.

Подводя некоторые итоги, отметим, что в условиях экономического спада на региональном уровне сохраняется высокая степень дифференциации бюджетной обеспеченности субъектов РФ.

В определенной мере перед социальными партнерами стоит задача эффективной разработки мер по контролю за содержательным результатом использования инструментов бюджетной политики в регионах и муниципальных образованиях.

Более того, необходимо применять более жесткие нормы бюджетного законодательства в отношении регионов, бюджетная политика которых привела к опережающему росту государственного долга и существенному ухудшению параметров сбалансированности соответствующего бюджета.

Отдельно профсоюзной стороне следует проработать меры по изменению налогового законодательства с целью поощрения предприятий, сохраняющих и создающих высокопроизводительные рабочие места. В разрабатываемые соглашения в области обеспечения занятости и развития рабочей силы (развития рынка труда и содействия занятости населения) следует указывать численность сохраненных и дополнительно создаваемых высокопроизводительных рабочих мест в качестве нормативов. **▲**



Литература

1. Резолюция 9 съезда ФНПР - <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>; <http://www.smolprof.ru/oficial-documents/1216-2014-12-09-13-57-24.html>
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 "О долгосрочной государственной экономической политике" - <http://base.garant.ru/70170954/#help>
3. Международная организация труда - <http://www.ilo.ru>
4. Рейтинг регионов - http://vid1.rian.ru/ig/ratings/rating_regions_2015.pdf
5. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2013 - 2015 годы - <http://www.rosmintrud.ru/ministry/opengov/11/2013-2015>
6. <https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fsocial.gov39.ru%2Fnormative%2Fsoglko2015-17.doc&name=soglko2015-17.doc&lang=ru&c=56ac67829ed1>
7. Повышение зарплаты бюджетникам - http://www.assessor.ru/notebook/oplata_truda/povyshenie_zarplaty_byudjetnikam
8. РИА Новости - <http://ria.ru/economy/20160111/1357720584.html#ixzz3x3xiRz2Z>
9. Повышение зарплаты бюджетникам 2016-2017 гг. - http://www.assessor.ru/notebook/oplata_truda/povyshenie_zarplaty_byudjetnikam
10. Индексация заработной платы - <http://ksp-ed-union.ru/mainframe/18-2011-04-14-19-26-23/514-2015-01-26-13-08-40>
11. Региональное трехстороннее соглашение Тверской области на 2014-2016 гг <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi>
12. Инфляция в России в 2015 г. (8 месяцев) составила 12,9% - <http://www.kommersant.ru/doc/2890127>
13. Опрос: Позволяет ли Вам доход сводить концы с концами? - <http://maxpark.com/community/5862/content/3630279>
14. Акимов П.В. Управление приростом роста фонда оплаты труда с учетом территориальной дифференциации. М., 2005. - С. 44.