Образовательное учреждение профсоюзов

высшего профессионального образования

**«Академия труда и социальных отношений»**

**Институт профсоюзного движения**

**КОНТЕНТ-анализ итогов переговорной кампании**

**в контексте обеспечения социально-трудовых**

**прав и законных интересов работников**

**(МОНИТОРИНГ - 12 волна)**

информационно-аналитический материал

**москва – 2015**

Работа посвящена анализу особенностей проведения единой переговорной кампании на различных уровнях социального партнерства, обобщению опыта членских организаций профсоюзов по развитию социально-трудовых отношений.

Информационно-аналитический материал состоит из четырех основных разделов, в которых дается оценка состояния переговорного процесса, определены ключевые вопросы в освоении принципов единой переговорной кампании. На основе проведенного контент-анализа проанализированы отраслевые и территориальные соглашения, коллективные договора и выработаны возможные подходы к совершенствованию переговорного процесса в членских организациях ФНПР.

Издание рекомендуется для профсоюзного актива и практических работников, занимающихся вопросами колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ**…………………………………………………………………………………………………….......**4**

**Раздел 1.** НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ КОЛДОГОВОРНОГО ПРОЦЕССА ……………………..**6**

**Раздел 2.**ПЕРЕГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ……………………………………………………………………………….....**15**

**Раздел 3.** СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА В ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВЕ………………………………………………………………………….....**85**

**Раздел 4.** МЕЖУРОВНЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОГЛАСОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ………………………………………………………………………………………………...**99**

**ВЫВОДЫ**……………………………………………………………………………………………………....**110**

**ПРИЛОЖЕНИЯ**……..………………………………………………………………………………………..**123**

# ВВЕДЕНИЕ

Переговорный процесс, осуществляемый в условиях радикально меняющегося общества, наряду с совершенствованием организационной структуры профсоюзов, порождает потребность к формированию эффективной системы по работе с членами профсоюзов, привлечению новых членов, способствующей решению проблем модернизации социально-трудовых отношений, повышению уровня социальной защищенности работника и установлению гарантий достойного труда.

Итоги прошедшей переговорной кампании за последние два года со всей очевидностью показали, что неотъемлемой частью борьбы профсоюзов за защиту прав и интересов наемных работников по-прежнему остается обеспечение партнерского взаимодействия, основанного на взаимоприемлемом сочетании интересов наемных работников, работодателей и государства, уважении прав человека и соблюдении принципов экономической демократии.

Данный информационно-аналитический материал построен на результатах контент-анализа, проведенного в 2014 г. на основе исследования региональных и отраслевых соглашений, а также коллективных договоров, находящихся в свободном доступе в сети Интернет. Данные, полученные в ходе исследования, сравнивались с контент-анализом региональных и отраслевых соглашений, проведенным ФНПР в 2008 году.

Кроме того, настоящий материал включает в себя результаты и ряда других социологических исследований, в их числе:

**—** социологический опрос по проблемам качества трудовой жизни работников. Данный опрос был проведен в 2013 г. Центром социологических исследований ИПД ОУП ВПО «АТиСО» совместно с МООП РЗ РФ. Опрос проходил в учреждениях здравоохранения Московской области. Объем выборки – 100 медицинских работников разного должностного статуса (врачебный персонал, средний медицинский персонал, руководители, заведующие отделениями).

**—** экспертный опрос «Организационное укрепление территориальных организаций профсоюзов», проведенный в 2014 г. ИПД ОУП ВПО «АТиСО». Объем выборки – более 100 экспертов, в качестве которых выступали профсоюзные работники и активисты ЦК, ТОП и ТООП.

В исследовании использовались также статистические данные официальных источников по проблемам социальной статистики, материалы официальных документов ФНПР, РТК, Министерства труда и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости РФ и др.

Структура настоящего документа включает четыре тематических раздела, в которых представлен обзор складывающейся практики социального партнерства в членских организациях, дана оценка основным индикаторам развития переговорного процесса, разработаны рекомендации по освоению принципов единой переговорной кампании. Данная работа не претендует на исчерпывающее рассмотрение всех аспектов переговорной кампании, однако в фокусе ее содержательно-тематического направления содержатся одни из наиболее острых вопросов современного профсоюзного движения.

*Материалы подготовлены Центром социологических исследований (ЦСИ) ИПД ОУП ВПО «АТиСО» (руководитель - Гончаров В.С.; исполнители Иванов А.С., Иванов С.Ю., редактор - Абросимова Т.Ю.).*

# Раздел 1

# НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ КОЛДОГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Итоги прошедшей переговорной кампании показывают, что профсоюзной стороне удалось добиться многого. Определенным этапом в развитии переговорного процесса является подписанное в конце декабря 2013 г. Генеральное соглашение на 2014-2016 гг. (далее ГС).

ГС устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия социальных партнеров по их реализации. Практически оставлена существующая ранее структура, состоящая из семи основных разделов:

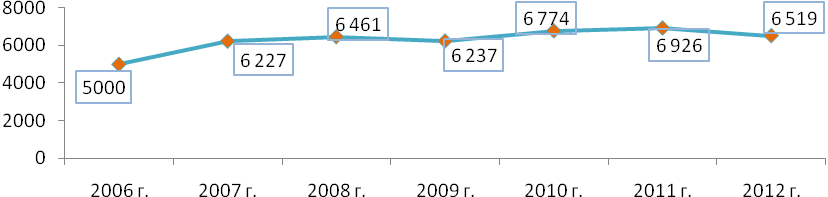
* Экономическая политика;
* Заработная плата, доходы и уровень жизни населения;
* Развитие рынка труда и содействие занятости населения;
* Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы;
* Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность;
* Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
* Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения.

Разработчики ГС ориентировались на вопросы реализации Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года по ключевым направлениям социально-экономической политики. Среди его основных ориентиров – доведение до 2016 г. минимальной оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

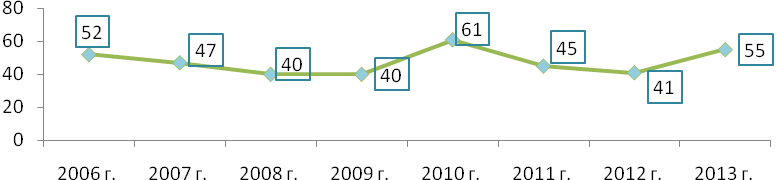
Следует сказать, что данный документ предлагает более «мягкие» формы партнерского взаимодействия. В ГС были усилены многие разделы, связанные с социальным партнерством, профессиональной мобильностью, внутрипроизводственным обучением.

Заметим, что ГС было подписано без протокола разногласий. Однако это не означает, что они отсутствовали. Во многом они были связаны с объективными институциональными проблемами разбалансировки государственной системы управления и сложившейся экономической конъюнктуры, существующими диспропорциями отечественной экономики.

Данные профсоюзной статистики показывают, что существенных изменений по количеству заключенных соглашений и коллективных договоров не произошло. Общее количество территориальных и отраслевых соглашений, заключенных на территориальном и региональном уровнях, закрепило свои позиции и составило в 2012 г. – 6 519 соглашений (рис. 1, 2, 3).

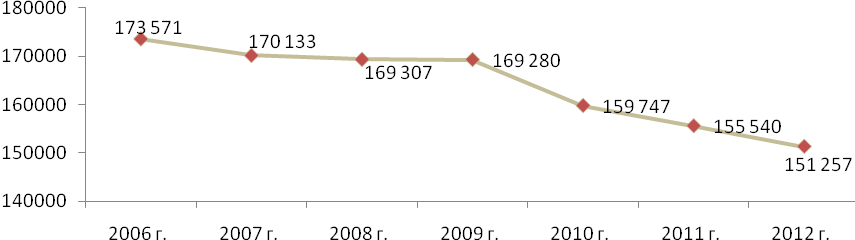


**Рис. 1. Количество территориальных и отраслевых соглашений, заключенных на территориальном и региональном уровнях за период 2006-2012 гг.[[1]](#footnote-1)**



**Рис. 2. Общее количество отраслевых соглашений, действующих по состоянию**

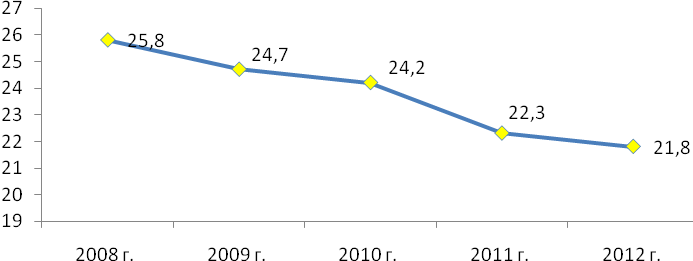
**на 1 января 2013 г.[[2]](#footnote-2)**



**Рис. 3. Количество коллективных договоров, заключенных**

**за период 2006-2012 гг. [[3]](#footnote-3)**

Приведенные данные показывают, что в течение достаточно длительного периода (2009-2013 гг.) наблюдается снижение численности заключаемых коллективных договоров. Согласно профсоюзной статистике, только в 2012 г. было заключено 151 257 коллективных договоров, что на 3% меньше чем в 2011 г. Определенная понижательная тенденция во многом была обусловлена уменьшением количества первичных профсоюзных организаций, и, как следствие, падением профсоюзного членства. За 2011-2012 гг. количество первичных профсоюзных организаций уменьшилось с 184 тыс. до 174 тыс., при этом численность членов профсоюза сократилась на 0,5 млн человек (рис. 4). Причиной тому послужили как субъективные, так и объективные факторы, вызванные реструктуризацией отраслей, сменой собственников, отказом независимых друг от друга компаний от совместных действий на рынке и т.д.



**Рис. 4. Динамика общей численности членов профсоюзов**

**за период 2008-2012 гг. (млн человек) [[4]](#footnote-4)**

Вместе с тем коллективным доминированием для профсоюзов остаются традиционные отрасли бюджетной сферы, базовые производственные отрасли и отрасли строительства. Ввиду небольшой численности членов профсоюзов, колдоговорная проблематика наблюдается в сфере предпринимательства, среднего и малого бизнеса.

В определенном смысле речь здесь идет о необходимости разработки новых подходов к мотивации профсоюзного членства в контексте стабилизации численного состава профсоюзов.

Как показал анализ пояснительных записок об итогах переговорной кампании членских организаций ФНПР, среди причин отсутствия коллективных договоров в организациях выборный профсоюзный актив первичных профсоюзных организаций приводит следующие факторы, сдерживающие развитие колдоговорных отношений:[[5]](#footnote-5)

* недооценка роли колдоговоров со стороны администрации учреждений, руководителей профсоюзных комитетов, и в первую очередь – председателей профорганизаций (1 место);
* социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, что обусловливает и низкую организованность в профсоюзе (1 место);
* отсутствие диалога у сторон социального партнерства и нежелание идти на компромиссы (2 место);
* нежелание брать на себя дополнительные обязательства, связанные с финансовыми расходами в связи с недостаточным финансированием (3 место);
* решение социально-трудовых вопросов работников через локальные нормативные акты организаций, недооценка ими роли и значения коллективного договора (4 место);
* отсутствие должного контроля сторон социального партнерства и, как следствие, нарушение сроков заключения КД (5 место)[[6]](#footnote-6).

Понимая, что приходится действовать в непростой социально-экономической ситуации, российские профсоюзы ставят задачи по защите прав и интересов человека труда, повышению уровня оплаты труда. В этом плане у членских организаций наблюдается единство в подходах по обеспечению и установлению минимальной базовой ставки заработной платы на уровне воспроизводства рабочей силы. Повышение реальной минимальной и средней заработной платы является условием для построения эффективной системы оплаты труда, при которой будет решена задача ее обоснованной дифференциации в зависимости от квалификации работника, качества и количества труда, индивидуальных и коллективных результатов труда. Построение такой системы социальные партнеры видят не только в использовании квалификационных справочников, но и профессиональных стандартов, применение которых направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, эффективную организацию труда.

Небезосновательно полагать, что эффективность переговорного процесса определяется готовностью всех трех сторон в полной мере следовать отношениям, основанным на принципах социального партнерства. И все же, несмотря на некоторые имеющиеся положительные изменения в переговорном процессе, итоги 2012-2013 гг. показывают, что его механизмы требуют дальнейшего совершенствования.

Данными профсоюзной статистики было зафиксировано, что издержки на рабочие места работодатели пытаются компенсировать не за счет использования высокотехнологичного оборудования, современных технологий, а за счет увеличения его интенсивности. В практику все больше входит заключение так называемых эффективных «трудовых договоров», срок действия которых ограничивается одним годом. В бюджетной сфере, несмотря на рост финансирования социальной сферы, не удалось существенно сократить отставание заработной платы от средней по экономике. На этом фоне фиксируются диспропорциональные изменения в оплате труда. Так, например, средняя зарплата военнослужащих увеличилась в три раза. Необоснованно высокой является сохраняющаяся доля переменной части заработной платы, что не позволяет эффективно использовать стимулирующие надбавки.

Работодатели многих предприятий и учреждений идут по пути поддержания монопольно низкой заработной платы, нарушения установленного нормативными актами ценообразования на продукцию и оказываемые услуги. В определенной степени профсоюзы сталкиваются с навязыванием невыгодных условий при заключении соглашений и коллективных договоров, созданием дискриминационных условий для работников.

*Справочно. Интерес представляют результаты исследования, проведенного ЗАО «КПМГ» в марте 2014 г., в котором приняли участие 104 ведущие российские и иностранные компании из различных отраслей экономики. В ходе исследования данные собирались путем электронного вопросника и интервью с экспертами. Информация в итоговом отчете представлена в статистически обработанном виде, и отчет не содержит индивидуальных данных компаний-участников[[7]](#footnote-7). Приведем некоторые содержательные результаты данного исследования.*

*Опорос показал, что из числа компаний-респондентов, на которых повлияло изменение экономической ситуации в стране, 33% компаний уже решили проиндексировать заработные платы работников на меньший процент, чем было запланировано на 2014 г. Кроме того, 16% компаний полагают вообще отменить запланированную индексацию. Не планируют производить никаких изменений в отношении ФОТ еще 16% компаний.*

*В компаниях сектора товаров народного потребления чаще, чем в других отраслях (42%), было принято решение проиндексировать заработные платы на меньший процент. В фармацевтическом секторе 38% компаний не планируют каких-либо изменений ФОТ, что серьезно отличает этот сектор от всей выборки компаний. Уже 23% от общего числа компаний-респондентов утвердили сокращение бюджета фонда оплаты труда в 2014 г. на 5%. 16% компаний отметили, что при оптимистичном сценарии может произойти увеличение ФОТ по сравнению с утвержденным на 2014 г. объемом. В целом, при условии оптимистичного сценария, 35% компаний полагают, что ФОТ будет сокращен не более чем на 5%.*

*В новой экономической ситуации, в разрезе увеличивающегося бюджетного дефицита и роста инфляции, большинство компаний (79%) отмечают необходимость проведения оптимизации численности персонала. Эту позицию чаще рассматривают компании с численностью свыше 5000 человек – 89% респондентов из данной категории выбрали этот ответ. Также именно эти компании отмечают важность повышения эффективности и вовлеченности персонала.*

*По сравнению с первоначальными планами, потребность компаний в привлечении персонала снизилась на 16%, в то же время активность компаний по созданию HR-бренда также имеет понижательную тенденцию. Сконцентрировать в этом направлении свои усилия в 2014 году собирались 44% респондентов, однако меняющиеся обстоятельства заставляют компании отходить от прежних планов, и теперь это актуально только для 31% компаний. Ведущими направлениями остались также замена неэффективного персонала, сокращение количества иностранных сотрудников, привлечение сотрудников из других регионов, пересмотр режима работы персонала.*

*Приоритеты иностранных и российских компаний в работе с персоналом практически не отличаются. Разница заметна только по трем направлениям: управление талантами (73% компаний с иностранным капиталом признают его актуальным, тогда как среди российских компаний таких только 48%), создание HR-бренда (41% иностранных компаний по сравнению с 22% российских) и оптимизация численности персонала (82% иностранных и 70% российских компаний)[[8]](#footnote-8).*

Таким образом, проведенное исследование показало, что «неполный учет» в выпускаемой продукции всех затрат на персонал продолжает оставаться одним из наиболее болезненных вопросов для работодателей.

Итоги переговорной кампании 2014 года по отрасли электроэнергетики фиксируют возможность позитивных изменений, в которых заинтересованы как работодатели, так и работники отрасли. Например, в рамках деятельности рабочих групп РТК (2012 г.) удалось донести обеспокоенность работодателей электроэнергетики в связи с неучетом в полном объеме экономически обоснованных расходов на персонал. Развернутая аргументация, представленная членам РТК, позволила подойти к решению вопроса о повышении эффективности учета затрат на персонал, зафиксированных в ОТС и коллективных договорах, при формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию[[9]](#footnote-9).

Тем не менее не все профсоюзы оказались готовыми к использованию в полной мере методов и принципов социального диалога для защиты интересов наемных работников. Помимо этого многие профсоюзные организации не принимают в расчет такой немаловажный аспект, как обоснованность своих требований, его подготовку, использование ресурсов солидарной поддержки и методов коллективного воздействия на работодателей (пикеты, митинги, забастовки). Не принимается во внимание и значимость гласности переговоров, информированности членов профсоюзов об итогах переговорного процесса, формирования общественного мнения.

Так, в рамках исследования имеет смысл более подробно остановиться на основных разделах по совершенствованию переговорного процесса, связанных с оплатой труда, рынком труда и занятости, с учетом требований мобилизационной экономики.

# РАЗДЕЛ 2

# Переговорная кампания:

# направления и приоритеты совершенствования

В контексте заключенного Генерального соглашения на 2014-2016 гг. интерес представляет количественно-качественная оценка приоритетных направлений реализации переговорной кампании на различных уровнях социального партнерства.

**Экономическая политика.**

Так, в области экономической политики в заключенном ГС стороны акцентировали свое внимание на необходимости безусловного обеспечения устойчивости экономического развития и роста инвестиций в человеческий капитал. В этой связи соцпартнеры определили существенность переориентации российской экономики с экспортно-сырьевого на инновационный путь развития как значимый шаг к стабилизации экономической ситуации. Данная политика затрагивает интересы как страны в целом, так и ее отдельных регионов. Среди ее приоритетов – установление качественно-количественного соответствия между структурой общественного производства и структурой общественных потребностей, оптимальным распределением трудовых ресурсов. И поскольку главную производительную силу современной экономики представляет человеческий фактор, то первоочередной задачей для социальных партнеров является его развитие.

В этой связи роль профсоюзов как института гражданского общества актуализируется сама по себе. Так, в рамках трехсторонней консультации на уровне РТК неоднократно звучали предложения профсоюзной стороны о необходимости обеспечения сбалансированного роста реальных доходов населения в контексте роста цен на топливо, энергетические ресурсы и тарифов на жилищно-коммунальные услуги. Не отступая от своей точки зрения, профсоюзы вполне обоснованно стоят на позиции, что масштабная модернизация объектов энергетики, системы транспортировки электроэнергии, жилищной сферы и коммунальной инфраструктуры в свете экономических преобразований являются наиболее важными направлениями. Тарифная политика должна быть направлена на ограничение темпов роста тарифов на основе снижения издержек, непроизводительных затрат, внедрения на предприятиях энерго- и ресурсосберегающих технологий.

И все же вопрос о повышении статуса данного института остается открытым. В связи с этим следовало бы вернуться к вопросу о расширении влияния, порядке формирования и механизмах финансирования РТК как общероссийского постоянно действующего органа социального партнерства, организующего и координирующего работу трехсторонних комиссий всех уровней.

Считаем важным в рамках расширения социально-партнерского взаимодействия в нормативно-правовом поле предусмотреть обязательное участие, а также порядок работы в качестве экспертов от профсоюзов в соответствующих профильных комитетах Государственной Думы РФ, в которых ведется работа по подготовке законопроектов, затрагивающих социально-трудовую сферу.

Необходимо также предусмотреть право внесения РТК мотивированного предложения о возвращении через соответствующие органы законопроектов субъектов права законодательной инициативы в случаях, когда проект закона, касающийся социально-трудовых отношений, вносимый любым из них, не был предварительно рассмотрен на заседании РТК.

**Социально-экономическая политика.**

Динамика основных макроэкономических показателей позволяет говорить о некотором снижении экономической активности и действии фиксированных тенденций к росту стоимости рабочей силы. Практически наблюдается существенный недостаток инвестиций для поддержания прежних темпов роста экономики (в 2014 г. темп роста ВВП зафиксирован на уровне «-1%»). Драйверами роста национальной экономики по-прежнему остаются домохозяйства. Причем, если заемщики очень скоро будут работать против развития, то категория работников бюджетной сферы, напротив, внесет свой посильный вклад в экономический рост. Однако надежды на рост только за счет потребления неустойчивы. Определенную разбалансировку в это вносит рост страховых взносов, борьба ЦБ с потребительскими кредитами.

В структуре расходов домохозяйств существенную долю составляют расходы на продукты питания, напитки, транспорт, ЖКХ (рис. 5). Неудивительно, что тут приходится говорить о новых социальных стандартах жизни. Однако нормирование и «стандартизация» жизни не должны лечь непосильным бременем на домохозяйства.



**Рис. 5. Структура отдельных статей расходов домохозяйств (2010-2012 гг.), %[[10]](#footnote-10)**

Закрепляемые в регионах обязательства в области социально-экономической политики отличаются по выделяемым объектам региональной политики, конкретного сектора или группой секторов, а также своей направленностью и селективностью.

Как показал анализ региональных соглашений, реализация закрепленных в ГС задач в области инновационного развития экономики на современном этапе сдерживается рядом факторов, обусловленных локализацией интересов субъектов социального партнерства. Собственно говоря, это:

* разбалансировка механизма воспроизводства кадрового и инновационно-научного потенциала;
* отсутствие спроса на инновации;
* диспропорция между промышленным и финансовым сектором, научной и производственной сферами;
* дефицит эффективных государственных инструментов регулирования промышленности;
* сокращение участия государства в регулировании экономического развития.

Осуществляемая по ряду регионов макроэкономическая политика нередко строится на монетаристской модели, игнорируя при этом экономическую модернизацию и требования многофакторной модели. Таким образом, связь между качеством труда, научно-техническим прогрессом, экологией, ростом конкурентоспособности, развитием рыночной инфраструктуры, организацией производства и государственного контроля имеет все предпосылки к ее постепенному нарушению.

Основные ограничения в реализации экономической политики связаны как с особенностями развития региональных рынков труда, так и наличием серьезных рыночных «провалов» затянувшейся переходной экономики и большого «шлейфа» неэффективных и убыточных предприятий. Складывающиеся диспропорции в распределении трудовых ресурсов в регионах обусловлены, по большей части, некоторой разрозненностью между производственной и непроизводственной сферами, городом и деревней, отдельными отраслями. Ну и, конечно же, проводимая сегодня структурная и инвестиционная политика, а также демографические процессы не могут не усугублять и так уже существующую «региональную проблематику».

Все это позволяет нам говорить об актуализации мер, направленных на преодоление структурных деформаций экономики. Такая политика должна включать не только долгосрочный рост производительности ресурсов в экономике (на основе инноваций, ускоренного развития научно-технических достижений, повышения квалификации рабочей силы), но и учитывать условия ограниченного использования ресурсов через краткосрочную занятость или увеличение технологических возможностей регионов.

Безусловно, в условиях ресурсно-технологического подхода и взятого курса на инновационную экономику важным для ТООП являются закрепляемые в соглашениях пункты по поддержанию сравнительно молодых отраслей с объемом производства ниже оптимального, которые не способны выдержать иностранную конкуренцию. В этой связи к числу основных можно отнести мероприятия по: развитию информационной инфраструктуры; развитию предложения инноваций и расширению спроса на них; охране прав и интересов субъектов инновационной деятельности. Прежних объемов господдержки, очевидно, здесь будет уже не достаточно.

Наряду с привлечением капитала в модернизацию промышленности в разрабатываемые региональные соглашения требуется отдельно включать пункты по созданию в регионах особой инновационной инфраструктуры, в основе которой заложена новая нормативно-правовая база, поощряющая инновационное предпринимательство и гарантирующее соблюдение прав интеллектуальной собственности. Однако реализация данного условия будет возможна непосредственно при наличии подготовленных профессиональных кадров.

Естественно, в условиях экономических санкций едва ли удастся реализовать позитивный эффект от глобализации экономики. Поэтому сегодня важно ориентироваться на разработку методов именно социального планирования и прогнозирования, оптимизацию принимаемых социальных программ с учетом их эффективности.

Принимая за аксиому, что основу экономического роста в современной России должно составлять опережающее развитие человеческого капитала, как раз таки активизация соответствующей социальной политики, направленной на достижение высокого качества жизни, развитие инновационных технологий и трудовой мобильности или других источников внутренних ресурсов роста для осуществления этого и требуется.

**Заработная плата и доходы населения.**

Перемены на российском рынке труда подтолкнули социальных партнеров к инициированию ряда предложений по росту заработной платы, изменению её дифференциации. Так, в области заработной платы в рамках ГС предусмотрено проведение мониторинга повышения заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; проведение консультаций по вопросам реализации части первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации по разработке согласованных предложений в области поэтапного повышения минимального размера оплаты труда в 2014-2016 годах[[11]](#footnote-11).

Тем самым для социальных партнеров был определен новый ориентир для МРОТ, который должен стремиться к минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету (МПБ) трудоспособного работающего населения в целом по Российской Федерации и в ее субъектах[[12]](#footnote-12). Однако стороны ограничились необходимостью проведения консультации сторон, и на этой основе внесения предложений по вопросам разработки методики исчисления величины минимального потребительского бюджета (п. 2.21).

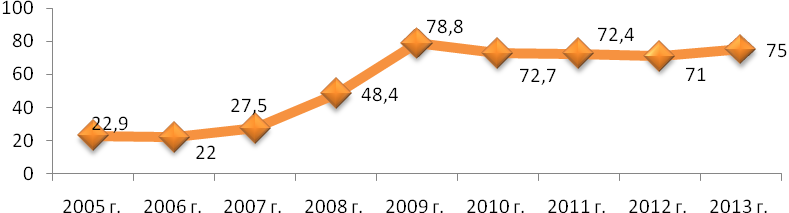
Заметим, что в ГС включен новый пункт о рассмотрении вопросов дифференциации и прозрачности заработной платы различных категорий работников, включая административно-управленческий персонал в государственных корпорациях и предприятиях с преобладающим государственным участием и содействии распространению практики раскрытия информации о заработной плате различных категорий работников в негосударственном секторе экономики[[13]](#footnote-13).

Общий формат договоренностей по многим региональным и отраслевым соглашениям был связан с тем, что рекомендации, которые вырабатывались социальными партнерами, в ряде случаев были направлены на удержание уровня зарплаты, а не на ее повышение. Данная позиция вполне оправданна и обусловлена тем, что состояние многих отраслей экономики страны, а также бюджетные ограничения не придают уверенности социальным партнерам в реализации предлагаемых обязательств. В большинстве соглашений и коллективных договоров предусматривалась ретроспективная индексация заработной платы, которая осуществляется по истечении определенного периода времени после последнего повышения оплаты труда. К тому же работодатель не спешит выполнять установленную норму по соответствию МРОТ и ПМ. Практически данная норма, в том числе и по бюджетным предприятиям, в ряде регионов не выполняется.

Какова же реальная ситуация **с соотношением МРОТ и ПМ?**

Как можно заметить из рис. 6, соотношение МРОТ с величиной ПМ достигло своего максимума в 2009 г., однако в последующие годы было отмечено его постепенное снижение. Более-менее ситуация выровнялась и имела положительный аспект только к 2013 г. – на этот период соотношение между этими показателями составило 75%.

Рост покупательной способности МРОТ неоднозначный и существенно отстает от индекса роста потребительских цен. Так, по данным ФСГС, индекс потребительских цен в России в среднем за II квартал 2013 года к предыдущему кварталу составил 101,5%, в то время как стоимость ПМ во II квартале 2013 г. выросла по сравнению с I кварталом на 3,9%, а ПМ трудоспособного населения – на 4,0%[[14]](#footnote-14).



**Рис. 6. Соотношение МРОТ к ПМ, %%**

Все это подтверждает тот факт, что (на фоне увеличивающейся инфляции и укрепления курса валюты) при рассмотрении вопросов об индексации МРОТ сторонам социального диалога необходимо учитывать также опережающие темпы роста стоимости прожиточного минимума по сравнению со сводным индексом потребительских цен. Очевидно и то, что формирование комплекса мер, создающих условия для смягчения диспропорции в оплате труда по отдельным социально уязвимым группам населения, должно также оставаться прерогативой деятельности социальных партнеров.

Чрезвычайно важно выделить, что установление МРОТ в размере не ниже ПМ является одним из важнейших показателей колдоговорного процесса, но несмотря на это, проведенный нами контент-анализ показывает, что данный показатель закреплен не во всех соглашениях (см. Приложение 1 и 2), что, в свою очередь, определяет это направление как ключевое в деятельности сторон переговорного процесса.

Позволим себе не согласиться и с мнением тех, кто считает, что выделение в ГС опережающей индексации зарплаты в отдельный подпункт является нецелесообразным, поскольку это один из механизмов повышения уровня оплаты труда. Недопустимой на переговорах также является позиция, когда работодатель говорит о невозможности принятия обязательств по опережающей индексации зарплаты работников, (также как и учет в МРОТ всех законодательно установленных коэффициентов и надбавок) в связи с его невыполнимостью, объясняя ее введением дополнительных тарифов страховых взносов, разработкой профессиональных стандартов, требующих значительного финансирования со стороны работодателей[[15]](#footnote-15).

В контексте «иллюзии благосостояния» также стоит добавить сохраняющуюся немалую численность населения с доходами ниже ПМ. Так, согласно данным ФСГС, численность населения с доходами ниже прожиточного минимума в России только во втором квартале 2013 года составила 17,2 млн. Это 12,1 процента от общей численности населения России[[16]](#footnote-16).

Заметим, что с 1 января 2014 г. МРОТ составляет 5 554 рубля в месяц. Увеличение по сравнению с 2013 годом крайне небольшое и составило около 350 рублей или 6,7 процента[[17]](#footnote-17). Практически открытым остается вопрос, что включать в данный показатель. Профсоюзная сторона вполне обоснованно настаивает на том, что это чистый тариф первого разряда простой трудовой деятельности. Однако здесь можно со всей очевидностью утверждать, что в ближайший год в рамках рациональной потребительской корзины увеличить МРОТ будет невозможно.

Многое в увеличении МРОТ упирается в сроки решения данной проблемы. И это касаются всех категорий работников, в том числе сдельщиков с их трудовыми нормами. Здесь необходимы немалые финансовые средства, которых, согласно расчетам Минфина, пока нет. В данном контексте вполне «понятна» позиция правительственной стороны, обеспокоенной инициированием нового витка самоподдерживающейся инфляции. Несомненно, что правильнее было бы, как предлагает ряд специалистов, расширить область применения сдельной оплаты труда там, где это возможно и необходимо.

И все же оценка результатов переговорной кампании показывает, что степень выполнения соглашений и коллективных договоров по данному разделу неоднозначна.

По сути, можно сказать, что санкции за нарушение разделов соглашений и трудового законодательства малодейственные, если работодатель позволяет себе платить зарплату работнику ниже установленного уровня МРОТ.

Анализ заключенных за исследуемый период соглашений и коллективных договоров подтверждает существование проблематики в области оплаты труда касательно следующих положений:

* низкий уровень МРОТ;
* отсутствие на законодательном уровне четко прописанного порядка индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
* необоснованная межотраслевая и профессионально-квалификационная дифференциация оплаты труда;
* низкий уровень фиксированной части заработка (тарифной ставки, базового оклада) работников менее 2/3 от общего его размера;
* наличие случаев невыплаты заработной платы.

Заметим, что Постановлением Исполкома ФНПР № 3-3 от 25.062014 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2013 г. и задачах на предстоящий период» определены основные ориентиры в области обеспечения реализации стандартов достойного труда. Так, в п. 3.2.4 Постановления установлен порядок и сроки повышения реального содержания заработной платы. А повышение реального уровня содержания зарплаты означает увеличение ее на процент больший, чем официально установлен индекс роста потребительских цен. Выполнение данного требования предусматривает выполнение ряда других:

* процедура переговоров по повышению зарплаты должна отдельно быть прописана в коллективном договоре в виде отдельного приложения;
* инициатором проведения переговоров по дополнительному повышению заработной платы может быть любая сторона;
* определение процента инфляции должно быть обоснованно с учетом мнения профсоюзной стороны;
* в заключаемых коллективных договорах и соглашениях необходимо четко прописывать порядок и сроки реального повышения содержания заработной платы.

На практике это выглядит как «давление на заработную плату» – прием на работу на самый низкий разряд, повышение интенсификации труда, отсутствие индексации труда, постоянные переработки при низкой заработной плате. И риск подпасть под влияние данных обстоятельств на многих предприятиях все еще сохраняется. Имеются случаи, когда работодатель намеренно в коллективном договоре не прописывает механизм индексации тарифных ставок и окладов, что, безусловно, является нарушением трудового законодательства. В этой связи профсоюз вполне имеет право отстаивать интересы работников через суд.

Отставание МРОТ от ПМ является существенным барьером для стимулирования производительного процесса. К тому же существующий минимум оплаты труда не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы.

Так же сохраняется значительная дифференциация величины прожиточного минимума и среднемесячной заработной платы как в региональном разрезе, так и в отраслевом (табл.1).

**Таблица 1.** Распределение оценок качества рабочей силы по доходу в зависимости от регионов России[[18]](#footnote-18)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Регион | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации в 2012г., рублей | Региональный прожиточный минимум в 2012г., рублей | Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и регионального прожиточного минимума в 2012 г. | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации в 2013г., рублей | Региональный прожиточный минимум в 2013г., рублей | Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и регионального прожиточного минимума в 2013 г. | Прирост / Убыль  2012-2013 гг. |
| **Российская Федерация** | **26822** | **7263** | **3,7** | **29960** | **7896** | **3,8** | **0,1** |
| **Центральный федеральный округ** | | | | | | | |
| Белгородская область | 20486 | 5668 | 3,6 | 22221 | 6580 | 3,4 | **−0,2** |
| Брянская область | 16545 | 5827 | 2,8 | 19152 | 7039 | 2,7 | **−0,1** |
| Владимирская область | 18093 | 6961 | 2,6 | 20418 | 7572 | 2,7 | **0,1** |
| Воронежская область | 19831 | 6214 | 3,2 | 22100 | 6535 | 3,4 | **0,2** |
| Ивановская область | 17165 | 6728 | 2,6 | 18935 | 7611 | 2,5 | **−0,1** |
| Калужская область | 23957 | 6192 | 3,9 | 25722 | 7205 | 3,6 | **−0,3** |
| Костромская область | 17069 | 7107 | 2,4 | 19184 | 7486 | 2,6 | **−0,2** |
| Курская область | 18660 | 5895 | 3,2 | 21128 | 6383 | 3,3 | **−0,1** |
| Липецкая область | 19524 | 6203 | 3,2 | 21594 | 6686 | 3,2 | **0** |
| Московская область | 32297 | 8035 | 4 | 35941 | 8971 | 4 | **0** |
| Орловская область | 16922 | 5709 | 3 | 19186 | 6934 | 2,8 | **−0,2** |
| Рязанская область | 19168 | 6879 | 2,8 | 21932 | 7232 | 3 | **0,2** |
| Смоленская область | 18167 | 7860 | 2,3 | 20403 | 8277 | 2,5 | **0,2** |
| Тамбовская область | 16862 | 5401 | 3,1 | 19099 | 5815 | 3,3 | **0,2** |
| Тверская область | 20615 | 6857 | 3 | 23018 | 7666 | 3 | **0** |
| Тульская область | 20072 | 6722 | 3 | 23066 | 7241 | 3,2 | **0,2** |
| Ярославская область | 20546 | 6629 | 3,1 | 22848 | 7228 | 3,2 | **0,1** |
| г. Москва | 47876 | 10998 | 4,4 | 56262 | 12452 | 4,5 | **0,1** |
| **Северо-Западный федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Карелия | 25025 | 8427 | 3 | 27764 | 9260 | 3 | **0** |
| Республика Коми | 33465 | 8847 | 3,8 | 37306 | 10113 | 3,7 | **−0,1** |
| Архангельская область | 28900 | 9062 | 3,2 | 32468 | 10996 | 3 | **−0,2** |
| в т. ч. Ненецкий авт. округ | 58200 | 13655 | 4,3 | 62570 | 16206 | 3,9 | **−0,4** |
| Вологодская область | 22890 | 7460 | 3,1 | 30198 | 8075 | 3,7 | **0,6** |
| Калининградская область | 22268 | 6723 | 3,3 | 24944 | 7569 | 3,3 | **0** |
| Ленинградская область | 26758 | 6450 | 4,2 | 25426 | 6868 | 3,7 | **0,5** |
| Мурманская область | 36259 | 9590 | 3,8 | 29565 | 10583 | 2,8 | **−1** |
| Новгородская область | 20984 | 6756 | 3,1 | 23244 | 7801 | 3 | **−0,1** |
| Псковская область | 17922 | 7053 | 2,5 | 19754 | 7976 | 2,5 | **0** |
| г. Санкт-Петербург | 33171 | 7352 | 4,5 | 37594 | 7874 | 4,8 | **0,3** |
| **Южный федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Адыгея | 16527 | 5929 | 2,8 | 19169 | 6727 | 2,8 | **0** |
| Республика Калмыкия | 15157 | 6105 | 2,5 | 17624 | 7194 | 2,5 | **0** |
| Краснодарский край | 21870 | 6830 | 3,2 | 24247 | 7755 | 3,1 | **−0,1** |
| Астраханская область | 19573 | 6237 | 3,1 | 22535 | 6603 | 3,4 | **0,3** |
| Волгоградская область | 19280 | 6996 | 2,8 | 21154 | 7203 | 2,9 | **0,1** |
| Ростовская область | 19444 | 6676 | 2,9 | 21617 | 7445 | 2,9 | **0** |
| **Северо-Кавказский федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Дагестан | 13823 | 5545 | 2,5 | 17135 | 7069 | 2,4 | **−0,1** |
| Республика Ингушетия | 18323 | 5368 | 3,4 | 21491 | 6831 | 3,2 | **−0,2** |
| Кабардино-Балкарская Республика | 16423 | 5526 | 3 | 18243 | 6924 | 2,6 | **−0,4** |
| Карачаево-Черкесская Республика | 15439 | 5744 | 2,7 | 17916 | 7015 | 2,6 | **−0,1** |
| Республика Северная Осетия - Алания | 16641 | 5929 | 2,8 | 19568 | 6924 | 2,8 | **0** |
| Чеченская Республика | 18297 | 7405 | 2,5 | 20959 | 6846 | 3,1 | **0,6** |
| Ставропольский край | 18469 | 6726 | 2,8 | 20665 | 6954 | 3 | **0,2** |
| **Приволжский федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Башкортостан | 20459 | 6151 | 3,3 | 22440 | 6865 | 3,3 | **0** |
| Республика Марий Эл | 16075 | 5859 | 2,7 | 18558 | 6610 | 2,8 | **0,1** |
| Республика Мордовия | 14626 | 6056 | 2,4 | 17885 | 6711 | 2,7 | **0,3** |
| Республика Татарстан | 23241 | 6125 | 3,8 | 26012 | 6708 | 3,9 | **0,1** |
| Удмуртская Республика | 18552 | 6194 | 3 | 21415 | 6786 | 3,2 | **0,2** |
| Чувашская Республика | 17301 | 5936 | 2,9 | 19424 | 6430 | 3 | **0,1** |
| Пермский край | 21756 | 7194 | 3 | 24791 | 7853 | 3,2 | **0,2** |
| Кировская область | 16827 | 6621 | 2,5 | 19333 | 7422 | 2,6 | **0,1** |
| Нижегородская область | 21033 | 7140 | 3 | 23802 | 6964 | 3,4 | **0,4** |
| Оренбургская область | 19515 | 6139 | 3,2 | 21543 | 6511 | 3,3 | **0,1** |
| Пензенская область | 19267 | 6109 | 3,2 | 20649 | 6516 | 3,2 | **0** |
| Самарская область | 20969 | 7550 | 2,8 | 23433 | 8166 | 2,9 | **0,1** |
| Саратовская область | 18806 | 6215 | 3 | 20475 | 6576 | 3,1 | **0,1** |
| Ульяновская область | 17183 | 6285 | 2,7 | 19218 | 6978 | 2,8 | **0,1** |
| **Уральский федеральный округ** | | | | | | | |
| Курганская область | 17223 | 6553 | 2,6 | 19507 | 6975 | 2,8 | **0,2** |
| Свердловская область | 25715 | 7332 | 3,5 | 27979 | 8191 | 3,4 | **−0,1** |
| Тюменская область | 47402 | 7066 | 6,7 | 51016 | 8209 | 6,2 | **−0,5** |
| в т.ч. Ханты-Мансийский авт. округ - Югра | 51061 | 10330 | 4,9 | 54533 | 11588 | 4,7 | **−0,2** |
| Ямало-Ненецкий авт. округ | 63963 | 11337 | 5,6 | 69439 | 12976 | 5,4 | **−0,2** |
| Челябинская область | 22547 | 6678 | 3,4 | 25846 | 7424 | 3,5 | **−0,1** |
| **Сибирский федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Алтай | 17970 | 6817 | 2,6 | 20575 | 7300 | 2,8 | **0,2** |
| Республика Бурятия | 22900 | 7292 | 3,1 | 26011 | 7861 | 3,3 | **0,2** |
| Республика Тыва | 22571 | 6921 | 3,3 | 25628 | 8476 | 3 | **−0,3** |
| Республика Хакасия | 23334 | 6800 | 3,4 | 26969 | 7520 | 3,6 | **0,2** |
| Алтайский край | 16008 | 6760 | 2,4 | 18008 | 7005 | 2,6 | **0,2** |
| Забайкальский край | 24152 | 7278 | 3,3 | 27103 | 8060 | 3,4 | **0,1** |
| Красноярский край | 28734 | 8268 | 3,5 | 31593 | 8851 | 3,6 | **0,1** |
| Иркутская область | 26045 | 7053 | 3,7 | 29229 | 8279 | 3,5 | **−0,2** |
| Кемеровская область | 23661 | 6122 | 3,9 | 25376 | 7090 | 3,6 | **−0,3** |
| Новосибирская область | 23529 | 7565 | 3,1 | 25598 | 8274 | 3,1 | **0** |
| Омская область | 22004 | 6228 | 3,5 | 24874 | 6694 | 3,7 | **0,2** |
| Томская область | 27376 | 7553 | 3,6 | 30446 | 8208 | 3,7 | **0,1** |
| **Дальневосточный федеральный округ** | | | | | | | |
| Республика Саха (Якутия) | 39751 | 10473 | 3,8 | 46162 | 12642 | 3,7 | **−0,1** |
| Камчатский край | 43156 | 13984 | 3,1 | 48591 | 14880 | 3,3 | **0,2** |
| Приморский край | 27453 | 8482 | 3,2 | 29970 | 10169 | 2,9 | **−0,3** |
| Хабаровский край | 30908 | 10177 | 3 | 33819 | 10786 | 3,1 | **0,1** |
| Амурская область | 26859 | 8965 | 3 | 29895 | 9771 | 3,1 | **0,1** |
| Магаданская область | 51061 | 11636 | 4,4 | 57101 | 14745 | 3,9 | **−0,5** |
| Сахалинская область | 44453 | 10550 | 4,2 | 48438 | 11683 | 4,2 | **0** |
| Еврейская авт. область | 25244 | 8814 | 2,9 | 27154 | 9984 | 2,7 | **−0,2** |
| Чукотский авт. округ | 62856 | 11337 | 5,5 | 70191 | 15150 | 4,6 | **−0,9** |

Как видно из таблицы, значение регионального прожиточного минимума за исследуемый период (2012-2013 гг.) выросло во всех без исключения субъектах. При этом среднемесячная номинальная начисленная заработная плата превосходит региональный прожиточный минимум по стране не менее чем вдвое. И тем не менее, следует заметить, что среднюю зарплату получает не каждый, а значит и средств на воспроизводство рабочей силы может оказаться недостаточно для некоторых работников. В особенности это касается тех регионов, где разница между средней зарплатой и прожиточным минимумом не превышает 2,5 раза (к примеру, Орловская область, Республика Калмыкия и др.). В то же время не следует забывать про уровень инфляции и росте потребительских цен, которые также не обходят стороной ни один из субъектов РФ, что, в свою очередь, становится причиной непрерывного роста стоимости минимальной потребительской корзины.

В общем понимании позитивная тенденция к увеличению соотношения средней заработной платы и прожиточного минимума наблюдается по целому ряду регионов, но не везде. Обратная картина отмечается по следующим субъектам федерации:

**ЦФО** (5):

Белгородская область;

Владимирская область;

Ивановская область;

Калужская область;

Орловская область.

**СЗФО** (6):

Республика Коми;

Архангельская область;

Ненецкий автономный округ;

Ленинградская область;

Мурманская область;

Новгородская область.

**ЮФО** (1):

Краснодарский край.

СКФО (4):

Республика Дагестан;

Республика Ингушетия;

Кабардино-Балкарская республика;

Карачаево-Черкесская республика.

**УФО** (4):

Свердловская область;

Тюменская область;

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра;

Ямало-Ненецкий авт. округ.

**СФО** (3):

республика Тыва;

Иркутская область;

Кемеровская область.

**ДФО** (5):

Республика Саха;

Приморский край;

Магаданская область;

Еврейская авт. область

Чукотский автономный округ.

В этой связи представляется важным особое внимание социальных партнеров обратить на совершенствование механизмов индексации заработной платы, с учетом быстро изменяющейся динамики цен, а также нормы прибыли предприятия, организации.

Рассматривая этот вопрос в отраслевом разрезе (например, отрасли сельского и лесного хозяйств, охоты, производства пищевых продуктов), следует отметить, что довольно таки значимые диспропорции по исследуемым критериям наблюдаются в Ленинградской, Калужской и Пензенской областях (табл. 2).

**Таблица 2.** Сравнительные данные величины прожиточного минимума и среднемесячной заработной платы по отраслям и субъектам РФ, %\*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Субъекты Федерации | Величина ПМ в среднем на душу населения (трудоспособного населения); рублей в среднем за I и II квартал 2014 г. | Среднемесячная заработная плата за январь-июнь 2014 г. (лесное и сельское хозяйство, охота, производство пищевых продуктов) | Соотношение среднемесячной заработной платы с величиной ПМ |
| Российская Федерация | 8 559,0 | 20 267,0 | **2,4** |
| **Центральный федеральный округ** | | | |
| Калужская область | 8 015,0 | 23 710,8 | **3,0** |
| Смоленская область | 8 940,0 | 12 942,2 | **1,4** |
| **Северо-Западный федеральный округ** | | | |
| Ленинградская область | 7 068,0 | 32 567,1 | **4,6** |
| Псковская область | 8 723,0 | 13 899,3 | **1,6** |
| **Южный федеральный округ** | | | |
| Республика Калмыкия | 7 680,0 | 11 123,4 | **1,4** |
| Краснодарский край | 8 157,0 | 19 848,1 | **2,4** |
| **Северо-Кавказский федеральный округ** | | | |
| Республика Северная Осетия-Алания | 7 392,0 | 6 001,8 | **0,8** |
| Ставропольский край | 7 359,0 | 15 641,3 | **2,1** |
| **Приволжский федеральный округ** | | | |
| Пермский край | 8 519,0 | 17 789,7 | **2,1** |
| Пензенская область | 6 964,0 | 18 696,7 | **2,7** |
| **Уральский федеральный округ** | | | |
| Курганская область | 7 756,0 | 15 077,3 | **1,9** |
| Свердловская область | 7 760,0 | 21 336,5 | **2,7** |
| **Сибирский федеральный округ** | | | |
| Забайкальский край | 8 543,0 | 12 249,6 | **1,4** |
| Иркутская область | 8 694,0 | 24 249,8 | **2,8** |
| **Дальневосточный федеральный округ** | | | |
| Магаданская область | 15 242,0 | 40 750,3 | **2,7** |
| Еврейская авт. область | 10 508,0 | 12 899,0 | **1,2** |

\*Приложение. Рассчитано на основе статистических данных Профсоюза работников АПК РФ

Характерными проблемами для предприятий реального сектора экономики продолжают оставаться следующие:

- снижение объемов производства;

- нелимитированная дифференциация заработной платы;

- приостановление реализации инвестиционных программ;

- потребность в государственной поддержке;

- неконтролируемая аккумуляция капитала в высокорентабельных отраслях;

- оптимизация производственных издержек за счет высвобождения сотрудников, интенсификации труда, расширения спектра должностных обязанностей и др.;

- рост дебиторской и кредиторской задолженности.

Вполне возможно, что на данном этапе развития экономики необходимо акцентировать внимание социальных партнеров на актуализации перераспределения ресурсов в пользу низкорентабельных отраслей. Этому могут способствовать механизмы бюджетного финансирования и возможные льготы, устанавливаемые государством.

Во многих региональных соглашениях не прописываются пункты в отношении порядка индексации заработной платы с учетом инфляционных процессов, содержания МРОТ и привязки его к ПМ. Практически МРОТ включает в себя и стимулирующие, и компенсационные выплаты, что идет вразрез с действующим трудовым законодательством.

*Справочно. Согласно частям 1 и 2 ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Ст. 129 ТК РФ также определяет, что тарифные ставки, оклады (должностные оклады), базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений устанавливаются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Иными словами, размеры тарифных ставок, окладов, базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату сотрудников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже МРОТ без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда[[19]](#footnote-19).*

Дело и в том, что в большинстве рассмотренных нами отраслевых соглашений (в 32 из 40) присутствуют рекомендации касательно «скорейшего приближения МРОТ к ПМ». Однако, по сути, данные рекомендации носят скорее декларативный характер. В свою очередь, наш контент-анализ позволил выделить и те отрасли, которые смогли зафиксировать жесткие требования по соответствию МРОТ и ПМ – это электроэнергетическая отрасль и немногие отрасли промышленности, в их числе:

* нефтеперерабатывающая отрасль промышленности и системы нефтепродуктообеспечения;
* радиоэлектронная промышленность;
* ракетно-космическая промышленность;
* химическая, нефтехимическая, биотехнологическая и химико-фармацевтическая промышленность.

Таким образом, многие вопросы по обеспечению ориентира МРОТ на уровне ПМ чаще всего определяются социально-экономическим положением данной отрасли в народнохозяйственном комплексе. Как таковое прямое государственное регулирование ограничивается лишь установлением МРОТ и определением ставок заработной платы для предприятий и учреждений бюджетной сферы. Практически речь идет об «институциональных провалах» государственной политики в области оплаты труда.

Несмотря на то что в трудовом законодательстве содержатся нормы, гарантирующие каждому работнику право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, вполне уместно все же обратиться к вопросу о ратификации Россией 131-ой Конвенции МОТ[[20]](#footnote-20), в которой детально прописана процедура установления минимальной заработной платы. Симптоматично также, что наблюдаемая по ряду регионов низкая оплата труда идет в противоречие с требованиями высокотехнологичных производств.

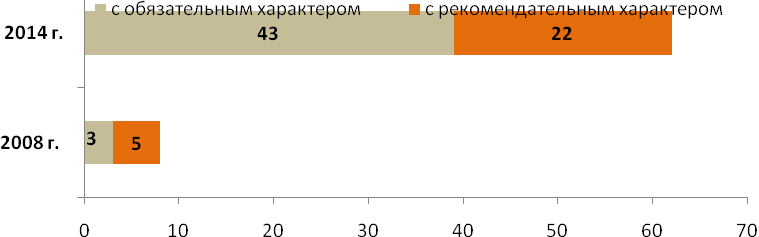
В целом контент-анализ трехсторонних соглашений показывает, что во многих субъектах Российской Федерации устанавливаемая минимальная заработная плата имеет различную покупательную способность. Особенную обеспокоенность вызывает ситуация в северных регионах и приравненных к ним территорий. Причины здесь кроятся в том, что в МРОТ по-прежнему входят компенсационные доплаты и социальные выплаты.

О возможности профсоюзов добиваться включения в соглашения более высоких гарантий по минимальной заработной плате, по сравнению с федеральным МРОТ, свидетельствуют соглашения по ряду областей (Кемеровская, Кузбасская области и др.).

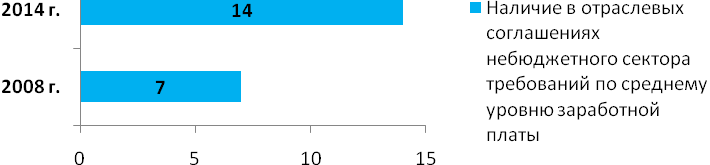
На наш взгляд, следует поддержать точку зрения тех специалистов, которые считают, что федеральным законом должен быть установлен не только месячный, но и часовой минимальный размер оплаты труда, с тем, чтобы каждый час работы оплачивался на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Такая новация позволит с наименьшими затратами решить проблему гарантированной минимальной тарифной ставки[[21]](#footnote-21).

Далее рассмотрим такой индикатор, как **рост среднего уровня заработной платы.**

По статистике ФСГС в целом по стране за 2013 г. рост среднего уровня заработной платы составил 12,9%. Проведенный нами контент-анализ конкретизирует это утверждение по-иному: за 2008-2014 гг. увеличилось число тех региональных и отраслевых соглашений, в которых в той или иной степени были зафиксированы обязательства по росту среднего уровня заработной платы (рис. 7, 8; Приложение 1 и 2).



**Рис. 7. Количество региональных соглашений, в которых фиксируются обязательства по росту среднего уровня заработной платы**



**Рис. 8. Динамика количества отраслевых соглашений внебюджетного сектора, в которых фиксируются обязательства по росту среднего уровня заработной платы**

Позитивным фактом здесь является то, что в большинстве заключенных региональных и отраслевых соглашений предусматриваются меры, которые обеспечивают рост среднего уровня заработной платы (соответственно 8/65 и 7/14).

Так, в отраслевом разрезе перечень соглашений внебюджетного сектора за исследуемый период пополнился следующими соглашениями: по горно-металлургическому комплексу, по речному транспорту, в электроэнергетике, по организациям рыбного хозяйства, по АПК, по организациям связи и информационных технологий, по транспортному строительству и т.д.

Это свидетельствует о том, что социальные партнеры гораздо чаще стали ориентироваться на более взвешенную индикативную оценку переговорного процесса. В то же время актуальной остается потребность в разработке эффективной методики оценки труда, использования членскими организациями наряду со средними показателями модальных оценок заработной платы по различным социальным группам.

Касательно региональных соглашений, их можно условно подразделить на две группы: первая группа – фиксирующая требования по росту среднего уровня заработной платы с обязательным характером; вторая группа – те же требования имеют декларативный характер.

В первую группу вошли соглашения по следующим регионам:

* ***ЦФО****: Белгородская область, Брянская, Владимирская, Воронежская, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Ленинградская, Липецкая, Московская, Рязанская, Тамбовская, Тульская, Ярославская;*
* ***СЗФО****: Республика Коми, Новгородская область, гор. Санкт-Петербург;*
* ***ЮФО****: Астраханская область, Краснодарский край, Волгоградская область; Ростовская область;*
* ***СКФО****: Кабардино-Балкарская Республика, Республика Адыгея, Ставропольский край;*
* ***ПФО****: Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Татарстан, Оренбургская область, Пермский край, Пензенская область, Саратовская область, Ульяновская область;*
* ***УФО****: Свердловская область;*
* ***СФО****: Республика Бурятия, Республика Хакасия, Томская область;*
* ***ДФО****: Республика Алтай, Алтайский край, Еврейская автономная область, Магаданская область, Приморский край, Сахалинская область.*

Вторую группу представляют соглашения по следующим регионам:

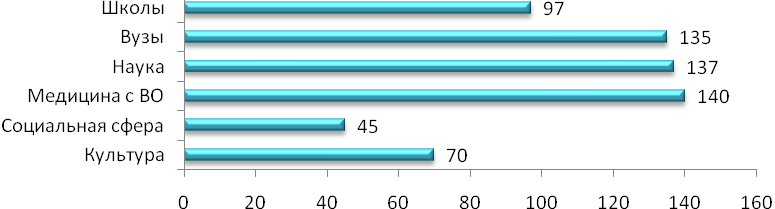
* ***ЦФО****: Орловская область, Смоленская область, гор. Москва;*
* ***СЗФО****: Архангельская область, Вологодская область; Мурманская область, Псковская область;*
* ***СКФО****: Республика Дагестан;*
* ***ПФО****: Республика Мордовия, Удмуртская Республика, Кировская область, Нижегородская область, Самарская область;*
* ***УФО****: Курганская область, Тюменская область, Челябинская область;*
* ***СФО****: Республика Тыва, Иркутская область, Кемеровская область, Новосибирская область, Омская область,*
* ***ДФО****: Амурская область.*

Обращает на себя внимание тот факт, что в соглашениях второй группы чаще были представлены регионы с показателями качества рабочей силы (уровень доходов, уровень образования, уровень здоровья) ниже, чем в среднем по стране.

Аутсайдером оказывается соглашение по *Республике Карелия*. Показательно, что в соглашении элементарно отсутствовали меры по росту среднего уровня заработной платы.

Интерес представляет статистика по оплате труда в отраслевом разрезе. На общем позитивном фоне роста средней зарплаты по экономике в целом особо выделяется бюджетная сфера. Согласно ФСГС, в 2012 г. уровень среднемесячной заработной платы, например, в сфере здравоохранения, вырос на 17,7%, образования – на 20,3%. (При этом средняя заработная плата по экономике увеличилась на 13,9%[[22]](#footnote-22).) Заметим, что пик роста заработной платы в бюджетном секторе пришелся на первое полугодие 2012 г., когда была проведена реформа оплаты труда военнослужащих и работников полиции. В этот период прирост заработной платы работников бюджетной сферы в реальном выражении достиг 18,5%. Однако к первому полугодию 2013 г. он снизился до 11,1 процента[[23]](#footnote-23).

В 2013 г. прирост зарплаты в сферах НИОКР, образование, культура, здравоохранение, госуправление составил 15-24% (рис. 9). Очевидно, что немалую роль здесь сыграли социальные указы Президента РФ.



**Рис. 9. Сопоставительный анализ зарплаты бюджетников за 2013 г.**

**(в % к средней по стране)**

И тем не менее, несмотря на определенные позитивные сдвиги по росту заработной платы бюджетников, ее увеличивающийся разрыв по отношению к средней зарплате по экономике в целом вполне очевиден (рис. 10). Средняя начисленная заработная плата в целом по экономике в 2013 г. на 11% превышала заработную плату работников бюджетной сферы.



**Рис. 10. Динамика средней заработной платы работников бюджетной сферы**

**и в целом по экономике за 2008-2013 гг.[[24]](#footnote-24)**

Ситуация осложняется еще и тем, что при оценке их труда отсутствуют ясные и понятные принципы трудовых норм, не определены конкретные показатели их профессионализма. При этом наблюдаемый сегодня рост интенсивности труда покрывает увеличение роста заработной платы.

Все это свидетельствует о занижении темпов роста средней заработной платы работников бюджетной сферы. Если учитывать сохраняющийся высокий уровень инфляции в стране (2012 г. – 6,6%; 2013 г. – 6,5%), а также снижение реальных показателей роста оплаты труда и розничного товарооборота, то можно отметить, что существенных позитивных сдвигов в системе оплаты труда так и не произошло. Во многом причины здесь видятся в отсутствии как таковых действенных механизмов формирования фонда заработной платы работников бюджетной сферы.

По оценкам профильных экспертов, труд наемных работников остается недоплаченным в два и более раза. Это означает, что в разделении валовой добавленной стоимости между работником и работодателем наблюдается существенная диспропорция, идущая в ущерб интересам наемного труда.

Интересно отметить, что наличие требований (инициатив) о повышении (росте) среднего уровня заработной платы (сравнение со средним уровнем или средним приростом оплаты в регионе / по всей стране), было зафиксировано в 22 отраслевых соглашениях из 40. При этом в каждом четвертом соглашении (9 из 40) это требование носило рекомендательный характер. Несколько больше тех соглашений, где это требование имеет обязательную основу – 12 из 40 соглашений.

Еще одна проблема видится в необходимости **своевременной индексации заработной платы.** Полагаем, что роль государства в защите заработной платы от инфляции в РФ должна быть усилена. В этом контексте, на наш взгляд, вполне разделима позиция тех экспертов, которые полагают, что государство может и должно установить всем работодателям требование обязательного повышения работникам заработной платы в размере среднемесячного прироста прожиточного минимума[[25]](#footnote-25).

Согласно данным контент-анализа отраслевых соглашений, работодатель под различными предлогами пытается уйти от обязательств по прямой индексации заработной платы:

* условия, сроки и порядок индексации заработной платы адресуются к локальному уровню (11 из 40 соглашений);
* идет отсылка к Трудовому кодексу РФ или другим нормативно-правовым актам (7 из 37 соглашений);
* определяется зависимость индексации от повышения производительности труда, экономии затрат и финансового состояния предприятия (4 из 40 соглашений).

Низкие трудовые гарантии работникам и соответственно низкие требования к работодателям, социальной ответственности бизнеса в части обеспечения достойного уровня и качества жизни трудящихся, являются теми причинами, которые способствуют сохранению низкого уровня заработной платы в России. Обратной стороной, как можно заметить, является слабость государственных гарантий в области заработной платы, неспособность рыночных механизмов к бескризисному решению вопросов обеспечения достойной оплаты труда и приведения денежного выражения заработной платы в соответствие с ее реальной покупательной способностью.

В целях определяемых выше тенденций в оплате труда на сегодняшний день важно усилить воздействие договорного регулирования оплаты труда на всех уровнях социального партнерства. Причем потенциал для этого у членских организаций имеется. В условиях социально-экономической нестабильности совершенствование его законодательной базы и организационных форм должно вестись с учетом развития института страхования работников без снижения размеров основной заработной платы. В свете вышесказанного вполне очевидно, что недопустимы случаи, когда на основе финансовых трудностей предприятий происходит понижение уровня жизни работников, а работодатель самоустраняется от принятых социальных обязательств. Искусственное занижение себестоимости рабочей силы не может рассматриваться как антикризисная мера. В этой связи, безусловно, необходимо использовать позитивный опыт ряда членских организаций по расчету потребительского бюджета (профсоюз АПК РФ, ГМПР и др.).

Проблема справедливой цены рабочей силы имеет не только макро-, но и микроэкономическое значение. Конкретизация параметров и нормирование цены рабочей силы позволит при разработке государственной социальной политики перейти от ничем не подкрепленных рассуждений о непосильной «нагрузке на бизнес» к конкретным количественным обоснованным показателям. Работодатель здесь выполняет функцию полноправного экономического агента и обязан уплачивать в полном объеме страховые взносы за работников.

Не секрет, что до сих пор продолжаются споры об экономическом и правовом статусе страховых тарифов. Ухода работодателя от социальных обязательств. Профсоюзы в этом вопросе должны четко стоять на позиции, что страховые тарифы – это «отложенная» составляющая заработной платы. Статус страховых взносов рассматривается как государственный пенсионный долг. Однако долгосрочные обязательства государства по материальному обеспечению различных групп социального риска не учитываются ни в прямой, ни в обратной зависимости. Фактически государственные экономические преференции, предоставляемые государством, осуществляются за счет системы социального, медицинского и пенсионного страхования, т.е. за счет застрахованных лиц.

Для полноты картины, на наш взгляд, следует привести анализ учета вопросов **дифференциации в оплате труда** на различных уровнях социального партнерства.

Данные статистики (РИА Новости) свидетельствуют, что один из наиболее популярных показателей социального расслоения – коэффициент Джини – составляет в среднем по России 37,8%. Наиболее значимые различия в доходах фиксируются в таких республиках, как Дагестан, Чечня, Тыва, а также данная тенденция прослеживается в Забайкальском крае и г. Москве. И подобная рассогласованность по заработной плате в отраслевом разрезе не всегда обусловлена какими-либо специфическими и сложными условиями труда или квалификацией работников. Во многом это объясняется непродуманной корпоративной политикой в этой области, размыванием рычагов общественного контроля, проблемами в нормативно-правовом поле.

На наш взгляд, масштабы наблюдаемой дифференциации заработной платы далеко выходят за пределы социальной безопасности. В таких условиях не может быть в полной мере реализован курс на введение высокотехнологичного производства, развитие человеческих ресурсов.

Одним из звеньев механизма регулирования зарплаты является принятие социальными партнерами обязательств по ограничению масштабов дифференциации заработной платы. И, так или иначе, в 14 из 40 соглашений, присутствовал данный раздел. В целом же можно выделить следующие сферы и виды деятельности, в которых закреплены такие обязательства:

* *агропромышленный комплекс;*
* *атомная энергетика;*
* *бытовое обслуживание;*
* *здравоохранение;*
* *гидрометеорология и мониторинг окружающей среды;*
* *ЖКХ;*
* *культура;*
* *лесное хозяйство;*
* *метрология;*
* *защита прав потребителей и благополучия человека;*
* *наземный городской электрический транспорт;*
* *радиоэлектронная промышленность;*
* *угольная промышленность;*
* *электроэнергетика.*

В определенной мере это все же не высокий показатель для всего массива отраслевых соглашений.

Построение обоснованной дифференциации тарифных ставок и окладов связывается с разработкой более совершенных моделей оценки сложности выполняемых работ и ценности каждого рабочего места. Так, интерес заслуживают мероприятия по предоставлению учреждениям сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя.

Очевидно, что смягчение диспропорции в оплате туда возможно на основе расширения договорного поля. Однако «кризисное администрирование» и высокая инфляция привели к тому, что темпы роста среднемесячной заработной платы носят заниженный характер и существенно отстают от темпов роста цен на потребительские товары и услуги. Иными словами несбалансированная цена труда на рынке сегодня создает проблемы во всех секторах экономики[[26]](#footnote-26).

В то же время нельзя не отметить еще одну тенденцию – когда диспропорциональное перераспределение расходов на оплату труда руководителей, специалистов и служащих в пользу рабочих профессий приводило к оттоку высококвалифицированного персонала в организации иных видов деятельности, что негативно сказывалось на устойчивости функционирования организаций (см. отрасли: здравоохранение, электроэнергетика и др.).

Отдельный вопрос для рассмотрения касается такой проблематики, как **экономия работодателей на издержках на персонал и необоснованное повышение темпов роста производительности труда.** При этом за номинальным повышением экономической эффективности стоит резкое увеличение норм выработки. Поэтому о планируемой рентабельности производства речи практически не идет. Все это позволяет нам говорить о необходимости соблюдения социально обоснованных норм труда, показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников; разработки типовых норм труда.

С другой стороны, фиксируемое по ряду предприятий промышленности и транспорта снижение эффективности использования трудовых ресурсов, низкий уровень рентабельности связано с использованием устаревшей технологии и организацией работ, недоиспользованием основных средств и производственных фондов в целом. В этой связи в рамках модернизации производства актуализируется необходимость обеспечения социальными партнерами сбалансированной политики в отношении рационального распределения ресурсов с учетом интересов и потребностей развития как производства, так и трудового коллектива.

Особая проблема видится в согласовании темпов роста заработной платы и производительности труда (табл. 3). Представленные в таблице данные показывают, что диспропорция в динамике указанных показателей имеется существенная.

**Таблица 3.**Динамика производительности труда и заработной платы (в процентах к предыдущему году)\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показатели*** | ***единицы***  ***изменения*** | ***Годы*** | | | | | |
| **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** |
| Производительность труда | % роста | 107,5 | 104,8 | 95,9 | 103,2 | 103,8 | 103,1 |
| Реальная заработная плата | % роста | 116,2 | 111,0 | 97,0 | 112,4 | 111,5 | 114,8 |

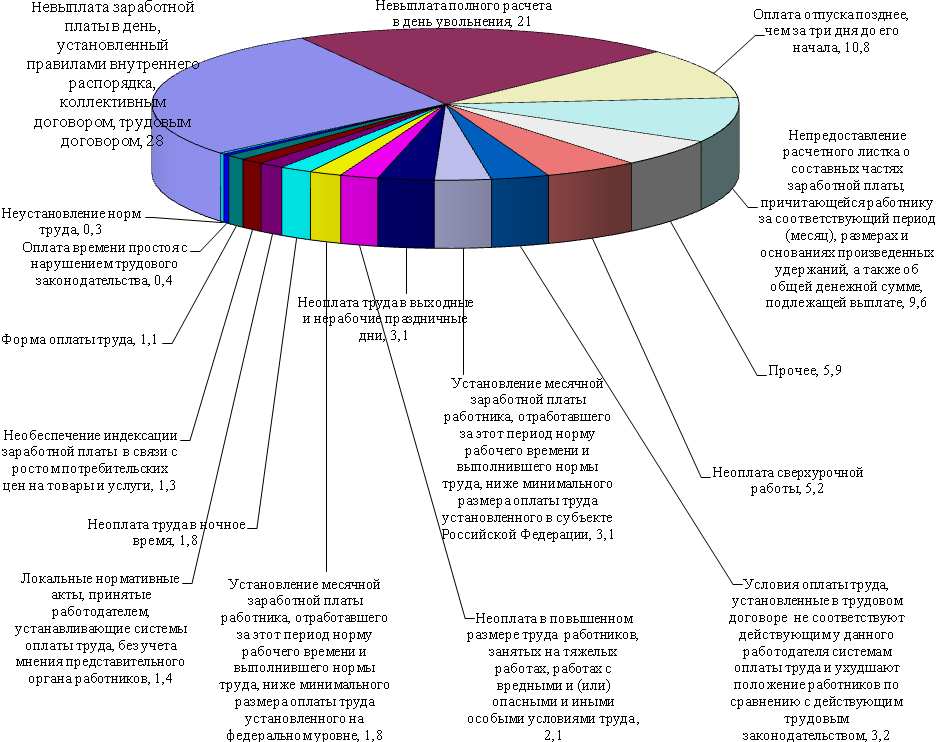
\*Источник: Росстат. Россия в цифрах: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_01/IssWWW.exe/Stg/d09/2-1-3.htm>

Причем «запаздывающий» рост заработной платы не позволяет объективно оценить рост производительности труда работников.

Сегодняшняя рыночная цена труда зависит от многих вариативных факторов: спроса и предложения на рабочую силу, безработицы, инфляционных процессов и т.д. В этой связи возникает потребность в более взвешенной оценке социальными партнерами основных активов предприятия, привязки выручки и выработки предприятия в целом к деятельности работника, с учетом получаемой им заработной платы.

Задача профсоюзов здесь видится в инициировании методик, которые позволили бы связать прогрессивные нормы выработки с мотивацией труда работников.

Представленные данные дополняет статистика ФСГС за 2012-2013 гг. (рис. 11), касающаяся **основных видов нарушений в области оплаты и нормирования труда**.



**Рис. 11. Основные виды нарушений по вопросам оплаты**

**и нормирования труда (%)[[27]](#footnote-27)**

Так, наиболее распространенными нарушениями требований трудового законодательства, регулирующими порядок оплаты труда, со стороны работодателей являются следующие:

* невыплата работникам заработной платы (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
* невыплата работникам заработной платы в полном размере;
* нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
* невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации);
* нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
* отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации)[[28]](#footnote-28).

По состоянию на 1 января 2013 года задолженность по заработной плате имели 53 тыс. человек (менее 1% работников по обследуемым видам экономической деятельности), из них 43% – работники обрабатывающих производств; 22% – сельского хозяйства, охоты и лесозаготовок; 12% – строительства; по 6% – производства и распределения электроэнергии, газа и воды, транспорта; на долю работников, занятых в области культуры, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг приходился 1%.

Если конкретизировать, то суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности на 1 января 2013 года составила 1 560 млн рублей. По сведениям организаций (не относящихся к субъектам малого предпринимательства), по сравнению с 1 января 2011 года снизилась на 788 млн рублей (на 33,6%).

В определенной мере снять многие вопросы с задолженностью по зарплате позволит обязательное страхование заработной платы на случай банкротства работодателя. При этом в рамках повышения ответственности социальных партнеров предпочтение должно быть отдано созданию специального страхового института на базе Фонда социального страхования[[29]](#footnote-29), а также определению стандартов и оценки качества предоставляемых услуг.

В дополнение к этому стоит указать, что нередко работодатели упускают из рассмотрения один из актуальных пунктов системы оплаты труда – стимулирующие и компенсирующие выплаты, что идет в разрез с существующим трудовым законодательством. Практически на предприятиях редко когда ведется мониторинг заработной платы на предмет ее соответствия требованиям соглашений и коллективных договоров. Представленные данные позволяют говорить об актуализации мер по усилению профсоюзного контроля за соблюдением требований трудового законодательства, регулирующих порядок оплаты труда и ее тарификацию.

На заседании РТК по регулированию социально-трудовых отношений от 24 января 2014 г. отдельно Министерством труда и социальной защиты РФ в очередной раз был поставлен вопрос об ответственности работодателей за задержку заработной платы. В частности, было предложено внести в Кодекс об административных правонарушениях следующие поправки: за задержку выплат зарплаты на срок более 2-х месяцев налагать штраф на должностные лица – от 10 до 30 тыс. рублей, на юридические – от 30 до 100 тыс. рублей[[30]](#footnote-30). Однако предлагаемую линейку штрафов более чем скромной не назовешь. Следует признать, что со стороны государственных органов нужны более действенные меры к предприятиям-должникам, вплоть до погашения задолженности через распродажу имущества. На этот счет у вновь созданных коллекторских агентств имеется большая практика.

Заметим, что в рамках совершенствования политики в области оплаты Президентом РФ 7 мая 2012 г. был подписан Указ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Во исполнение указа Правительством были подготовлены нормативно-правовые акты и документы, касающиеся совершенствования системы оплаты труда, в их числе:

* Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.»;
* Постановление Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 г. «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

В определенной мере можно сказать, что данные документы определили контуры реформирования оплаты труда.

И теме не менее, подводя **определенные итоги переговорной кампании** 2013-2014 гг., можно сказать, что среди наиболее острых вопросов на региональном уровне в контексте проводимой политики в области оплаты труда можно отметить следующие:

- установление минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения;

- сохранение среднего заработка, включая период приостановления работником исполнения трудовых обязанностей за задержку выплаты заработной платы;

- установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) не ниже минимального размера оплаты труда;

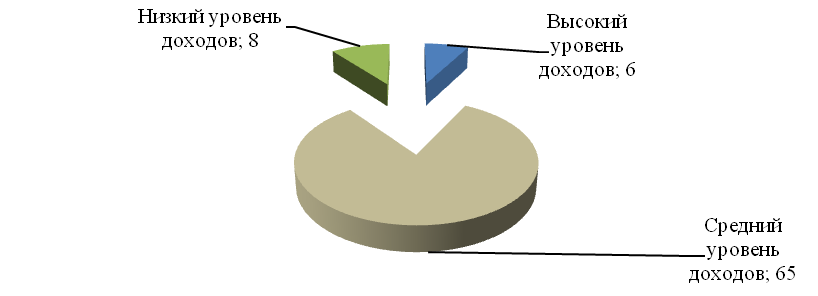
- исключение из минимального размера оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат;

- переход к профессиональным стандартам в рамках разработки более совершенной системы оценки труда работников;

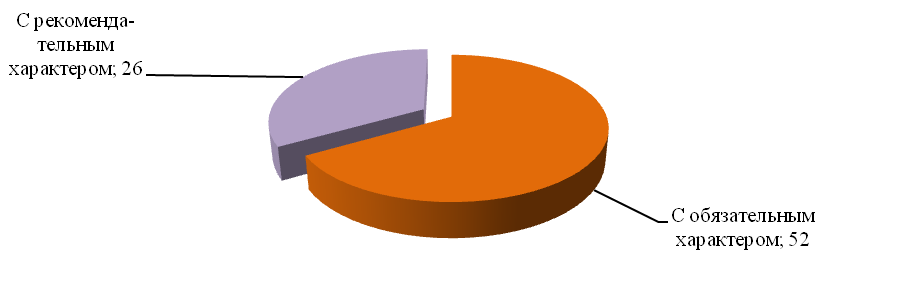
- принятие региональных законов «О минимальном потребительском бюджете» для оценки уровня жизни населения.

Таким образом, уровень и масштабы накопившихся в данной сфере проблем свидетельствуют о том, что установление заработной платы работникам напрямую зависит от возможностей и желаний самих работодателей. Здесь имеет смысл выделить несколько отрицательных для социально-трудовых отношений следствий: чрезмерную дифференциацию доходов населения и крайне низкие, не имеющие рационального смысла, гарантии государства при установлении минимальных размеров оплаты, позволяющие работодателям выплачивать заработную плату, не обеспечивающую нормального прожиточного уровня работников, простого воспроизводства рабочей силы.

Проведенный контент-анализ подтверждает усиление дифференциации трехсторонних соглашений по степени реализации принятых обязательств по росту заработной платы. Фиксируется невысокая степень корреляции между принятыми и реально выполненными пунктами трехсторонних соглашений (рис. 12, 13).



**Рис. 12. Количественное распределение регионов по уровню доходов**



**Рис. 13. Количественное распределение региональных соглашений с требованиями по росту заработной платы с обязательным и рекомендательным характером [[31]](#footnote-31)**

Наблюдаемая диспропорция в немалой степени определяется различной степенью активности социальных партнеров по исполнению принятых обязательств. Более того, существенное влияние здесь оказывает и дифференциация валового регионального продукта, различная стоимость жизни в регионах, рост налогооблагаемой базы, зарплатная межотраслевая дифференциация в оплате труда, наконец, выделяемые федеральным центром субсидии, использование преимуществ инновационной экономики.

Анализ содержания коллективных договоров показывает, что в них зачастую присутствуют нормы, ущемляющие интересы наемных работников; не соблюдаются гарантии, устанавливаемые в отраслевых и региональных соглашениях (доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости); фиксируется отступление от ТК РФ, предусматривающее установление порядка индексации заработной платы в соответствии с ростом цен на потребительские товары и услуги. Задача профкома состоит в том, чтобы не только не допустить включение в коллективный договор норм и положений, снижающих уровень социальной защиты работников, но и требовать от работодателя индексации реальной заработной платы. Обосновывая свою позицию на переговорах с работодателем по установлению достойной оплаты труда, следует проводить количественно-качественный анализ реальной заработной платы в сопоставлении с рыночной ценой труда; сравнительный анализ выработки и заработной платы; соотношение минимальной и максимальной оплаты труда; динамики заработной платы и роста цен на потребительские товары, доли фонда заработной платы в себестоимости продукции; динамики выручки и производительности труда[[32]](#footnote-32).

**Развитие рынка труда и содействие занятости населения.**

Данные ФСГС показывают, что занятость экономически активного населения в 2013 г. сохранялась на среднем уровне прошлого года и составила 71,8 млн человек. В I полугодии 2013 г. численность работников по сопоставимому кругу организаций практически не изменилась, однако произошло значительное перераспределение работников из реального сектора экономики в сектор торговли и рыночных услуг[[33]](#footnote-33).

По данным Минтруда, в первый месяц 2014 г. официально безработных стало больше на 3,2%, в свою очередь количество тех, кто перешел на режим неполной занятости, увеличилось на 13,7 процента. Так, если в 2002 г. на предприятиях и в организациях трудилось 42,5 млн человек, то к началу 2014 г. это было уже 35,3 млн.[[34]](#footnote-34) И небезосновательно здесь было бы полагать, что наблюдаемый отток квалифицированных специалистов (как российских, так и иностранных) усугубляется также по причине принятых международных экономических санкций.

В целом тенденция такова, что, с одной стороны, компании занимаются оптимизацией бюджетов, с другой – соискатели балансируют между сохранением текущего положения на работе и стремлением быстро сменить компанию в попытках остановить падение реальной стоимости заработной платы. К тому же нельзя не отметить опять же и разрастание теневой экономики: издержки занятых в официальной экономике никак не сопоставимы с теневой.

Общий контекст реализуемой социальными партнерами сбалансированной социальной политики связывается с повышением занятости местного населения, развитием региональных рынков труда. Приоритетным направлением здесь является обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, исключая стратегию обеспечения занятости любой ценой. Для этого необходим сбалансированный подход с учетом реальных потребностей экономики, механизмов экономической мотивации работодателей по созданию рабочих мест. Поэтому в рамках заключенного ГС четко определен ориентир на экономическое стимулирование работодателей по созданию новых и (или) модернизацию уже действующих рабочих мест; созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой.

В этих условиях один из решающих пунктов, касающийся формирования квалифицированных человеческих ресурсов, профессиональный уровень которых должен соответствовать модели экономики региона, учету и использованию специфики трудовых ресурсов региона, влияющей на повышение трудовой активности и мобильности населения, на наш взгляд, должен быть включен в заключаемые региональные соглашения.

В ходе анализа региональных и отраслевых соглашений выявлено, что особая проблема видится в обеспечении социально-экономических взаимосвязей предприятий и организаций регионов по вопросам **повышения трудовой мобильности**. Речь идет о необходимости проектирования основных направлений реализации и взаимодействия данных экономических субъектов, закладывая нормативно-правовые, социальные условия координации их деятельности. А это возможно лишь на уровне территориальных комиссий, куда входят представители администрации, бизнеса и профсоюзов.

В целях обеспечения сбалансированного распределения рабочей силы имеет смысл говорить о ее территориальном распределении с учетом отраслевой специфики регионов. В этой связи отдельно стоит обратить внимание на привлечение молодых специалистов из других регионов, используя систему льгот и компенсаций (предоставление кредитов на жилье, выдачу субсидий на организацию малого бизнеса, льготное налогообложение предпринимателей, разработку сберегающих программ по снижению нагрузки с местных бюджетов и др.). Однако, подчеркнем, что эффект от данных мероприятий будет иметь место при условии, если население, проживающее на данной территории, будет рассматриваться в качестве активного субъекта, достойного высокого качества жизни.

В определенной степени отмечаемая сегодня недостаточная профессиональная мобильность трудовых ресурсов, зачастую связана с тем, что в соглашениях и коллективных договорах четко не определяются целевые (слабо защищенные) группы, нуждающиеся в помощи и поддержке. Редко когда учитываются и предметно-ориентированные интересы и запросы различных групп молодежи. В этой связи отдельным направлением может стать стимулирование молодежной миграции как способ закрепления молодых специалистов в рамках установления межпроизводственных связей «предприятие – учебное заведение». Значимость таких связей определяется наличием многофакторной базы для подготовки специалистов и формирования у них необходимых знаний, навыков и умений.

Примечательно, что в качестве мер по совершенствованию политики занятости молодежи ряд регионов ориентируется на механизмы субсидирования предприятий, взявших, например, организацию 50% учебного процесса в учреждениях среднего профессионального образования. Так же успехом среди многих предприятий пользуется система отбора выпускников и студентов последних курсов учебных заведений для прохождения производственной практики, предоставление временных работ по совместительству с целью дальнейшего трудоустройства. И поскольку данная практика имеет свои определенные преимущества, очевидно, что такой опыт следует использовать и далее.

Вместе с тем, как показало исследование, реализация на региональном уровне обозначенных выше мер сдерживается наличием социально-экономических барьеров, уменьшающих межрегиональную профессиональную мобильность трудовых ресурсов. Среди этих причин специалисты отмечают следующие:[[35]](#footnote-35)

* рассогласованность движения рабочей силы и осуществляемых инвестиционных проектов;
* несоответствие профессионально-квалификационной структуре спроса и предложения;
* нормативно-правовые условия получения гражданства страны;
* специфика обеспечения населения жильем;
* ментальность и низкая трудовая мотивация отдельных социальных групп;
* недостаточная профессиональная мобильность некоторых социальных групп;
* слабый менеджмент, неспособность эффективно использовать имеющиеся возможности.

Результаты исследования показывают, что в настоящее время спрос работников на традиционную **систему профориентации и дополнительной профподготовки** невысокий. Хотя потребность инновационной экономики в профессиональных кадрах не снижается. В этой связи социальным партнерам необходимо рассмотреть вопрос о формировании новой системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров (в особенности для тех сфер экономики, где наблюдается избыток трудовых ресурсов, либо фиксируется недостаточный уровень квалификации работников, например, в ряде отраслей социальной сферы). Такая система должна строиться на выявлении посредством современных методик потребностей организаций-работодателей, единство и координацию действий профсоюзов, работодателей и государственных органов занятости.

В целом же в региональных соглашениях по данному направлению можно выделить две группы мероприятий. Одна обусловлена повышением адаптивности трудовых ресурсов региона, другая – повышением уровня его экономической конкурентоспособности. Думается, что интеграция данных направлений является приоритетной для выработки эффективных методов управления занятостью. При этом предметный синтез необходимо осуществлять в русле реализуемых региональных программ, взаимоувязывая его с такими направлениями, как: обеспечение функционирования рынка труда и содействие трудоустройству, организация занятости населения, содействие предпринимательской деятельности.

В отношении же создания **высокоэффективных рабочих мест**, отметим, что вопрос о выделении из бюджета дополнительных средств на эти цели нуждается в качественной трансформации. Пока же в принятом бюджете таких средств не предусмотрено.

Безусловно, если ограничиться только стимулирующими мерами по увеличению рабочих мест без реформы системы страхования и активных программ на рынке труда, то это, по всей вероятности, приведет лишь к обострению проблемы заполнения возникающих вакансий. Поэтому вполне обоснованным было бы требование о взаимном согласовании закрепляемых в коллективных договорах мер с реформированием системы страхования по безработице и системой вспомоществования.

Опыт развитых европейских стран свидетельствует, что создать социально-ориентированную экономику можно только на базе повышения производительности труда за счет использования высокотехнологичного производства и создания дополнительных эффективных рабочих мест.

Поставленная задача требует дальнейшей проработки как на отраслевом, так и на локальном уровнях. При этом на федеральном уровне отдельно стоит рассмотреть вопрос об оценке рабочих мест и участии профсоюзов, а также расширении подготовки специалистов в области совершенствования управления, организации производства и нормирования труда. Наравне с этим требуется внести необходимые изменения и в Государственный образовательный стандарт, в контексте подготовки данных специалистов.

В заключенных ОС и РС сохранили приоритет вопросы, связанные с улучшением качества рабочей силы, предотвращением ликвидации предприятий, а также ограничениями последствий массовых увольнений и созданием новых рабочих мест, легализацией и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы. Особое внимание в региональных соглашениях уделяется сохранению и модернизации действующих рабочих мест.

И действительно сегодня используется практика адаптации предприятия к экономической нестабильности (поддержание уровня занятости за счет гибкости заработной платы и рабочего времени), разработка социальных планов в случае серьезной реструктуризации, либо закрытия предприятия, включая выплату пособий увольняемым, программы переобучения и т.д.

Стратегический курс на экономический рост, безусловно, связан с необходимостью обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, ростом заработной платы. Все это может подталкивать работодателей к экономии на социальных издержках, переводу производства в регионы с более низкими затратами на труд, использованию «неформальных» социально-трудовых отношений. В этой связи нельзя исключать и диверсификацию занятости, появление ее внеправовых нестандартных форм, и наконец, «теневой» рынок труда.

Это, безусловно, требует от социальных партнеров принятия кардинальных решений по **легализации занятости**, расширению ее регулируемых форм (п. 3.6 ГС), ограничению различных форм заемного труда. В немалой степени повысить открытость экономики позволяет утвержденный Президентом РФ закон № 116-ФЗ от 05.05.2014 г о запрете наемного труда (аутстаффинге персонала).

И все же оценивая социально-экономические последствия диверсификации занятости, следует учитывать и порождающие ее причины:

* невысокая гибкость рынка труда, ограниченность возможностей легально обеспечить необходимый уровень благосостояния;
* низкая нормативно-правовая культура и нежелание действовать в рамках формальных структур;
* недостаточно развитый малый и средний бизнес;
* низкая трудовая адаптивность определенных групп социального риска;
* низкая оплата труда и хронические задержки ее выплаты.

Все это свидетельствует о необходимости повышения не только правовой грамотности, но и контроля за соблюдением существующего трудового законодательства.

Об остающихся и по сей день нелимитированных нестандартных формах занятости (сегмента рынка труда, представленного нестандартными рабочими местами с неполным рабочим днем, временным трудовым контрактом, самозанятостью) свидетельствуют также невысокие показатели жесткости законодательства о защите занятости в отношении данного сегмента.Так, за последний год участилась практика необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использование дистанционного труда, лизинга персонала. И расценивать это кроме как уклонение от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, не представляется возможным.

Остающийся на сегодняшний день значительный сегмент рынка труда, неорганизованный в профсоюзы и с более низким уровнем оплаты труда, оказывает понижательное воздействие на заработную плату инсайдеров.Временные контракты облегчают риск-группам (женщинам, пенсионерам, молодежи) новое трудоустройство. Именно эти группы и воспользовались ослаблением регулирования нестандартных рабочих мест. Дерегулирование нестандартных рабочих мест имело еще одно важное последствие – увечился приток новых работников в сферу услуг. Обрабатывающая промышленность также несколько расширила масштабы применения труда временно занятых.

В этой связи актуализируется роль государственного и общественного регулирования отраслевой солидарности. Заметим, что в колдоговорной практике вполне обоснованно получают распространение меры по ограничению найма работников кадровыми агентствами, профсоюзного контроля и мониторинга. Однако не следует забывать, что большинство предоставляемых «дополнительных» рабочих мест относились к малооплачиваемым и предназначались в основном для «новичков» рынка труда, что требует от социальных партнеров разработки дополнительных мер по развитию рабочей силы. Очевидно, что вопросы «диверсификации» трудовых отношений необходимо отдельно проработать также на отраслевом и региональном уровнях – их игнорирование означает, что из поля профсоюзного влияния выпадает целый сегмент рабочей силы.

В ходе исследования было выявлено, что нестандартно занятыми работники нередко становятся в силу безвыходного положения, при отсутствии шансов найти подходящую работу, малой эффективности мероприятий по профадаптации и профподготовке.

Существенным колебаниям спроса на рабочую силу подвержены такие сферы экономики, как торговля, строительство, услуги. Именно здесь давление неформальной занятости проявляется в наибольшей степени.

Анализ колдоговорного процесса показывает, что «разрабатываемый» комплекс мероприятий по выявлению неиспользованных способностей работников, вовлечение их в более эффективную систему разделения труда более чем скромным не назовешь. Определенные сложности здесь видятся в том, что защита прав заемных работников через профсоюзную организацию фактически размыта. Ведь, по сути, заемный работник заведомо не состоит в трудовых отношениях с компанией. К тому же создание профсоюзов в конкретных агентствах занятости весьма затруднительно, поскольку предоставляемая работа носит распределенный характер[[36]](#footnote-36). В свете сказанного логично было бы, установив приоритетность интересов, предусмотреть не только расширение на законодательном поле защитных функций профсоюзов, но и развитие легитимных форм мобильности рабочей силы, в том числе: профессиональной, квалификационной, географической.

Еще одним направлением является **работа с риск-группами**.

В ходе исследования установлено, что в 54 из 66 региональных соглашений, так или иначе, фиксировались разделы, связанные с нестандартной занятостью. В 12 из общего числа соглашений вообще отсутствовали меры, направленные на поддержание занятости молодежи. Среди них можно выделить соглашения по следующим регионам:

* Республика Адыгея;
* Республика Башкортостан;
* Республика Бурятия;
* Республика Дагестан;
* Республика Карелия;
* Ставропольский край;
* Волгоградская область;
* Воронежская область;
* Ленинградская область;
* Пензенская область;
* Смоленская область;
* г. СПб.

Как можно заметить, представленные регионы в равной мере относятся как к трудоизбыточным, так и трудодефицитным. При этом региональная разбивка регистрирует сохраняющийся дисбаланс «центр – периферия» на молодежном рынке труда.

Понимание сути проблем позволяет в рамках переговорного процесса говорить о значимости для социальных партнеров разработки мер, способствующих обеспечению занятости граждан, остро нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, граждане, имеющие на содержании иждивенцев; лица предпенсионного возраста; семьи, в которых оба родителя признаны безработными и т.д.).

Показательным примером в этом плане является работа социальных партнеров Сахалинской области. В регионе был разработан ряд программ по обеспечению предприятий и организаций кадровыми ресурсами. Для сокращения дефицита квалифицированных кадров в области планируется также активно привлекать к трудовой деятельности представителей слабозащищенных слоев населения (пенсионеров, молодежь, женщин).

В рамках реализации профориентационных услуг проводятся мероприятия по подготовке молодых специалистов, квалифицированных рабочих из числа безработных на договорной основе по профессиям.

Но как было обозначено ранее, складывающаяся социально-экономическая ситуация дает все предпосылки для актуализации вопросов по предупреждению **массовой и сокращению длительной безработицы**. Следовательно, в условиях спада производства по-прежнему значимыми выступают поддерживающие меры, направленные на сбалансированное гибкое перераспределение доходов от результатов труда между работниками «обслуживающих» и «производственных» специальностей, восстановление институтов страхования от безработицы.

Проведенный контент-анализ позволяет отметить, что большая доля отраслевых соглашений (24 из 40 соглашений), в той или иной форме содержали меры по ограничению на сокращение (увольнение) персонала. Однако в 15 отраслевых соглашениях такие меры отсутствовали вовсе. Это соглашения:

*- по АПК РФ на 2012-2014 гг.;*

*- по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;*

*- по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на 2011-2014 гг.;*

*- по учреждениям федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;*

*- по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;*

*- в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2014-2016 гг.;*

*- по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013-2015 гг.;*

*- по организациям наземного городского электрического транспорта РФ на 2012-2015 гг.;*

*- в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;*

*- по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения РФ на 2012-2014 гг.;*

*- по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;*

*- по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ на 2012-2014 гг.;*

*- по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;*

*- по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;*

*- в электроэнергетике РФ на 2013-2015 гг.*

В определенной степени анализ заключенных отраслевых соглашений говорит не только о позиции профсоюзов на переговорах, но и о наблюдаемом дефиците работников определенных специальностей на рынке труда. Явное отсутствие притока новых кадров в реальную экономику или их неконтролируемый отток сказывается на замедлении темпов развития уровня технологий. Из чего наблюдается рост издержек, связанных с трудовыми ресурсами.

В этой связи профсоюзной стороне в рамках разрабатываемых мероприятий необходимо особое внимание обращать на малозатратные меры по **переобучению персонала** (особенно из трудоизбыточных отраслей). При этом для трудодефицитных отраслей важно в числе основных мероприятий предусматривать меры, направленные на формирование лояльности персонала, использование методов внутреннего хедхантинга, а также формирование кадрового резерва компаний.

К сожалению, во многих отраслях со стороны работодателей прослеживается политика в области необоснованного сокращения расходов на сохранение или создание рабочих мест, при этом урезаются расходы на обучение и переобучение работников. При этом нередки случаи, когда работники переводятся на режим неполного рабочего времени.

Согласно данным официальной статистики, только во II квартале 2013 г. 2,1% списочной численности работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) работали неполное рабочее время по инициативе работодателя или по соглашению между работником и работодателем. Наибольшие размеры неполной занятости отмечались в организациях по производству транспортных средств и оборудования (8,3% работников списочной численности работали неполное рабочее время и находились в простое), в организациях железнодорожного транспорта (9,5%) в гостиницах и ресторанах (8,1%)[[37]](#footnote-37).

Конечно, можно двояко оценивать значение дисбаланса рабочего времени. С одной стороны, оно обеспечивает определенную гибкость внутреннего рынка труда, способствует сохранению кадрового состава. С другой – ограничительная политика со стороны работодателей является следствием их финансовой несостоятельности. Причем расплачиваются за нее непосредственно работники.

Сегодня в практику хозяйствующих субъектов входят современные формы организации трудовой деятельности. Их специфика состоит в том, что они во многом позволяют сочетать особенности реализуемой деятельности, природно-климатические условия использования кадрового потенциала регионов и территорий. Так, в контексте регулирования занятости на региональном, территориальном и локальном уровне все большей популярностью пользуется применение гибких форм организации рабочего времени (например, вахтового метода). Во многом такие формы организации работ позволяют обеспечить регулирование трудовых потоков как на внутрирегиональном, так и на межрегиональном уровне. Отмеченная нами вахтовая организация труда вбирает в себя специфичные режимы труда и отдыха, вахтовое расселение, значительный диапазон в образовании, возрасте, стаже и графике рекрутмента. Особо выделим, что компетентность вахтового персонала предполагает набор большего числа критериев, чем для работников, проживающих по месту расположения предприятия. В этой связи возникает вопрос о подготовке специалистов соответствующего профиля.

Характерно и то, что ряд компаний в рамках развития данной формы идет по пути индивидуальной работы с персоналом, соответственно разрабатываются критерии отбора сотрудников, наконец, позитивным является опыт использования СМИ (социальный брендинг), в которых рассказывают о лучших мастерах в той или иной деятельности. Ориентиром здесь выступают мероприятия по повышению статусной роли мастеров как наставников, обеспечение гласности карьеры каждого мастера, создание фондов мастеров в целях поощрения подчиненных и т.д.

Вместе с тем современные реалии таковы, что работодатель, порой отодвигая на второй план качество и ответственность к выполняемым работам, находится сегодня в погоне за дешевой рабочей силой, предполагающей отсутствие необходимых профессиональных навыков. Из чего наблюдается достаточно низкая конкурентоспособность высвобождаемых работников, слабая адаптация образовательных учреждений к условиям рынка труда. Стоит признать, что в этом и заключается проблематика современного рынка труда. По оценкам экспертов, в промышленности, например, 17% работников имеют низкую квалификацию, 78% – среднюю и лишь 5% – высокую, тогда как в станах ОЗСР – 45-50%[[38]](#footnote-38).

Ситуация осложняется и тем, что лишь незначительная часть молодежи сегодня задействована в сфере малого и среднего бизнеса, а практики нестандартной занятости, в свою очередь, используются все шире. Это позволяет нам говорить о том, что наблюдаемые структурные сдвиги в ресурсном обеспечении экономики ряда регионов требуют использования инструментария позволяющего сопрягать приоритеты развития регионов с интересами местного населения. При этом необходимо учитывать не только потребности предприятия в рабочей силе, но и потребности развития социальной инфраструктуры регионов.

Практически требования по повышению качества рабочей силы распространяются уже через открытые конкурсы и замену трудовых договоров на гражданско-правовые. В этой связи в профсоюзной стороне требуется особое внимание в заключаемых соглашениях и коллективных договорах обращать на пункты, не допускающие данный вид антитрудовых практик. Соответственно и разрабатываемые меры должны быть ориентированы на обеспечение соответствия работников, ищущих работу, обновленным квалификационным требованиям, в том числе это касается повышения квалификации и переподготовки работников на основе краткосрочных курсов.

Что же касается непосредственно удовлетворения потребностей экономики в рабочей силе, то, безусловно, осуществляться оно должно на основе приоритетного учета интересов занятости местного населения. В числе реализуемых в региональных соглашениях мер отдельно стоит выделить привлечение специалистов из других регионов, развитие внутренней трудовой миграции, оптимального регулирования потоков иностранной рабочей силы на основе установления квот.

В то же время нельзя исключать наличие **внешней миграции** и необходимость ее регулирования. Анализ результатов и материалов проведенных проверок свидетельствует о том, что наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства, допускаемыми работодателями в отношении привлекаемых ими к трудовой деятельности иностранных работников, являются нарушения требований по вопросам содержания трудового договора, оформления трудовых книжек, несвоевременной выплаты заработной платы и охраны труда. При этом законодатель не создает должную мотивацию для работодателя к исполнению взятых обязательств. Другими словами, отсутствие наиболее полной законодательной базы, касающейся труда иностранных мигрантов, и несет в себе определенную проблематику в решении данного вопроса. Наравне с этим взятый ориентир на устранение квот по привлечению иностранной рабочей силы также подрывает механизм регулирования труда мигрантов.

В настоящее время сохраняется тенденция разукрупнения экономических структур, их дифференциация и дробление, что не может не отразиться на снижении уровня социальной защиты работников. В особенности недопустима такая ситуация как на уровне градообразующих предприятий, предприятий монопрофильных поселений и военно-промышленного комплекса, так и на уровне предприятий, не имеющих перспектив вхождения в рынок.

Конечно, не все вопросы по эффективной занятости решаются только на уровне конкретного работодателя. Государство решает их как с правовой и финансово-экономической, так и с административно-организационной стороны. То есть государство стимулирует формирование производственных кластеров – групп предприятий, относящихся к одной отрасли или группе связанных отраслей, расположенных на одной территории, регионе. Такие зоны зарекомендовали себя как эффективные механизмы стимулирования экономического роста, в том числе в инновационном секторе экономики. Основой для их создания, как было зафиксировано ГС (п. 3.9), в нашей экономике могут служить моногорода. Это позволит не только эффективно использовать остатки кадровых ресурсов, но и развивать производственную и кадровую инфраструктуру этих регионов.

В свою очередь опыт государственного регулирования показывает, что применение только мер административного характера без устранения экономических причин, нередко приводит к серьезным проблемам, а в случае с легальной занятостью может привести к превращению ее в скрытую занятость, либо росту безработицы. В связи с этим возникает потребность в привлечении дополнительных инвестиций в развитие инфраструктуры моногородов.

В целях повышения востребованности и активности граждан на рынке труда, в ГС (п. 3.9) определяется комплекс мер по оценке использования субъектами РФ полномочий в сфере содействия занятости населения и распространения лучших трудовых практик.

Безусловно, особую значимость за столом переговоров имеют закрепленные на федеральном уровне качественно-количественные нормы и показатели занятости населения. Однако органы местного самоуправления должны более эффективно заниматься вопросами разработки программ по повышению качества рабочей силы, ее трудового потенциала; для реализации отдельно взятых проектов работодатели должны внедрять систему целевой контрактной подготовки персонала.

Практически для многих регионов остается открытым вопрос по обеспечению сбалансированного распределения трудовых ресурсов. Очевидно, что многие проблемы лежат в плоскости взаимодействия с работодателями по легализации различных форм занятости, обеспечению стабильного функционирования рынка труда с расчетом на обеспечение трудовой мобильности персонала.

Резюмируя все вышеперечисленное*,* отметим, что во многих отраслевых соглашениях стороны заявляют о необходимости повышения мобильности трудовых ресурсов. В ряде соглашений планируется организация различных форм повышения квалификации, проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям. Однако такие формы редко когда связываются с согласованными действиями социальных партнеров на уровне региона и предприятия.

Очевидно также и то, что современные быстроизменяющиеся условия требуют определенного пересмотра формы реализации ранее взятых социальными партнерами обязательств и расширения спектра действия новых. Политика обеспечения занятости не может не вступать в противоречия с задачами структурной модернизации экономики и перетоком рабочей силы в ее более эффективные сектора. Это приводит к ухудшению экономической конъюнктуры, сужению предложения рабочей силы. Поэтому одним из основных инструментов регулирования занятости для социальных партнеров, как мы полагаем, становится укрепление институтов трудовой адаптации, пересмотра целевых программ профессионального обучения слабо защищенных категорий населения с учетом обеспечения сбалансированного и устойчивого развития трудового потенциала. Именно эти позиции должны учитывать стороны социального диалога при разработке конкретных мер на региональных и отраслевых рынках труда.

К сожалению, как в отраслевых, так и в региональных соглашениях упускается позитивный аспект использования современных форм организации сотрудничества образовательных и производственных учреждений. В данном случае цель кооперации послужит объединению ресурсов, интеллектуального потенциала и повышению профессиональной мобильности.

**Условия и охрана труда.**

В **сфере условий и охраны труда** в ГС предусмотрена проработка целого ряда вопросов, в их числе: совершенствование нормативно-правовой базы в целях повышения эффективности систем оценки условий труда и улучшения здоровья работающих; оценка профессиональных рисков и управления ими; стимулирование работодателя на замещение рабочих мест с вредными условиями труда. На начальной стадии реализации находится также принятие новых норм, правил и внесение изменений в действующие нормы и правила в сфере охраны труда, их гармонизация с международными нормами, обеспечение внедрения системы специальной оценки условий труда[[39]](#footnote-39). В определенной степени здесь можно говорить о комплексе мер по повышению качества трудовой жизни работников.

Несомненный интерес представляет также решение задач по обеспечению достойных условий труда, необходимого качества трудовой жизни работников на отраслевом уровне, в том числе какова эффективность таких мероприятий. Заметим, что редко когда в профсоюзных структурах осуществляется такой анализ.

И все же, несмотря на то что отрасли крайне неоднородны в плане условий и охраны труда, в качестве постановки проблемы обратимся к отрасли здравоохранения. Этот выбор был продиктован тем, что здравоохранение является одной из наиболее типичных отраслей, где вопросам обеспечения здоровых и безопасных условий жизнедеятельности придают ключевое значение.

Показательны в этом отношении результаты проведенного в 2013-2014 гг. ЦСИ ИПД ОУП ВПО «АТиСО» социологического исследования совместно с МООП РЗ РФ по проблемам качества трудовой жизни работников. Опрос проходил в учреждениях здравоохранения Московской области. Всего в ходе опроса было опрошено 100 медицинских работников разного должностного статуса (врачебный персонал, средний медицинский персонал, руководители, заведующие отделениями).

В качестве метода исследования использовался анкетный опрос. Сразу отметим, что опрос носил пилотажный характер и был связан с определением наиболее проблемных точек в рамках выполнения взятых социальными партнерами договоренностей.

В целом же проведенное исследование позволило выявить позитивную динамику изменения факторов трудовой жизни (табл. 4).

**Таблица 4.** Распределение ответов на вопрос: «Оцените динамику изменения факторов трудовой жизни:», (в %% к опрошенным)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **Произошло улучшение** | **Осталась на прежнем уровне** | **Произошло ухудшение** | **Затрудняюсь ответить** | **Баланс оценок (ст. 1 -ст.3), %** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Условия труда | 48 | 43 | 5 | 5 | **43** |
| 1. Организация рабочих мест | 51 | 34 | 11 | 5 | **40** |
| 1. Организация труда | 37 | 39 | 12 | 12 | **25** |
| 1. Трудовая дисциплина | 24 | 62 | 6 | 7 | **18** |
| 1. Охрана труда | 24 | 59 | 10 | 6 | **14** |
| 1. Режим труда и отдыха | 12 | 72 | 10 | 6 | **2** |

Так, обращает на себя внимание достаточно высокая доля тех, кто говорил об улучшении условий труда и организации рабочих мест. В отношении режима труда и отдыха оценки респондентов умеренные (баланс оценок «+2%»).

Далее результаты исследования показывают, что по ряду отраслевых учреждений и предприятий наблюдаются позитивные изменения в отношении условий и охраны труда работников.

И все же, несмотря на разрабатываемые меры в соглашениях и коллективных договорах по ряду отраслей, складывающаяся ситуация далека от оптимальной.

Согласно данным Росстата, в 2012 году в такой сфере, как добыча полезных ископаемых в условиях, не соответствующих гигиеническим нормативам, трудилось 46,2% занятых в отрасли (рост на 3,7 процентного пункта). Там же, на тяжелых работах, было занято 26,6% работников, на оборудовании, не соответствующем требованиям охраны труда, трудилось 1,6%[[40]](#footnote-40).

Соответствующее долевое соотношение выше указанных критериев можно отметить и по таким отраслям, как:

* обрабатывающая промышленность – 33,4, 11,6 и 0,6%,
* электроэнергетика и ЖКХ – 33,9, 11,4 и 0,7%,
* строительство – 21,7, 14,5 и 0,2%,
* транспорт – 35,1, 14,1и 0,3%,
* связь – 4,3, 2,2 и 0%.[[41]](#footnote-41)

Только в ходе проведенных в 2012 году проверок всех видов и расследований несчастных случаев на производстве было выявлено около 680 тыс. нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая около 430 тыс. нарушений законодательства об охране труда. Было расследовано 13 687 несчастных случаев на производстве, из них 599 групповых несчастных случаев, 6 875 тяжелых несчастных случаев и 5 211 несчастных случаев со смертельным исходом[[42]](#footnote-42). В рейтинге несчастных случаев на производстве лидирующие позиции занимает неудовлетворительная организация производства работ (31%). С существенным разрывом далее следуют позиции «нарушение правил дорожного движения» (13%), а также «нарушение работником правил трудового распорядка и дисциплины» (9%).

Так, наибольший удельный вес в общем количестве нарушений по видам экономической деятельности составили нарушения в следующих организациях:

* обрабатывающее производство (1 место - 16%);
* оптовая и розничная торговля (2 место - 15%);
* строительство (3 место - 12%);
* сельское и лесное хозяйство (4 место - 9%);
* образование (5 место - 8%);
* предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг (6 место - 7%);
* транспорт и связь (7 место - 7%);
* здравоохранением (8 место - 6%);
* операции с недвижимым имуществом (9 место - 4%);
* государственное управление, обязательное социальное обеспечение (10 место - 3%);
* прочие (11 место - 13%).

В этом свете небезынтересным, на наш взгляд, было бы проследить структуру причин правонарушений.

Так, согласно статистике Роструда, основными причинами возникновения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, допускаемыми работодателями, продолжают оставаться:

* недостатки и нарушения организационного характера;
* износ основных производственных фондов;
* неэффективность или неприменение коллективных и индивидуальных средств защиты;
* недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда;
* недостаточно высокий уровень правовой культуры работодателей и работников в вопросах трудового законодательства об охране труда;
* ненадлежащее осуществление внутриведомственного и регионального контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда со стороны федеральных министерств и ведомств, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также самих работодателей на предприятиях и в организациях;
* недостаточная пропаганда вопросов трудового законодательства;
* непроведение многими работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда;
* недоведение результатов аттестации рабочих мест до сведения работников;
* игнорирование результатов аттестации рабочих мест при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решению вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда[[43]](#footnote-43).

Все это подтверждает суждение о том, что повышение удельного веса работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, свидетельствует об определенных институциональных проблемах, кроющихся в отсутствии целенаправленной государственной политики, направленной на обновление основных производственных фондов, системном невыполнении работодателем санитарно-гигиенических нормативных требований по охране труда.

Нельзя не заметить, то, что перераспределение рабочей силы из более опасных отраслей в менее опасные при сохраняющемся ее дефиците оказывается малодейственным решением проблемы. Нельзя не отметить, что сегодня фиксируется увеличение числа лиц, с высшим образованием, которые предъявляют повышенные требования к условиям труда. При этом очевиден переток рабочей силы в менее ресурсоемкие отрасли (сфера услуг, торговля, информационные технологии и т.д.). С другой стороны, низкая мотивация работодателей к улучшению условий труда во многом определяется тем, что основная нагрузка по возмещению вреда здоровью работников при наступлении страхового случая лежит на государстве. Более того, «экономия» происходит и по причине понимания ими значительности затрат на модернизацию производства с учетом современных требований промышленной безопасности.

Особая проблема здесь видится и в крайне низкой обновляемости материально-технической базы по ряду отраслей. Практически можно говорить о том, что инвестиции в ее развитие сведены к нулю. Это во многом объясняется нежеланием работодателей брать на себя ответственность по дополнительным вложениям в совершенствование производства, плохим инвестиционным климатом. Симптоматично, что непосредственные участники социально-трудовых отношений (работодатели и работники), все еще не являются активными участниками системы совершенствования условий и охраны труда, в связи с чем нам приходится наблюдать проявление низкой заинтересованности в улучшении условий труда.

Заметим, что в ряде стран успешно применяется расширенная система стимулирования работников, основанная на страховании от несчастных случаев на производстве (использование системы скидок и бонусов к страховому тарифу). Вместе с этим определенный эффект дают меры по финансовому поощрению тех работодателей, которые улучшают производственную среду и обеспечивают безопасные условия труда, следят за здоровьем работников.

Выводы говорят сами за себя: в большинстве своем перспективы совершенствования работы по охране труда связаны с необходимостью укрепления социально-партнерского взаимодействия в контексте повышения уровня защиты трудовых прав и интересов работников. Данный контекст подразумевает совершенствование нормативно-правовой базы, разработку объективных критериев качественно-количественной оценки рабочих мест, независимой профсоюзной экспертизы.

Заметим, что в п. 5.2. ГС отдельно закреплено обязательство социальных партнеров по обеспечению внедрения системы специальной оценки условий труда. Однако подготовленный законопроект, касающийся регулирования вопросов охраны труда, в ряде случаев снижает требования к охране труда, а также изменяет сложившийся подход к ее организации. По сути, государство перебрасывает ответственность за безопасность производства и охрану труда на работодателей. Вводимая индивидуальная оценка рабочих мест создает скорее социальное неравенство. Немало спорных вопросов относится к ст. 3 и 14 Закона о спецоценке, которые предполагают снижение класса условий труда «при установлении эффективности использования отдельных средств индивидуальной защиты»[[44]](#footnote-44).

В сегодняшних условиях «запретительных мер» было бы неправильно требовать от социальных партнеров внедрения технологии микроанализа проводимых мероприятий по охране труда с позиции «затраты **—** эффективность» в тех объемах, которые установлены международными стандартами. Во многом это обусловлено отсутствием необходимой статистической базы. Тем не менее, начинать такую деятельность крайне важно.

В рамках подписываемых соглашений и коллективных договоров особое значение стоит придавать разработке долгосрочных обязательств по реализации нормативных требований в области охраны труда. При этом на производствах с вредными и опасными условиями труда обязательной нормой должно стать заключение трудовых договоров с получением работниками полной и достоверной информации об условиях труда на рабочих местах, их сертификации и соответствии стандартам качества.

Предметом дальнейшего рассмотрения, очевидно, может послужить дифференциация на региональном и отраслевом уровнях организаций и предприятий по эффективности использования трудовых ресурсов. При этом участникам переговорного процесса особое внимание следует уделять мерам, направленным на экономическое стимулирование работодателя к улучшению условий и повышению безопасности труда.

Итоги переговорного процесса, например, по отрасли электроэнергетики показывают, что на локальном уровне первичные профсоюзные организации ВЭП демонстрируют совместную работу с работодателями по обеспечению безопасных условий и охраны труда в энергокомпаниях. Эффективное взаимодействие осуществляется путем совместных действий по профилактике производственного травматизма в организациях, в т.ч. производится разработка мероприятий по улучшению условий труда относительно результатов аттестации рабочих мест по условиям труда; подготовка и проведение Дней охраны труда, контроль за исполнением раздела охраны труда коллективного договора, взаимопроверки в составе комиссий подразделений и самостоятельные проверки рабочих мест уполномоченными по охране труда, проведение профессиональных конкурсов, спартакиад и т.д.[[45]](#footnote-45)

В целом же снижение рисков повреждения здоровья работников во многом связано и с инициированием профсоюзами независимой экспертной оценки условий труда; сертификация систем управления профессиональными рисками; полным информированием работников о возможных профессиональных рисках.

**Развитие социального партнерства и координация действий Сторон.**

Специфика развития социально-экономических отношений в нашей стране привела к необходимости более эффективного использования возможностей социального партнерства в области регулирования социально-трудовых отношений и его дальнейшего совершенствования. При этом уже сейчас можно зафиксировать изменение стратегии социального партнерства, направленной на более широкое использование HR-ресурсов, расширение форм участия работников в принятии решений, нематериальной мотивации.

Результаты исследования также показывают, что по отраслям коэффициент «удержания» (количество продленных соглашений к их общему количеству) не такой высокий и составляет всего лишь 19,5%. Это свидетельствует о том, что профсоюзные организации в своем большинстве используют преактивную тактику, ориентированную на активные, опережающие действия в отношении работодателей, существенное изменение пунктов заключаемых соглашений. В частности данную стратегию можно отметить по организациям и предприятиям в сферах:

* бытового обслуживания;
* морского транспорта;
* наземного и городского электрического транспорта;
* производства никеля и драгоценных металлов;
* радиоэлектронной промышленности;
* ракетно-космической промышленности;
* Российской академии медицинских наук;
* Российской академии наук.

Как можно заметить, ряд организаций относится не только к бюджетному сектору экономики.

На сегодняшний день по-прежнему отмечается низкая активность профсоюзов в частном секторе экономики. Инициатива в негосударственном секторе по локальному нормативно-правовому регулированию социально-трудовых отношений почти полностью принадлежит работодателям. Тревожная ситуация отмечается и по количеству заключенных коллективных договоров на предприятиях частной и смешанной форм собственности, характеризующаяся их существенным уменьшением.

В рамках системы социального партнерства все чаще приходится говорить об относительной стабилизации отношений в системе «работодатель **—** профсоюз». Заметим, что этот вариант менее затратный для профсоюзных организаций. И уж тем более, если основным работодателем в указанных отраслях выступает государство. Очевидно, доминанта в партнерском взаимодействии преактивной схемы в ряде случаев считается более эффективной как с финансовой, так и с психологической точки зрения.

Несмотря на это, по некоторым отраслевым соглашениям имеется неисполнение обязательств отдельных пунктов, причем в большинстве ОС не в полной мере выполнен пункт, в котором указаны обязанности представителей сторон соглашения оказывать содействие работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров[[46]](#footnote-46).

Все это говорит о том, что для многих предприятий и организаций приоритетной задачей все еще остается необходимость обеспечения баланса интересов в переговорном поле, урегулирование возникающих споров.

Заметим, что в ГС в расширенном виде представлены конкретные направления развития социального партнерства на 2014-2016 годы, в их числе:

* урегулирование коллективных трудовых споров;
* противодействие правонарушениям в сфере трудовых отношений;
* изучение сложившейся практики досудебного и внесудебного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В этой связи особое внимание следует обратить на деятельность специализированных учреждений по урегулированию коллективных трудовых споров, повышению эффективности и доступности действующих и развитие новых механизмов и форм их разрешения; обобщению и расширению практики создания при соответствующих трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующих трудовых арбитражей для рассмотрения и разрешения возникающих конфликтов.

Тенденция к использованию досудебных способов разрешения трудовых споров за последнее время усилилась. Это во многом обусловливается ростом по ряду отраслей числа трудовых споров. Согласно данным ЦСТП, за посткризисный период фиксируются небольшие изменения в количестве трудовых протестов[[47]](#footnote-47). Наибольшее число протестных акций приходилось на 2012 г. – 285 трудовых протестов. В то же время число протестов в 2013 г. несколько превысило показатель кризисного 2009 года. Количество протестов в 2013 г. на 2,8% меньше, чем прошлом году и на 1,8% больше, чем в 2009 г. Всего в 2013 году было зафиксировано 122 крупных социально-трудовых конфликта. В 2013 году было 14 забастовок на транспорте, 7 – в обрабатывающих отраслях, 5 – в ЖКХ и 5 – в учреждениях здравоохранения.[[48]](#footnote-48)

Данные профсоюзной статистики показывают, что правовые службы ФНПР и ее членских организаций постоянно участвуют в судах. Ежегодно рассматривается 14-15 тыс. дел по трудовым конфликтам, 90% решений по которым разрешаются в пользу работников[[49]](#footnote-49). И тем не менее вопрос о создании специализированных трудовых судов пока еще не решен.

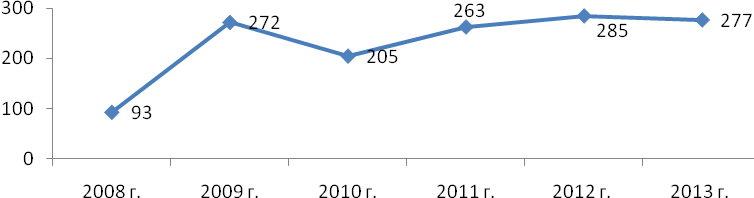
**Социальная напряженность: состояние и оценка.**

Общая ситуация, связанная с **социальной напряженностью**, как показывает наш опрос, не такая устойчивая. Во многом она определяется умеренным ростом по ряду отраслей (баланс экспертных оценок «- 21%»).

Согласно данным упомянутого выше исследования ЦСТП, в региональном разрезе по итогам 2013 г. лидером по количеству трудовых протестов является Северо-Западный ФО. На его долю приходится 23% процента всех трудовых протестов в стране. Центральный округ оказывается на втором месте. Но его доля снизилась ощутимо – с 25% в 2012 г. до 19% в 2013 г. За 2012-2013 гг. незначительный рост числа протестов наблюдается в Южном ФО (с 4 до 7%), в Приволжском (с 11 до 13%), в Северо-Кавказском (с 3 до 5%).

Анализ этого вопроса по отраслям показывает, что большая доля конфликтов приходилась на промышленность (34%), отрасли транспорта (21%). На долю бюджетных отраслей (здравоохранение, культура, образование, наука, органы управления) приходилось 29% от числа всех протестов. Но самая высокая степень напряженности протестов наблюдается в ЖКХ – там 81% всех протестов проходит в форме забастовок. В промышленности этот показатель составляет 23%. Меньше всего их было в сельском хозяйстве, в сферах управления и науки. Основной причиной протестов стала политика руководителей предприятий, которая сопровождалась падением заработков, увольнениями и невыплатой зарплат[[50]](#footnote-50).

Дополнить данные о текущей ситуации позволяет мониторинг результатов трудовых протестов, проведенный ЦСТП за период 2009-2013 гг. (рис. 14, табл. 5).



**Рис. 14. Общее количество трудовых протестов за 2008-2013 гг.**

**Таблица 5.**Данные о результатах трудовых протестов за период 2009-2013 гг. (%% от общего числа протестов\*)[[51]](#footnote-51)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценочные позиции** | **2009 г.** | **2010 г.** | **2011 г.** | **2012 г.** | **2013 г.** |
| 1. Нет информации | 27,1 | 44,7 | 32,4 | 33,1 | 29,4 |
| 1. Требования не удовлетворены | 14,6 | 11,9 | 22,9 | 17,6 | 15,4 |
| 1. Требования удовлетворены частично | 6,7 | 6,8 | 10,9 | 12,5 | 13,5 |
| 1. Требования удовлетворены полностью | 8,6 | 9,2 | 8,2 | 6,3 | 3,6 |
| 1. Продолжение переговоров | 19,1 | 16,8 | 10,5 | 16,7 | 23,9 |
| 1. Создание профсоюза | - | - | - | 1,5 | 1,7 |
| 1. Передача дел в правоохранительные органы | 7,4 | 0,5 | 4,1 | 1,8 | 3,0 |
| 1. Давление на работников | 8,9 | 5,5 | 6,8 | 5,4 | 5,8 |
| 1. Преследование членов профсоюза | 7,6 | 4,6 | 4,1 | 5,1 | 3,9 |

\*Примечание: Данные приведены к 100%.

Так, представленное распределение демонстрирует некоторое уменьшение доли трудовых протестов, по которым требования удовлетворены полностью (с 8,2 до 3,6%). Однако при этом мы наблюдаем существенное увеличение доли тех трудовых протестов, итогом которых являлось продолжение переговоров (с 10,9 до 23,9%). По сути это означает, что стороны конфликта начинают обсуждать сложившуюся ситуацию только после того, как состоялись некие действия, выражающие серьезность намерений и значимый потенциал протестующих работников.

*Справочно. Достаточно вспомнить о затянувшемся противостоянии, возникшем между обществом работодателей РАЭЛ и отраслевым профсоюзом, о котором не раз рассказывала «Солидарность». Обращения в профильное министерство и правительство РФ, акции протеста и, наконец, заявление главы ФНПР Михаила Шмакова о предзабастовочной ситуации в отрасли энергетики. Основной причиной конфликта было требование профсоюзной стороны о повышении реальной заработной платы работникам. В итоге профсоюз сумел добиться поэтапного повышения зарплаты в 2013-2014 годах[[52]](#footnote-52).*

В заключение добавим, что завершение трудовых протестов нередко приводит к созданию профсоюзной организации. Однако доля подобного разрешения проблемы, как показывает исследование, невысока – 1,7%, что свидетельствует о низком использовании как такового ресурса социального партнерства в трудовых коллективах.

**Удовлетворенность работников переговорным процессом.**

Вполне актуальной на современном этапе развития социального партнерства является **оценка степени удовлетворенности работников ходом переговорной кампании**, уровня реализации соглашений и коллективных договоров. Заметим, что в целом по стране такой комплексной оценки не ведется. Вместе с тем анализ данного показателя позволил бы выявить лояльность работников к реализуемым профсоюзными организациями мероприятиям.

Так, в рамках данной работы, мы обратимся лишь к некоторым «косвенным» социальным показателям, позволяющим оценить текущую ситуацию. Один из таких показателей – численность членов профсоюза.

Данные профсоюзной статистики показали, что за 2011-2012 гг. произошло снижение количества первичных профсоюзных организаций на 3,3% (с 184 до 178 тыс. человек), общей численности членов профсоюзов – на 2,2% (с 22,3 до 21,8 млн человек). На 2014 г. в общероссийских профсоюзах состоит 21,1 млн человек, т.е. 95% всех членов профсоюзов России. И здесь было бы справедливо заявить о недостаточной активности профсоюзов в вовлечении новых членов, сохраняющихся в ряде профсоюзных организаций проблемах демотивации профсоюзного членства.

Реализация требований по защите прав и интересов трудящихся, безусловно, требует от профсоюзной стороны ориентира на стратегию привлечения и удержания членов профсоюза. Исполнение такой стратегии зависит от того, насколько полно рядовые члены удовлетворены действиями профсоюзов по защите трудовых прав и интересов. Можно предположить, что удовлетворенность именно по этим критериям и определяет лояльность к профсоюзной организации.

Интерес представляют также результаты проведенного в 2014 г. ИПД ОУП ВПО «АТиСО» экспертного опроса «Организационное укрепление территориальных организаций профсоюзов», объем выборки которого составил более 100 экспертов. В качестве экспертов выступали профсоюзные работники и активисты ЦК, ТОП и ТООП. Сразу подчеркнем, что данный опрос не репрезентирует всю генеральную совокупность работников. Цель исследования состояла лишь в выявлении ключевых проблем, касающихся организационного укрепления профсоюзов.

Опрос показал, что одна из причин снижения численности членов профсоюзов видится в низкой мотивации профсоюзного членства в нынешних условиях. Уменьшение численности профсоюзов происходит на фоне сокращения профсоюзных взносов, недостаточного для администрирования профсоюзной деятельности. При этом работа неосвобожденных председателей, являющихся наемными работниками, нередко ограничивается работодателями, как правило, не заинтересованными в наличии профсоюзов на предприятии.

Также была выделена и еще одна проблема, обусловленная тем, что коллективный договор распространяется на всех работников предприятия (организации), независимо от их членства в профсоюзе. Поэтому рядом экспертов предлагается решить вопрос о распространении коллективного договора только на членов профсоюза (изменение 43 ТК РФ), что существенно повысит степень профсоюзного влияния. Особое внимание обращается на расширение профсоюзного влияния и на законодательном уровне.

Представленные данные дополняет оценка одного из показателей результативности колдоговорного процесса – уровня трудовой удовлетворенности. В этой связи обратимся к данным упомянутого выше опроса ЦСИ (2013 г.) работников здравоохранения. Безусловно, полученные оценки не претендуют на широкое освещение вопроса, однако они позволяют определить некоторые общие тенденции и в особенности по наиболее показательной для социального блока – сфере здравоохранения (табл. 6).

**Таблица 6.** Распределение ответов на вопрос: «Оцените динамику изменения факторов трудовой жизни за период, прошедший с момента реализации национального приоритетного проекта «Здоровье» по настоящее время:», (в %% к опрошенным)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Оценочные позиции* | Произошло улучшение | Осталась на прежнем уровне | Произошло ухудшение | Затрудняюсь ответить | Баланс оценок (ст.1-ст.3), % |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Оплата труда | **58** | 24 | 8 | 11 | 50 |
| 1. Условия труда | 48 | 43 | 5 | 5 | 43 |
| 1. Организация рабочих мест | 51 | 34 | 11 | 5 | 40 |
| 1. Повышение квалификации | 32 | 58 | 6 | 4 | 26 |
| 1. Организация труда | 37 | 39 | 12 | 12 | 25 |
| 1. Трудовая дисциплина | 24 | 62 | 6 | 7 | 18 |
| 1. Охрана труда | 24 | 59 | 10 | 6 | 14 |
| 1. Профессиональный рост и служебное продвижение | 17 | 63 | 5 | 15 | 12 |
| 1. Режим труда и отдыха | 12 | 72 | 10 | 6 | 2 |
| 1. Взаимоотношения между администрацией и работниками | 19 | 51 | 19 | 11 | - |
| 1. Социальная защищенность | 10 | 71 | 11 | 8 | **- 1** |
| 1. Защита прав и интересов работников | 13 | **64** | 15 | 9 | **- 2** |
| 1. Социальная сплоченность | 11 | 56 | 20 | 14 | **- 9** |
| 1. Взаимоотношения между работниками | 14 | 53 | 24 | 10 | **- 10** |
| 1. Социальная напряженность | 8 | 50 | 28 | 14 | **- 20** |
| 1. Жилищно-бытовые условия | 15 | 43 | **38** | 4 | **- 23** |

Итак, особый акцент в рамках исследования был сделан на необходимость оценки происходящих изменений в отрасли после того, как на федеральном уровне был принят ряд мер по финансовой поддержке отрасли, повышению оплаты труда работников здравоохранения.

Обратимся к оценке динамики изменения факторов трудовой жизни за прошедшие два года (за период, прошедший с момента реализации национального приоритетного проекта «Здоровье»).

Согласно полученному распределению, существенные изменения после реализации проекта произошли в области оплаты труда (баланс оценок +50%). Далее по степени значимости следуют «условия труда» (+43%) и «организация рабочих мест» (+40%). Таким образом, ранжировка полученных показателей позволяет нам говорить о предпринимаемых органами государственной власти шагах по модернизации системы здравоохранения, а также выделить некоторую позитивную тенденцию в отношении организации рабочих мест.

В то же время по позиции «социальная защищенность» работников здравоохранения («- 1%») мы, в свою очередь, наблюдаем отсутствие каких-либо существенных изменений.

Не может не настораживать и тот факт, что в ответах респондентов преобладали негативные оценки по таким основным критериям, как защита интересов и прав работников, использование потенциала солидарности, а также ухудшение уровня социальной напряженности в трудовых коллективах (баланс оценок по данному показателю составил «- 20%»).

И тем не менее среди ранее обозначенных негативных оценок, доминирующей является проблема, касающаяся жилищно-бытовых условий (баланс оценок «- 23%»). Данный показатель не позволяет нам оценивать обеспеченность медицинских работников жильем как удовлетворительную. По всей видимости, жилищный вопрос для работников здравоохранения еще долгое время будет рассматриваться как нерешенный.

В целом же, как показал опрос, уровень трудовой удовлетворенности, несмотря на определенные изменения основных показателей рабочей среды, остается невысоким.

Зафиксированные улучшения отмечаются по позициям «оплата труда», «условия труда», «организация рабочих мест», «повышение квалификации», «организация труда». Несколько лучше респонденты оценивают «социальные гарантии» и «социальную инфраструктуру». Однако оценки по данным позициям все же «не дотягивают» до среднего уровня. Иными словами, многим организациям так и не пришлось воспользоваться своими «конкурентными» преимуществами за счет расширения социальных гарантий и прав трудящихся. Доставшаяся в наследство социальная инфраструктура практически утратила свое функциональное значение и по факту мы теперь имеем дело с синдромом «работы в долг».

Отчасти драйвером роста выступает позиция «условия и организация труда». Динамика данного показателя оценивается как удовлетворительная.

Однако зафиксированные позитивные улучшения были компенсированы за счет отмечаемого снижения «жилищно-бытовых условий», «социальной напряженности», «взаимоотношений между работниками» и др. Таким образом, речь скорее идет о доминанте брендовых коммуникаций, позиционирующих работу профсоюзных организаций.

Вместе с тем общая стратегия видится в повышении уровня социальной защиты работников. То есть, как таковые резервы роста должны быть связаны непосредственно с расширением конкурентных преимуществ «социального пакета».

Согласно исследованию, интегративный индекс удовлетворенности факторами трудовой среды составил 0,38. Это говорит о том, что реальная трудовая среда в исследуемых организациях оставляют желать лучшего.

Выделим наиболее проблемные направления. Наименее низкий уровень удовлетворенности наблюдается по группе «социальные блага и льготы». Поэтому данное направление оказывается в группе аутсайдеров.

Заметим, что проблемы с низким уровнем трудовой удовлетворенности носят наиболее острый характер прежде всего для учреждений и организаций нерыночного сектора экономики.

В целом же представленные оценки демонстрируют определенный дисбаланс в действиях социальных партнеров, что в свою очередь предполагает решение ряда задач как по совершенствованию оргработы, использованию наиболее перспективных средств эффективной социальной коммуникации (например, размещение в открытом доступе выполненных и не выполненных работодателем положений коллективных договоров и соглашений) и социальной рекламы (направленной на формирование позитивного имиджа профсоюзов), так и по обеспечению достойных условий труда через актуализацию механизмов переговорного процесса.

Общая тенденция, наблюдаемая по ряду учреждений и организаций бюджетного сектора, обусловленная интенсификацией трудовых усилий и переходом на эффективные трудовые договоры практически не смогла решить главной задачи по повышению социальной защищенности и сплоченности представителей трудового коллектива. Это позволяет нам констатировать тот факт, что включенность работников в осуществляемые преобразования и их инновационная готовность к происходящим изменениям имеет отрицательную оценку.

# РАЗДЕЛ 3

# социальные коммуникации переговорного процесса в интернет-пространстве[[53]](#footnote-53)

Современные тенденции развития системы социально-трудовых отношений таковы, что все чаще мы наблюдаем активное внедрение в нее новых коммуникационных методов и способов, использующих компьютерные программно-технические средства, отдельные или совокупные информационные процессы и операции для достижения поставленных целей. Они охватывают уже практически все ее составляющие, в том числе зарождающееся единое информационное пространство профсоюзов. Однако, несмотря на то что сеть Интернет с самого момента своего основания была средством обмена данными между научными центрами, никто особенно не заботился о прозрачности и простоте его социально-ориентированных технологий. К тому же развитие Интернет – составляющей профсоюзной деятельности – происходило также хаотично.

По нашему мнению, это упущение должно быть исправлено как можно быстрее. В этой связи, в рамках настоящего исследования сотрудниками Центра социологических исследований был проведен анализ интернет-сайтов региональных профсоюзных организаций. Анализ проводился по следующим критериям:

* удобство использования сайта;
* доступность контактной информации профорганизации и конкретных специалистов;
* частота обновления сайта;
* наличие в общем доступе на сайте материалов, необходимых работнику (как профсоюзному, так и не состоящему в профсоюзе) для успешного отстаивания своих интересов;
* информационная политика на сайте, наличие наглядных иллюстраций работы профсоюзных органов и взаимодействие со СМИ.

В рамках исследования был проведен анализ сайтов ТООП, на которых размещалась информация о заключенных соглашениях, и был представлен их текст. Всего было проанализировано 75 сайтов ТООП.

Результаты анализа показывают, что практически на каждом сайте, так или иначе, была размещена информация о заключенных соглашениях. Тем не менее не на всех сайтах был представлен сам текст соглашения.

Так, по состоянию на 1 апреля 2014 г. на сайтах 13 из 75 региональных организаций не был размещен текст заключенного регионального соглашения. В свободном доступе в сети Интернет отсутствовала информация по следующим региональным соглашениям:

1. Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края на 2014-2016 годы;

2. Соглашение между Правительством республики Ингушетия, объединением организаций профсоюзов республики Ингушетия, объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей республики Ингушетия» на 2014-2016 годы;

3. Соглашение между Правительством КБР, региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей КБР» и Объединением организаций профсоюзов КБР на 2014-2016 годы;

4. Калининградское областное трехстороннее соглашение между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2014-2016 годы;

5. Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Республики Калмыкия, Федерацией профсоюзов Калмыкии и Объединением работодателей Республики Калмыкии о регулировании социально-трудовых отношений на 2012-2014 годы;

6. Краевое трехстороннее Соглашение между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2014-2016 годы;

7. Региональное соглашение между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Общественной организацией «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений на 2014-2016 годы;

8. Трехстороннее соглашение между правительством Республики Карелия, ОО «Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия» и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия на 2013-2015 годы;

9. Трехстороннее соглашение между республиканскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Республики Северная Осетия – Алания на 2014-2016 годы;

10. Региональное соглашение между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2014-2016 годы;

11. Региональное соглашение между органами государственной власти, объединениями профессиональных союзов и объединениями работодателей Тверской области на 2014-2016 годы;

12. Соглашение между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2014-2016 годы;

13. Трехстороннее соглашение между Объединением организаций профсоюзов Чеченской Республики «Совет профсоюзов Чеченской Республики», республиканским объединением работодателей и Правительством Чеченской Республики на 2014-2016 годы.

Справедливости ради отметим, что и на локальном уровне также отсутствовала информация по заключенным коллективным договорам по пищевой, текстильной и швейной промышленности.

Представленные данные позволяют говорить о неоднозначной ситуации в отношении реализуемой профсоюзными организациями информационной политики. Один из критериев ее эффективности – информационная открытость профсоюзных организаций и доступность общественному обсуждению, публикация материалов и базовых документов, определяющих специфику переговорного процесса.

Так, установлено, что не на всех сайтах профсоюзных организаций размещается необходимая информация. Это касается и сведений о результатах переговорного процесса. Тем более, когда речь идет о вопросах практической реализации разделов заключаемых соглашений и коллективных договоров.

В определенной мере информационная политика российских профсоюзов в контексте переговорного процесса должна строиться на создании единого информационного поля с учетом единых форм отчетности об итогах колдоговорного процесса.

С этой точки зрения анализ сайтов профсоюзных организаций (ЦК, ТООП, ТОП) показывает, что на многих из них элементарно отсутствуют ссылки на нормативно-правовые документы, регламентирующие социально-трудовые отношения на различных уровнях социального партнерства, в частности это касается соглашений более низкого уровня или коллективных договоров. В этой связи вполне актуальным является обеспечение согласования сайтов профсоюзных организаций различного уровня ЕПК посредством выработки единых стандартов их насыщения и оформления.

Мало того, превалирующее количество членских организаций опускают в своей работе такой важный этап, как поддержка и оптимизация интернет представительства. Другими словами не проводится хотя бы частичное обновление сайтов, а информация, представленная на их страницах, в большинстве своем устаревшая. Таким образом, можно предположить, что информационное обеспечение членов профсоюза о работе выборных органов всех уровней находится не на высшем уровне, что не способствует повышению авторитета профорганизации.

В целом же по итогам анализа все рассмотренные сайты можно условно разделить на три группы: «лидеры», «середняки» и «аутсайдеры».

Первая группа – «лидеры»; в нее вошли максимально удобные, регулярно обновляемые ресурсы, позволяющие легко и без помех связаться с профсоюзными работниками любого уровня, а также предоставляющие максимальное количество полезной информации по социально-трудовой тематике. Кроме того, сайты лидирующей группы отличаются достаточным уровнем наглядной иллюстрации профсоюзной деятельности, что облегчает взаимодействие профорганизации со СМИ (если она не имеет собственных) и делает ее деятельность более понятной для простого работника, который, возможно, только собирается вступить в профсоюз или еще не решил – нужно ли ему это. В связи с этим данная группа является очень малочисленной и насчитывает лишь 15 сайтов.

При этом стоит сразу оговориться, что как такового идеального профсоюзного сайта не существует, поэтому далее мы попробуем разобраться в том, как же приблизить к совершенству и без того хорошие ресурсы.

Прежде всего, нужно оценить первое впечатление от сайта. На всех страницах в настоящей группе конечно же присутствуют все необходимые функции и материалы, однако на некоторых информация размещается в виде «дерева», расходящегося подразделами от небольшого числа вкладок на главной странице. Другие же, напротив, встречают пользователя изобилием кнопок, что попросту рассеивает внимание. Авторам сайта всегда следует помнить, что огромное число кнопок и баннеров на главной странице может скорее отпугнуть, нежели привлечь внимание человека, который открывает ресурс исключительно по делу.

Далее выделим контактную информацию. Среди сайтов-лидеров часто встречаются те, где ее можно полностью обнаружить в разделе «Контакты», однако на некоторых она разбита между различными разделами, такими как «О нас», «О Федерации», «Персоналии», «Визитка» и др. В этом вопросе наше мнение таково, что контактная информация должна находиться в одном разделе, если кто-то любит разграничивать ее по каким-либо критериям, это можно сделать, поделив данный раздел на несколько подразделов, но загадывать пользователю ребусы из разряда «угадай – где?» не следует ни в коем случае.

Частота обновления сайтов первой группы составляет приблизительно от одного до трех дней и тут комментировать особенно нечего, однако для удобства отслеживания новостей на сайтах можно было бы предусмотреть сортировку новостей по дате, либо календарный график обновления ресурса, что даже в наиболее продвинутой группе не везде присутствует.

Теперь переходим к самой больной для современного человека труда теме – осведомленности о своих правах в рамках социально-трудовой сферы. Данный вопрос касается всех без исключения работников вне зависимости от того, состоят они в профсоюзе или нет. Следовательно, и разделы профсоюзных сайтов, содержащие соответствующие документы, должны быть пригодны для использования каждым работником. С точки зрения наполнения необходимой информацией, сайты-лидеры не вызывают ничего, кроме благодарности, а вот с остальным все не так просто.

К великому сожалению, до сих пор профсоюзный контент ориентирован только на специфическую аудиторию – на профсоюзных работников либо членов профсоюза. Человеку, впервые сталкивающемуся с нарушением своих трудовых прав и не имеющему хотя бы начальной профсоюзной подготовки, будет сложно работать с наличествующими материалами. Лишь на некоторых сайтах изредка встречаются попытки представить методические указания на тему социально-трудовых отношений, но этого все равно, как правило, не достаточно для самостоятельного отстаивания работником своих интересов. Поэтому мы считаем важным уделять больше внимания вопросам возможности самообразования работников по материалам профсоюзных сайтов. И наконец, наглядное отображение деятельности профсоюзной организации. Все сайты-лидеры принадлежат организациям, имеющим свои собственные печатные издания, и содержащие фоторепортажи обо всех основных мероприятиях, проведенных ими с момента создания сайта, а потому в данном пункте можно высказать только одну практическую рекомендацию на тему более активного позиционирования профсоюзами себя и итогах колдоговорной кампании в непрофсоюзных СМИ.

Следующая группа сайтов – «середняки». В ее состав были включены интернет-ресурсы, при создании которых использовались наиболее типичные методы и приемы, в связи с чем допускались наиболее характерные ошибки. Для средней группы присуща некоторая небрежность при поддержке сайтов профсоюзных организаций, сложность и запутанность в их архитектуре, из-за чего, порой, достаточно сложно обнаружить тот или иной материал, причем поиск присутствует уже не на всех ресурсах, так что пользователь вынужден тратить время на поиски информации, в то время как мог бы уже заниматься ее изучением.

Кроме того, сайты данной группы просто поражают своим разнообразием оформления. Зачастую, зайдя на сайт, невозможно точно сказать, принадлежит ли он профсоюзной организации, либо является каким-то частным информационным ресурсом.

Группа «середняков» является наибольшей из изученных в рамках данного анализа, в ее структуру входит 54 источника.

Теперь рассмотрим более подробно основные черты, характерные для сайтов данной группы, так как именно они в настоящее время составляют внушительную часть интернет-пространства профсоюзов.

В первую очередь, как уже говорилось выше, бросается в глаза отсутствие хоть какого-то единообразия в оформлении, а ведь это сайты серьезных организаций и к ним предъявляются определенные требования. Однако средняя группа является наглядной иллюстрацией к тому, что профсоюзное интернет-пространство находится еще в стадии формирования, так как единого набора характерных черт среди представителей самой крупной группы выявить не удалось.

Зато удалось обнаружить ряд ошибок, на которые следовало бы обратить внимание. К примеру, многие организации в погоне за красочностью создают сайты настолько перегруженные различными графическими эффектами, что с рабочего компьютера (которые у большинства современных работников предназначены для обсчета цифр, а не обработки графики) их сложно открыть, кроме того они тратят трафик пользователей сверх всякой меры. Из этого можно заключить, что для профсоюзного сайта значительно важнее наполнение, нежели интерактивные ссылки на фоне анимированного государственного флага.

С контактной информацией дела в данной группе также обстоят не слишком хорошо, в особенности, если смотреть на нее глазами простого пользователя, впервые зашедшего на сайт, так как найти ее можно где угодно, кроме раздела «Контакты». Общеизвестно, что профсоюзные сайты и вообще профсоюзные организации простой работник посещает по необходимости, а не из праздного любопытства. Поэтому невозможность быстро найти контактную информацию того или иного профсоюзного специалиста является для него фактором, усугубляющим стрессовое состояние из-за нарушения его трудовых прав и обостряющим и без того скептический взгляд на имидж профсоюзов. Ввиду чего мы считаем совершенно необходимым помещать контактные данные всех специалистов в одном разделе, чтобы упростить пользователям поиск нужного человека.

Обновления в данной группе также происходят не всегда регулярно и порой сводятся к отчетам о демонстрациях и заседаниях профсоюзных органов, вкупе с перепечатыванием новостной ленты с сайта ФНПР. Такое формальное отношение к обновлению интернет-ресурса вовсе не способствует привлечению внимания к деятельности профсоюзов. На наш взгляд, все более или менее значимые достижения профсоюзной организации, особенно в области защиты трудовых прав и законных интересов работников, должны находить свое отражение в новостной ленте сайта. Раздел «Профсоюз помог» – это черный ящик, в котором пылится все то, что с огромным трудом было достигнуто профсоюзами, так как рядовой пользователь, зашедший по конкретному вопросу, не станет читать раздел, напрямую к нему не относящийся.

Вместе с тем стоит сказать несколько слов о наполнении сайтов теми материалами, за которыми собственно и приходят пользователи. Тут та же история, что и с оформлением, при отсутствии четко разработанного списка материалов, которые должны быть представлены на профсоюзном сайте. Заполняются данные разделы каждой организацией на свое усмотрение, в результате чего информация зачастую бывает либо обрывочной, либо наблюдаются перекосы в сторону каких-то одних вопросов, по которым материала просто с избытком, в то время как другие аспекты социально-трудовых отношений освещены откровенно слабо. В итоге, пользователь, зашедший на сайт за разъяснением конкретного вопроса, сначала не может найти по нему исчерпывающей информации, а потом еще и тратит время на поиски контактов того, кто ему расскажет том, что не вошло в материалы на сайте. С нашей точки зрения, полезная информация на профсоюзных ресурсах должна соответствовать определенным стандартам, которые, к сожалению, еще только предстоит выработать.

И наконец, наглядная иллюстрация профсоюзной деятельности и ее информационная политика. Тут тоже не все гладко в связи с отсутствием все тех же единых требований по данному вопросу. Самой простой из наглядных иллюстраций можно назвать фотографию, поэтому фотоальбомы присутствуют почти на всех сайтах данной группы, вот только вместо фоторепортажей посетителя порой встречает простой набор из нескольких десятков фото со скудными подписями внизу. Здесь сразу возникает резонный вопрос: ну и что можно сказать о деятельности профсоюзной организации по этим материалам? И вот тут мы предлагаем профсоюзным работникам всего лишь подойти к вопросу иллюстрации своей деятельности чуть более творчески, а именно не просто сваливать «в кучу» все фото в галерею, а формировать их в небольшие фотоотчеты о том или ином мероприятии с учетом направлений деятельности.

Кроме того, если профсоюз имеет свою газету, то ее, вероятно, стоит выкладывать в сеть. Это будет способствовать привлечению внимания и к профсоюзу и к его изданию. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что профсоюзные интернет-ресурсы, в большинстве своем, нуждаются в глобальном усовершенствовании и дальнейшем развитии. Особенно это касается разделов непосредственно связанных с разделами «социальное партнерство» и «социально-трудовые отношения».

И последней идет группа «аутсайдеров» – сайтов, качество оформления и наполнения которых вызывает наибольшее количество нареканий. Среди этой группы встречаются ресурсы, которые без преувеличения можно назвать запущенными либо недоработанными. Нормально работать ни на одном из них не получится даже у человека, имеющего профсоюзное образование, не говоря уж о простом работнике. Данная группа не велика и уступает по размерам даже группе «лидеров», в нее вошли лишь 9 сайтов.

При более подробном рассмотрении оформление ресурсов из третьей группы оставляет желать лучшего. Все представленные в ней сайты совершенно не поддерживаются своими владельцами, более того, некоторые из них (2 из 9) вообще не работают, либо нечитабельны. Из контактной информации на сайтах-аутсайдерах можно встретить разве что телефон общей приемной профорганизации, кое-где еще предлагают отправить вопрос по электронной почте, но ни о каких контактных данных профсоюзных специалистов и руководства организации речи не идет. Этот вопрос нужно исправлять как можно быстрее, иначе непонятно, зачем нужен профсоюзной организации сайт, если помочь работнику он не может. Ни на одном из входящих в данную группу сайтов не удалось обнаружить никакой сколь-нибудь часто обновляемой новостной ленты, да и сами сайты зачастую обновляются раз в несколько лет. Это тоже совершенно неприемлемо, так как создает у посетителей впечатление, что профсоюзы ничего не делают.

С полезной информацией дела обстоят не лучше. Ее либо нет вовсе, либо лучше бы и не было, так как устаревшие данные могут ввести в заблуждение человека, не следящего за всеми изменениями в социально-трудовой сфере, что может иметь неприятные последствия. Наглядные иллюстрации профсоюзной деятельности также удалось найти только на одном из сайтов данной группы, однако при безобразном оформлении сайта и заполнении всех остальных разделов, это ничего уже не решает. В целом, если рассматривать данную группу ресурсов, пользователь может составить себе отрицательное впечатление о деятельности исследуемых здесь профсоюзных организациях.

На основании анализа профсоюзных интернет-ресурсов можно сделать следующие выводы:

* Вследствие отсутствия некоего единообразия в оформлении, которое позволило бы отличать эту группу сайтов от любой другой, замедляется формирование единого интернет-пространства профсоюзов. В целях устранения этой проблемы следует выработать единые требования к оформлению профсоюзного сайта, в части обеспечения удобства его использования как профсоюзными работниками и активистами, так и людьми, не состоящими в профсоюзах;
* Сложность поиска контактной информации на профсоюзных интернет-сайтах не только делает их использование простыми работниками затруднительным, но и отталкивает людей от профсоюзов, якобы «не желающих общаться с простым народом». По нашему мнению, всем профсоюзным организациям следует сделать свою контактную информацию общедоступной в глобальной сети таким образом, чтобы каждый заинтересованный пользователь имел возможность напрямую задать какой-либо вопрос, оперативно найти контакты соответствующего профсоюзного работника и получить для себя исчерпывающий ответ;
* Отсутствие на многих профсоюзных сайтах информации о деятельности соответствующих профорганизаций не только портит их имидж, но и противоречит информационной политике ФНПР. В этой связи мы считаем, что необходимо регулярно публиковать на профсоюзных сайтах (хотя бы в новостных лентах) отчеты о деятельности профсоюзной организации и об основных событиях, происходящих в социально-трудовой сфере в поле деятельности профорганизации. При этом эффективность и целесообразность разделов вроде «Профсоюз помог» вызывает массу вопросов;
* Вследствие того, что наполнение профсоюзных сайтов материалами по социально-трудовой проблематике ничем не регламентируется, никогда нельзя заранее предсказать, какая именно информация и на каком сайте присутствует, а какая нет. В этой связи считаем необходимым разработать единый перечень тем социально-трудовой направленности, материалы и документы, которые должны быть представлены на сайте профсоюзной организации, чтобы любой желающий в не зависимости от уровня его компетентности в социально-трудовых вопросах смог найти базовую информацию по любому из них;
* По нашему глубокому убеждению, необходимо в ближайшее время активизировать информационную деятельность на профсоюзных интернет- страницах в целях повышения прозрачности деятельности профорганизаций и привлечения внимания как СМИ, так и простых граждан к ее деятельности.

И в заключение данного раздела хотелось бы привести ряд рекомендаций по созданию сайтов, выработанных компанией Google:

* **Популярность интересных сайтов возрастает сама по себе;**
* **Качественный и конкурентоспособный контент – это то, что способно повлиять на позиции вашего сайта**;
* **Учитывайте, что пользователи могут воспринимать информацию по-разному, создавайте уникальный контент;**
* **При создании контента следует учитывать различия в подходе пользователей к поиску для достижения оптимальных результатов;**
* **Вы можете написать уникальное исследование, рассказать о сенсационных новостях или использовать творческий потенциал своих пользователей;**
* **Основное внимание следует уделять улучшению содержания и услуг вне зависимости от типа сайта.**

В разрезе сказанного, отметим, что компания Google также предлагает для всеобщего использования ряд практических советов, вот только некоторые из них:

- Пишите легкий для чтения текст. Пользователям нравится, когда текст на сайте легко читается. Не советуем:

* размещать корявый текст, с грамматическими ошибками;
* размещать текст в виде изображений (поисковая система не сможет его распознать).

- Не отходите от темы. Лучше всего организовывать контент так, чтобы пользователь видел, где заканчивается одна тема и начинается другая. Разделение содержания на логические группы помогает пользователю легче находить нужное. Не советуем:

* сваливать большое количество текста на разные темы в одну большую кучу без какого-либо разделения на темы или параграфы.

- Создавайте новый, уникальный контент. Новый контент заставит постоянных пользователей возвращаться на ваш сайт снова и снова, а также приведет новых пользователей. Не советуем:

* собирать (или даже просто копировать) существующий контент, не несущий никакой дополнительной информации для пользователей;
* частично или полностью наполнять сайт копиями одинаковых страниц;

- Создавайте контент для пользователей, а не для поисковых машин. Наилучший результат можно обеспечить, создавая сайт для пользователей и не забывая про доступность для поисковых систем. Не советуем:

* наполнять страницы большим количеством ключевых слов, предназначенных для поисковых систем, делающих содержимое сайта бесполезным и нечитабельным для пользователей,
* помещать на страницы бесполезные для пользователей блоки текста вроде «ошибочные запросы, часто приводящие пользователей на эту страницу»,
* скрывать часть текста от пользователей и показывать его только поисковым машинам.

Следуя этим простым, но вместе с тем неоднократно проверенным и неплохо зарекомендовавшим себя правилам, можно создать как новый сайт, так и модернизировать уже существующий.

**РАЗДЕЛ 4**

# МЕЖУРОВНЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОГЛАСОВАННЫЕ ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Межуровневое взаимодействие является одним из основных факторов развития переговорного процесса.

Практика работы членских организаций по определению принципов сотрудничества и взаимодействия профорганизаций по защите прав и интересов членов профсоюза показывает, что сегодня ориентир взят на укрепление институтов представительства сторон.

Так, в уставы ряда российских профсоюзов (например, Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства) были внесены пункты, определяющие статус представителей профсоюзов на территории РФ, что можно рассматривать как один из шагов по повышению влияния профсоюзной организации на различных уровнях социального партнерства. Функциональность таких действий неоспорима, поскольку они обеспечивают и стабильность, и координацию деятельности профсоюзных организаций в регионах.

В рамках исследования интерес представляет то, как используется принцип межуровневого взаимодействия в контексте заключаемых соглашений и коллективных договоров. Для более предметного рассмотрения этого вопроса обратимся к кросс-анализу прописанных в них положений.

Социальная статистика фиксирует, что существенные межуровневые рассогласования наблюдаются по вопросам оплаты труда и ее индексации. В этой связи стоит более подробно остановиться на содержательном аспекте разделов соглашений и коллективных договоров касательно оплаты труда работников (табл. 7).

**Таблица 7**. Изменение обязательств в области заработной платы по региональным, отраслевым соглашениям и коллективным договорам за 2008-2014 гг., %%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отраслевые  соглашения | | Региональные соглашения | | Коллективные договора |
| **2008 г**.  (41 сог.) | **2014 г.**  (40 сог.) | **2008 г**.  (50 сог.) | **2014 г.**  (66 сог.) | **2014 г.**  (42 дог.) |
| Рост среднего уровня заработной платы / рекомендации по среднему уровню заработной платы, в том числе: | 24\* | 49\* | 16 | 98 | 8 |
| **с обязательным характером** | - | 35\* | 6 | 65 | - |
| **декларативно** | - | 14\* | 10 | 33 | - |
| Минимальные гарантии заработной платы (тарифы) , в том числе: | 59 | 78 | 100 | 93 | 26 |
| **с обязательным характером** | - | 12 | 64 | 72 | 17 |
| **с рекомендательным характером** | - | 66 | 36 | 21 | 9 |

Примечание.

1.Таблица составлена на основе контент-анализа заключенных отраслевых и региональных соглашений

2. \*Данные приводятся для соглашений внебюджетного сектора экономики. Всего 29 соглашений.

Приведенные данные показывают, что количество коллективных договоров, в которых установлена минимальная заработная плата на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения несколько снизилась. Так, если в кризисный 2008 год таковых было 83 182 (49% от всех заключенных коллективных договоров), то в 2012 г. – 48 352 договора (соответственно 32%). Подобная понижательная тенденция напрямую говорит о наличии дефицита на локальном уровне механизмов индексации тарифных ставок и окладов, включая периодичность (или порог индексации) и степень компенсации удорожания стоимости жизни, без ссылок на учет финансовых возможностей предприятия. При этом, как минимум, должны быть установлены гарантии, обеспечивающие сохранение покупательной способности тарифных ставок и окладов (заработной платы), а дополнительный рост реальной заработной платы должен обеспечиваться за счет неиспользованных работодателем резервов. Но, к сожалению, пока об этом не приходится говорить.

В отношении региональных соглашений ситуация подобная. За исследуемый период (2008-2014 гг.) несколько снизилось количество региональных соглашений, в которых фиксируется отсутствие минимальные гарантии по заработной плате (на 7 п.п. – 4 соглашения). По состоянию на II квартал 2014 г. среди таковых можно выделить соглашения по республикам Карелия и Тыва, Вологодской и Пензенской областям (см. Приложение 1).

Возросло число региональных соглашений (на 13 п.п.), в которых устанавливаемые минимальные гарантии носят обязательный характер (Приложение 1). При этом количество соглашений с рекомендательным характером соответственно снизилось. В отношении коллективных договоров заметим, что положения о минимальных гарантиях заработной платы присутствовали в 62% договоров (26 из 42).

По критерию действенности механизмов социального партнерства результаты исследования позволяют разделить первичные организации на четыре группы: ориентированные на развитие, имеющие социально-экономическую составляющую в своей деятельности; прописанную трудовым законодательством; профсоюзные организации, готовые нести ответственность за любую составляющую в своей деятельности по собственной инициативе и занимающие активную позицию на переговорах; первичные организации, пытающиеся избежать всякой ответственности и самоустраняющиеся от активного переговорного процесса.

Как можно заметить, наблюдаемые в последнее время изменения в экономике страны привели к существенному росту доли социальных выплат как в ВВП, так и в объеме денежных доходов наемных работников. Это свидетельствует об определенной деятельности социальных партнеров, направленной на сглаживание социальных рисков. Вместе с тем отмечаемое по ряду профорганизаций «снижение» требований по минимальным гарантиям заработной платы, во многом компенсировалось повышением требований по их обязательности, а также увеличением соглашений, в которых фиксировались требования по росту среднего уровня заработной платы.

И тем не менее, данные социальной статистики свидетельствуют, что такие категории работников, как женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, молодежь, низкооплачиваемый персонал, все еще являются наиболее незащищенной и уязвимой частью населения. Учитывая вышеизложенное, становится очевидной необходимость непосредственного усиления адресности социальной поддержки, а также использования эффективных механизмов страховой защиты данных групп работников, расширения их доступа к социальным правам.

Интерес представляет анализ такого критерия, как условия, сроки и порядок индексации заработной платы. Установлено, что только в 11 отраслевых соглашениях из 40, подписанных или вступивших в действие в 2014 г., условия, сроки и порядок индексации заработной платы были адресованы к локальному уровню. Иными словами, приблизительно каждое четвертое соглашение ориентируется на межуровневое взаимодействие. И все же это относительно невысокий показатель. Подчеркнем, что если такие обязательства не устанавливаются в коллективных договорах, это может означать одно – «намеренное размывание» профсоюзного влияния на работодателя, а также наличие серьезных институциональных барьеров, связанных с утратой функции по общественному контролю.

Фактически прослеживается и другая тенденция – когда работодатели стремятся уйти от обязательств по индексации заработной платы (11 соглашений). Так, проведенный нами кросс-анализ показывает, что в 4 отраслевых соглашениях содержались пункты, прямо отсылающие к Трудовому кодексу РФ или другим нормативно-правовым актам (по организациям АПК РФ, оценочной деятельности, морского транспорта, РАМН). В 4 соглашениях присутствовали пункты, фиксирующие зависимость индексации заработной платы от повышения производительности труда, экономии затрат и финансового состояния предприятия. Иными словами, индексация заработной платы здесь поставлена в зависимость от успешности деятельности корпоративного менеджмента. При этом в расчет не принимаются действия работодателей по использованию энергосберегающих ресурсов, сокращению необоснованных потерь и т.д. Очевидно, что подобные пункты попросту провоцируют или даже толкают работодателей на неисполнение обязательств соглашения в системе социального партнерства[[54]](#footnote-54).

На нынешнем этапе социально-экономического развития по-прежнему остается актуальной задача повышения тарифных ставок и окладов. Повышение доли тарифной части в заработной плате фиксируется в 13 из 40 отраслевых соглашений. Причем в трех соглашениях (по организациям ЖКХ, сферы бытового обслуживания населения, наземного городского электрического транспорта) такое повышение связано с финансовым и экономическим состоянием предприятий.

В этой связи стоит обратить внимание на «наличие требований (инициатив) о повышении (росте) среднего уровня заработной платы в сравнении со средним уровнем или средним приростом оплаты труда в регионе или в целом по стране». Данный критерий на 2014 г. был зафиксирован в 22 из 40 отраслевых соглашений. В определенной мере ситуация здесь заметно лучше. Тем не менее, соотношение по числу требований с обязательным характером к числу рекомендательных требований составляет 13 к 9. В целом за последние шесть лет (2008-2014 гг.) число отраслевых соглашений внебюджетного сектора экономики, в которых прописывались требования или рекомендации по среднему уровню заработной платы, выросло на 25 п.п. (7 соглашений). И все же отраслевой уровень по наличию данного обязательства несколько уступает региональному. На региональном уровне данный показатель встречается в большинстве соглашений (59 из 66 соглашений). Соотношение декларативных и обязательных требований по росту среднего уровня заработной платы составляет 23 к 39. Все это указывает на позитивную динамику в отношении принимаемых социальными партнерами обязательств по росту среднего уровня заработной платы. Однако нельзя не заметить рассогласования в действиях профсоюзов на локальном, отраслевом и региональном уровне. Это, безусловно, показывает значимость процедуры планирования деятельности на различных уровнях профсоюзной вертикали.

Примечательно, что во многих из рассмотренных коллективных договоров присутствовали положения о повышении (росте) среднего уровня заработной платы. Однако данное положение не нашло более детальной проработки.

В этой связи считаем целесообразным российским профсоюзам, с одной стороны, более активно использовать принцип «взаимоувязки» с коллективными договорами. В качестве позитивного примера можно рассмотреть разрабатываемые ТООП минимальные стандарты, которые включаются в коллективные договора (см. региональное соглашение по Свердловской области).

Пока же можно констатировать, что выстраивание линейных отраслевых показателей оценки эффективности деятельности профсоюзных организаций в разрезе «РФ – субъект РФ – организация – работник» пока не произошло. Во многом решение обозначенной проблемы видится в проработке на локальном уровне новых схем и формул стимулирования и мотивации, учета и контроля с учетом результатов работы профсоюзной организации в целом.

Очевидно, что в условиях разработки профессиональных стандартов необходимо активизировать работу и по формированию в субъектах Российской Федерации отраслевых систем оценки качества трудовой деятельности. Однако здесь необходимо проработать не только вопросы финансового обеспечения осуществляемых мероприятий, но и проблемы защиты трудовых прав работников, «выводимых» за штат.

Особая проблема видится и при заключении лимитированных срочных трудовых договоров, которые ограничивают трудовые права и свободы человека труда при излишней бюрократизации корпоративного управления.

До настоящего времени остаются нерешенными вопросы разграничения полномочий между органами власти, осуществляющими полномочия в сфере административного управления, отдельными структурами, привлекаемыми к проведению аттестации, вопросы правомерности применения административных регламентов по предоставлению органами исполнительной власти субъектов РФ государственной услуги по аттестации и многие другие[[55]](#footnote-55).

В качестве позитивного примера можно рассмотреть сферу образования. Хотя аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений не стала обязательным мероприятием, финансируемым за счет субсидий из средств федерального бюджета за 2011-2014 гг. в рамках реализации комплекса мер по модернизации региональных систем общего образования (МРСО), она, тем не менее, применяется в качестве отдельного показателя оценки эффективности использования и соблюдения условий предоставления субсидий[[56]](#footnote-56).

С другой стороны, считаем, что в рамках правовой охраны заработной платы необходимо четко закрепить в ст. 134 ТК РФ основные принципы индексации заработной платы, связанные с ее периодичностью и критериями исчисления. В определенной мере здесь следует говорить о придании ей статуса самодостаточности.

При обосновании минимальной тарифной ставки за столом переговоров важно учитывать ее связь с уровнем занятости населения. Наиболее благоприятной считается ситуация, когда в соглашениях и коллективных договорах предусматривается наличие надбавок, стимулирующих приток рабочей силы. Причем их размер должен повышаться на основе увеличения спроса на рынке труда или повышения спроса на труд на конкретном предприятии, что происходит при развитии производства[[57]](#footnote-57). Актуальность данных мер в условиях мобилизационной экономики вполне очевидна.

Контент-анализ показывает также, что дифференциация региональных соглашений по наличию обязательств касательно надбавок, льгот, компенсаций и ссуд, стимулирующих приток рабочей силы, не одинакова и слабо коррелирует с соглашениями более низкого уровня. В целом можно выделить три группы региональных соглашений, в которых: обязательства носят неукоснительный характер; обязательства носят декларативный характер; обязательства отсутствуют. Практически региональные соглашения распределяются в одинаковых пропорциях между указанными группами (соответственно 20, 22, 21).

Обращает на себя внимание тот факт, что обязательства отсутствуют в соглашениях по следующим регионам (см. Приложение 1):

* *Республика Бурятия;*
* *Республика Карелия;*
* *Республика Дагестан;*
* *Республика Кабардино-Балкарская;*
* *Алтайский край;*
* *Краснодарский край;*
* *Ставропольский край;*
* *Астраханская область;*
* *Брянская область;*
* *Владимирская область;*
* *Волгоградская область;*
* *Вологодская область;*
* *Ивановская область;*
* *Ленинградская область;*
* *Мурманская область;*
* *Нижегородская область;*
* *Новгородская область;*
* *Новосибирская область;*
* *Омская область;*
* *Оренбургская область;*
* *Орловская область.*

Отметим, что в группу входят не только трудоизбыточные регионы, но и трудодефицитные. Можно предположить, что при свертывании региональных социальных программ данный список в перспективе может быть расширен. Внутри регионов отмечается существенная разбалансировка в отраслевом разрезе. Во многом это обусловливается отмечаемым сокращением прибыльности целого ряда предприятий.

Так, согласно расчетам советника министра экономического развития Российской Федерации Е.Р. Надоршина, по сравнению с 2012 г. прибыльность отечественных предприятий в 2013 г. снизилась на 16%[[58]](#footnote-58).

Доля занятых в сельском хозяйстве в 2013 г. по сравнению с 2007 г. сократилась в сельском хозяйстве на 1,6%, обрабатывающей промышленности – на 2,%. Проблема осложняется наблюдаемым по данным отраслям дефицитом социальных инвестиций, который провоцирует их сползание вниз. Однако рост занятости за исследуемый период отмечался в торговле (на 0,7%), финансовой деятельности (на 0,6%), госуслугах (на 0,6%), здравоохранении (на 0,6%), строительстве (на 0,4%), распределении электроэнергии, газа, воды (на 0,4%)[[59]](#footnote-59). В определенной мере в условиях международных санкций можно говорить рецессионном сценарии развития экономики.

В этих условиях профсоюзным организациям приходится проводить взвешенную политику в рамках переговорного процесса. С одной стороны, резкое повышение уровня обязательств в сфере социально-трудовых отношений может снизить привлекательность участия организаций в ОТС и спровоцирует значительный отток организаций из сообщества работодателей, на которых распространяется действие ОТС.

С другой стороны – ОТС закладывает только основные гарантии работникам отраслей и не является полным инструментом регулирования отраслевой заработной платы, тем более – инструментом перераспределения соотношения заработных плат различных категорий работников[[60]](#footnote-60).

Какие же существуют барьеры, сдерживающие межуровневое взаимодействие в наибольшей степени?

По мнению профильных экспертов, среди причин, которые сдерживают межуровневое взаимодействие, можно отметить следующие:

* нарушение обязанности предоставлять информацию;
* злоупотребление доминирующим положением;
* «недобросовестная конкуренция»;
* «корпоративные» интересы;
* действия бизнеса и органов власти;
* отсутствие эффективной социальной коммуникации;
* прочие нарушения.

Безусловно, в определенной степени для повышения результативности единой переговорной кампании важно особое внимание уделить использованию различных форм профсоюзного контроля.

Можно отметить, что сегодня действуют определенные группы соглашений и коллективных договоров, в которых все же фиксируются: необоснованные критерии, препятствующие установлению сбалансированных партнерских отношений; навязывание работникам условий, невыгодных для него или не относящихся к предмету договора/соглашения. Нередки случаи, когда работодатели экономически или технологически необоснованно отказываются от заключения договоров между трудовыми коллективами, либо всячески препятствуют его заключению.

Все это позволяет говорить о необходимости ужесточения мер ответственности, применяемых к работодателям, которые уклоняются от заключения договоров или навязывают условия, идущие в разрез с существующими трудовыми нормами. Среди экономических мер можно, например, рассмотреть наложение штрафа в размере от 1 до 15% от оборота компании.

С учетом повышения требований к уровню квалификации и использования профессиональных стандартов можно шире использовать практику по дисквалификации должностных лиц в отношении занимать должность в исполнительном органе управления юридического лица; замещать должности в органах государственной власти и органов местного самоуправления; входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управления юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Определенный позитивный результат для обеспечения результативного межуровневого взаимодействия видится во включении в региональные соглашения практических рекомендации по гибкому регулированию социально-трудовых отношений. В этой связи показателен опыт Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях повышения адресности социальной помощи и межуровневой сбалансированности важно обратить внимание на разработку российскими профсоюзами перечня целевых показателей для различных уровней социального партнерства.

# ВЫВОДЫ

Социально-экономическое развитие России за последние два года во многом охарактеризовано замедлением темпов роста экономики. Фактически в данном контексте драйверами роста выступает потребительский спрос. Поставленная органами власти задача по обеспечению бездефицитного бюджета зачастую решалась в формате повышения доли социальных расходов и оттока капитала. По большому счету госсектор оказался не готов к «стимулирующим» мерам по выходу экономики из кризиса. Все это не могло не сказаться и на позиции работодателей по урезанию расходов на персонал, оптимизации социальных расходов. Очевидно, что сегодня работники и работодатели вынуждены действовать в условиях более тяжелой конкуренции на довольно зрелом рынке.

Девальвация рубля и общие кризисные настроения в экономике, которые были подстегнуты международными санкциями, не позволяют делать однозначных прогнозов о будущем рынка труда, однако уже сейчас некоторые качественно-количественные тенденции можно выделить. Так, условия экономической стагнации провоцируют сокращение числа занятых и увеличение безработицы и, как следствие, возрастание уровня социальной напряженности.

Все это еще более осложняет и без того диспропорциональное развитие различных секторов экономики. Так, например, в обрабатывающей промышленности, сельском хозяйстве наблюдается неуклонное высвобождение человеческих ресурсов, которое происходит на фоне сокращения наиболее многочисленной категории трудовых ресурсов – трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и роста численности работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста. В противовес этим секторам экономики стоят сфера услуг, торговля, финансы, госуслуги, здравоохранение, строительство, производство и распределение газа и воды, которые, в свою очередь, имеют экстенсивный путь развития.

Наблюдающаяся доминанта нерыночных неконкурентных секторов экономики явилась следствием потери социально-экономической устойчивости, пробуксовывания механизмов государственного регулирования, нарастанием социальной нестабильности в социально-трудовой сфере.

Современные реалии на рынке труда фиксируют заметное снижение числа предложений даже в традиционно благополучных сферах. При этом по-прежнему крайне низким остается уровень адаптации представителей старших возрастных групп и невысокий уровень интенсивности труда у межрегиональных мигрантов. На фоне увеличивающейся дифференциации по качеству трудовой жизни драйверами притяжения высвобождаемой рабочей силы выступают менее ресурсоемкие отрасли сферы услуг, торговли, строительства. Здесь концентрируются не только низкоквалифицированные работники, но и те, кто имеет невостребованное высшее образование.

Очевидно, что условие роста современного бизнеса сводится к формуле «быть лучшим в конкурентной борьбе». Однако не всегда данная стратегия согласовывается с требованиями социальной защиты работников. Результаты исследования, как и мнение значимой доли экспертов, гласят об одном – уровень социальной защиты работников уменьшился (баланс оценок – «21 балл»).

Так, вполне обоснованным является то, что степень выполнения достигнутых в ходе переговорного процесса договоренностей со стороны работодателей по «социальному блоку» у ряда организаций в Российской Федерации была невысока. Все это подтверждает гипотезу о необходимости расширения и укрепления разделов по части исполнения обязательств, связанных с развитием человеческих ресурсов.

Итоги переговорной кампании 2013-2014 гг. свидетельствуют о достаточно большом количестве соглашений и коллективных договоров, в которых устанавливаемые положения носят декларативный характер. На локальном уровне представители работников зачастую предпочитают либо не входить в конфликт с работодателем и уйти от решения проблемы, либо вынуждены мириться с предлагаемыми работодателями условиями выполнения работы, размером и порядком ее оплаты. Из-за распространенности подобной практики, а также как таковой угрозы лишиться работы после обращения за защитой своих прав, работники проявляют низкую мотивационную активность к участию в полноценном социальном диалоге.

Общий фон текущей переговорной кампании был обусловлен происходящими в организациях мобилизационными процессами реорганизации, изменениями форм собственности, частыми сменами собственников или руководителей; затягиванием работодателями переговоров по заключению коллективных договоров; отсутствием четко определяемого источника финансирования социальных гарантий в организациях бюджетной сферы; неустойчивым финансовым положением организаций; отсутствием полномочий у руководителей организаций по распоряжению финансовыми средствами в целях реализации положений коллективных договоров и соглашений.

Причем среди причин социальной напряженности в трудовых коллективах можно выделить как общее снижение уровня социально-трудовой защищенности работников, так и несоблюдение некоторыми работодателями норм трудового законодательства. Наиболее распространенные нарушения требований трудового законодательства со стороны работодателей были связаны в основном с регулированием порядка оплаты труда, в их числе:

* невыплата работникам заработной платы (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);
* нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
* невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации);
* нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
* отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации)[[61]](#footnote-61).

Основой системы социальной защиты человека труда всегда было и будет обеспечение гарантий в сфере занятости и достойной оплаты труда. Как показало наше исследования, по целому ряду предприятий работодатели при оплате труда по-прежнему ориентируются на «суженное» воспроизводство рабочей силы, причем на уровне минимального потребления трудоспособного человека.

Усиление инфляции и рост курса валюты оказывает существенное воздействие на уровень реальных доходов населения. Изменение цен совпадает с периодами значительного снижения заработной платы. Анализ содержания коллективных договоров показывает, что в них зачастую присутствуют нормы, ущемляющие интересы наемных работников; не соблюдаются гарантии, устанавливаемые в отраслевых и региональных соглашениях (доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости); фиксируется отступление от ТК РФ, предусматривающее установление порядка индексации заработной платы в соответствии с ростом цен на потребительские товары и услуги. Задача профкома состоит в том, чтобы не только не допустить включение в коллективный договор норм и положений, снижающих уровень социальной защиты работников, но и требовать от работодателя индексации реальной заработной платы. Обосновывая свою позицию на переговорах с работодателем по установлению достойной оплаты труда, следует проводить количественно-качественный анализ реальной заработной платы в сопоставлении с рыночной ценой труда; сравнительный анализ выработки и заработной платы; соотношение минимальной и максимальной оплаты труда; динамики заработной платы и роста цен на потребительские товары, доли фонда заработной платы в себестоимости продукции; динамики выручки и производительности труда.

По результатам прошедшего переговорного процесса становится вполне очевидным тот факт, что многим отраслям не удалось сократить отставание заработной платы от средней по экономике. Возникающая диспропорция в сторону завышения переменной заработной платы не позволяет эффективно использовать стимулирующие надбавки. Нередки случаи, когда стимулирующие выплаты не привязываются к количеству и качеству труда, эффективности деятельности организаций и работников. Из чего можно сделать вывод, что повышение заработной платы происходит за счет повышения интенсивности труда.

Среди основных проблем в области оплаты труда были зафиксированы следующие:

* низкий уровень МРОТ;
* невыполнение нормы по соответствию МРОТ ПМ;
* необоснованная межотраслевая и профессионально-квалификационная дифференциация оплаты труда;
* заниженный уровень оплаты труда;
* отсутствие четкой привязки оплаты труда к эффективности деятельности структурных подразделений и организации в целом;
* наличие случаев невыплаты заработной платы.

В определенной мере один из шагов к обеспечению достойного труда видится в выстраивании сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности на основе использования практики социального планирования. Однако исследование показало, что такие системы должны учитывать разрабатываемые профессиональные стандарты. Между тем, сторонами социального партнерства нередко забывается, что разрабатываемые профессиональные стандарты должны быть согласованы с образовательными стандартами, связанными с подготовкой специалистов по определенной специальности. Так, к сожалению, искусственно размывается заинтересованность как работников, так и работодателей в достижении коллективных результатов. Для нормализации ситуации социальным партнерам необходимо принять нормативно-правовую базу по формированию «прозрачной» сетки доходов руководителей предприятий и организаций.

Текущий 2014 г. стал показательным по числу разработанных и принятых профессиональных стандартов (800 профстандартов). Разработка профстандартов накладывает требования по качественному содержанию трудовой деятельности, объективной оценки профессионализма работников. В этой связи перед профсоюзными организациями стоит задача по контролю за легитимностью действий работодателей относительно перевода работников на другие позиции, аттестации персонала, повышения квалификации, а также изменения должностных позиций. Учитывая это, можно прогнозировать дальнейшее использование работодателями практики «эффективного контракта» с оптимизацией численности персонала.

Статистические данные свидетельствуют о том, что наиболее незащищенными остаются социально уязвимые группы работников, среди которых молодежь, нередко становящаяся заложницей теневого сектора экономики, лица предпенсионного возраста, женщины, имеющие детей. Причины тому видятся в снижении размера социальных льгот, гарантий и компенсаций из-за жесткой позиции работодателей по экономии денежных средств и отказа в развитии на предприятиях социальной сферы.

В этой связи для социальных партнеров актуальным являются предметно ориентированные меры. В частности, для поддержки лиц преклонного возраста актуальными могли бы стать мероприятия, направленные на повышение адресности социальной помощи, недопустимости либерализации пенсионного законодательства в отношении «секвестирования» бюджета ПФР и директивного повышения пенсионного возраста. Для молодежи – меры, способствующие их профессиональной адаптации и включенности в социально-трудовые отношения, стимулирование организаций-работодателей по привлечению молодых специалистов.

Важно выделить и то, что с учетом углубляющегося спада российской экономики можно спрогнозировать обострение ситуации на рынке труда, в части увеличения количества безработных, увеличивающейся структурной разбалансировки региональной экономики. Это актуализирует требования профсоюзной стороны за столом переговоров по необходимости переобучения сотрудников, организации активной политики в области занятости населения, использования значимых конкурентоспособных преимуществ компании.

Социально-экономическими предпосылками эффективного управления региональной занятостью является расширенное использование мотивационных механизмов и методов социального страхования работников, в том числе на случай потери работы. Поэтому в заключаемых соглашениях также необходимо предусмотреть ряд вопросов: сохранения и развития местных трудовых ресурсов регионов, эффективного использования трудовых ресурсов молодежи, паритетного финансирования в рамках создания учебно-производственных комплексов, сотрудничества «предприятие **—** вуз», повышения профессиональной мобильности кадров, обеспечения гарантий в сфере труда и занятости групп социального риска, разработки обоснованных прогнозов движения трудовых ресурсов.

Анализ и структура миграционных потоков в РФ показывает, что политика замены местных специалистов рабочими-мигрантами не решает всех проблем по эффективному распределению трудовых ресурсов в региональном и отраслевом разрезе. Другой важной проблемой является развитие высшего и профессионального образования и реальной занятости в экономике. Решение данной проблемы видится через разработку социальными партнерами на региональном и отраслевом уровнях мер по повышению социально-трудовой мобильности населения.

Нельзя исключать того факта, что многие вопросы обеспечения занятости населения связаны с нестандартной занятостью. В этой связи вступающий в действие Закон о запрете заемного труда позволяет ограничить необоснованный перевод социально-трудовых отношений в разряд гражданско-правовых. По всей видимости, здесь следует говорить о новой инспекционной практике, в которой, наряду с Рострудинспекцией, ФМС РФ, ФНС РФ, должны принимать активное участие и общероссийские профсоюзы.

Работа с молодежью также имеет недостаток во внимании со стороны социальных партнеров. Так, контент-анализ итогов переговорного процесса по ряду членских организаций показывает, что значимая доля работодателей не оказывали поддержку молодым специалистам и рабочим с целью повышения для них привлекательности работы в организации, не использовали возможности поощрения лучших молодых специалистов. Все это может привести к оттоку молодых специалистов и, в свою очередь, к трудностям с привлечением в дальнейшем рабочей силы на рынке труда.

Существенным барьером для развития переговорного процесса является подмена одного уровня социального партнерства другим. Встречающаяся практика децентрализованного регулирования и введения «открытых» пунктов в соглашения и коллективные договора, вероятно, должна иметь ограниченный характер. Особенно это важно учитывать, когда речь идет о выполнении не только федеральных, но и региональных норм. Это позволяет сделать вывод о невысокой степени координации действий между профсоюзными организациями, бизнесом и государством, необходимости усиления роли региональных трехсторонних комиссий, решения которых должны быть обязательны для исполнения.

В числе основных сегодня наиболее остро в действиях сторон социального партнерства стоит проблема их рассогласованности. Несмотря на наличие системного потенциала взаимодействия социальных партнеров на региональном уровне, в целом барьеров социально-экономического характера имеется еще немало. В их числе:

* слабая проработка приоритетов социально-экономического развития регионов и федеральных округов;
* отсутствие приоритетов государства в области промышленной политики;
* недостаточная проработка методики оценки эффективности бюджетных расходов;
* нерациональная структура бюджетного финансирования и недостаточное технико-экономическое обоснование объемов финансирования;
* множественность направлений программного регулирования со слабой межпрограммной согласованностью;
* высокая потребность промышленных предприятий в обновлении производственной базы и отсутствие для этого необходимых финансовых ресурсов, а также заинтересованности крупных промышленных структур.

Указанные проблемы, безусловно, обостряются вследствие отсутствия действенных стимулов, мотивирующих работников и собственников организаций (работодателей) к регулированию социально-трудовых отношений. Возникающие в трудовой деятельности противоречия требуют, так или иначе, оперативного разрешения, что обуславливает необходимость дальнейшего развития института трудового арбитража и посредничества.

По информации общероссийских профсоюзов по некоторым отраслевым соглашениям имеется неисполнение работодателями отдельных пунктов. Причем в большинстве отраслевых соглашений пункт, в котором говорится об обязанностях представителей сторон соглашения оказывать содействие работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров, редко когда указывается и, как следствие, не принимается к исполнению.

Особый вопрос – это сбалансированное взаимодействие членских организаций. Решение данных проблем во многом видится в преодолении инфраструктурной недостаточности, межструктурной разбалансированности потенциалов взаимодействующих членских организаций различного уровня. В деятельности членских организаций имеет место недооценка наличествующих активов социальной коммуникации, отсутствует должная мотивация и эффективные формы кооперации. В результате у членских организаций наблюдается достаточно низкий потенциал социальной солидарности, что негативно сказывается на эффективности переговорного процесса.

Следует также отметить, что нередки случаи, когда профсоюзные организации располагают весьма ограниченным объемом фактических прав и полномочий и, как следствие, не пытаются противостоять давлению работодателей. Причем такие права существенно расходятся с закрепленными в трудовом законодательстве профсоюзными правами и возможностями. В итоге можно наблюдать ситуацию по сворачиванию деятельности отдельных направлений профсоюзной деятельности. Зачастую на локальном уровне возникают «альтернативные» формы социального партнерства на уровне работодателей-временщиков. Персонифицированные договоренности по поводу распределения работы, режима труда и отдыха сдерживают развитие переговорного процесса, коллективных институтов социально-трудовых отношений.

В этой связи возникает вопрос об использовании гибких методов партнерского взаимодействия. Так, в системе межуровневого взаимодействия членских организаций стоит отдельно выделить показатели, определяющие готовность к инновационным изменениям и повышающие лояльность к устанавливаемым вышестоящими профорганами требованиям.

Таким образом, на современном этапе вектор развития переговорного процесса видится в укреплении профсоюзной стороной своего влияния. Безусловно, формат отношений в системе «профсоюз – работодатель» во многом связан с необходимостью обоснования «конкурентных» преимуществ профсоюзов, использования «экономной» стратегии партнерского взаимодействия. Такая стратегия связана не только с закреплением уже достигнутого, но и фиксированием социальных условий, которые рассматриваются как основное конкурентное преимущество организации.

Негативная тенденция обусловливается еще и тем, что в предоставляемой членскими организациями отчетной документации не содержатся сведения, позволяющие установить нарушения трудовых прав работников, определить индикаторы эффективного профсоюзного взаимодействия, к тому же вышестоящие профсоюзные органы делают выводы исключительно на основании таких документов. Очевидно, здесь имеет смысл обратиться и к практике разработки целевых показателей – индикаторов развития системы социальной защиты для каждого уровня социального партнерства. Одним из таких показателей может быть «качество трудовой жизни работников».

К сожалению, у нас в стране до сих пор не создан экономический и правовой механизм, побуждающий работодателей принимать эффективные меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Действующая система льгот и компенсаций за работу во вредных условиях не только не противостоит негативным тенденциям, но и сама их воспроизводит, ибо позволяет работодателям экономить на охране труда, создавать мотивационные установки, побуждающие работников рисковать своим здоровьем, а нередко и жизнью ради повышения своего дохода в целях достижения более высокого уровня жизни.

Для преодоления объективно складывающихся противоречий интересов работников, работодателей и системы социальной защиты от профессиональных рисков, по мнению экспертов этой проблемы, необходим переход от системы доплат и надбавок за условия труда, включаемых в затраты на производство, к дифференциации размеров страховых взносов работодателей в зависимости от удельного веса рабочих мест с неблагоприятными условиями труда. Только в этом случае работодатели (страхователи) будут экономически заинтересованы в снижении страховых рисков и связанных с ними выплат[[62]](#footnote-62).

Отдельной статьей стоит выделить информационную политику профсоюзов. В рамках формирования ресурса влияния, на переговорах актуальность приобретает социальная реклама о профсоюзах, итогах переговорного процесса, потенциальные возможности которой практически не используются. Стратегия коммуникативного брендинга также не принимаются в расчет. Потенциал членской базы профсоюзов зачастую не используется как и в контексте формирования позитивного имиджа, так и в аспекте влияния на работодателей за столом переговоров.

Проведенное исследование показало, что еще не создана эффективно функционирующая и обновляемая в реальном режиме единая база отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном уровне членскими организациями, и региональных соглашений. Анализ профсоюзных сайтов на 01.04.2014 г. показал, что только 13 из 75 сайтов ТООП имеют текст заключенных региональных соглашений, а сайты целого ряда первичных профсоюзных организаций игнорируют такие документы, как коллективные договора. Примечательно также, что обращение к интернет-ресурсам происходит не систематически, а от случая к случаю. В этой связи оперативность в принятии решений собственно ставится под сомнение.

И последнее, на что хотелось бы обратить внимание, это внедрение карты мониторинга профсоюзного контроля за выполнением обязательств коллективных договоров. Данная мера позволит повысить исполнительскую дисциплину в профсоюзной среде.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1.**

**Контент-анализ региональных соглашений**

**(по состоянию на Iквартал 2014 г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Региональные соглашения** | | |
| Наличие обязательств по: | Количество субъектов, имеющих соответствующие обязательства | Субъекты РФ |
| **1. наличию надбавок (доплат, льгот, компенсаций и ссуд), стимулирующих приток рабочей силы,** в том числе: |  |  |
| * с обязательным характером | 21 | Республики Алтай, Мордовия;  Амурская, Архангельская, Белгородская, Воронежская, Еврейская АО, Иркутская, Кировская, Кемеровская, Курганская, Липецкая, Магаданская, Пензенская, Псковская, Самарская, Сахалинская, Свердловская, Смоленская, Тамбовская, Томская области |
| * декларативно | 23 | Республики Адыгея, Башкортостан, Коми, Марий Эл, Татарстан, Тыва, Хакасия, Удмуртия;  Пермский, Приморский края;  Калужская, Костромская, Курская, Московская, Ростовская, Рязанская, Саратовская, Тульская, Тюменская, Ульяновская, Челябинская, Ярославская области;  г. Москва, |
| * *отсутствуют* | 22 | Республики Бурятия, Дагестан, Кабардино-Балкарская, Карелия;  Алтайский, Краснодарский, Ставропольский края;  Астраханская, Брянская, Владимирская, Волгоградская, Вологодская, Ивановская, Ленинградская, Мурманская, Нижегородская, Новгородская, Новосибирская, Омская, Оренбургская, Орловская области;  г. Санкт-Петербург |
| **2. росту среднего уровня заработной платы,** в том числе: |  |  |
| * с обязательным характером | 43 | Республики Адыгея, Алтай, Башкортостан, Бурятия, Кабардино-Балкарская, Коми, Марий Эл, Татарстан, Хакасия;  Алтайский, Краснодарский, Пермский, Приморский, Ставропольский края;  Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Еврейская АО, Ивановская, Калужская, Костромская, Курская, Ленинградская, Липецкая, Магаданская, Московская, Новгородская, Оренбургская, Пензенская, Ростовская, Рязанская, Саратовская, Сахалинская, Свердловская, Тамбовская, Томская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области;  г. Санкт-Петербург |
| * декларативно | 22 | Республики Дагестан; Мордовия, Тыва, Удмуртия;  Амурская, Архангельская, Вологодская, Иркутская, Кировская, Кемеровская, Курганская, Мурманская, Нижегородская, Новосибирская, Омская, Орловская, Псковская, Самарская, Смоленская, Тюменская, Челябинская области;  г. Москва |
| * *отсутствуют* | 1 | Республика Карелия |
| **3. по минимальным гарантиям заработной платы,** в том числе: |  |  |
| * с обязательным характером | 48 | Республики Башкортостан, Бурятия, Кабардино-Балкарская, Коми, Марий Эл, Татарстан, Удмуртия, Хакасия;  Алтайский, Краснодарский, Пермский, Приморский, Ставропольский края;  Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Еврейская АО, Ивановская, Калужская, Костромская, Кемеровская, Курская, Магаданская, Московская, Нижегородская, Новгородская, Новосибирская, Омская, Псковская, Ростовская, Рязанская, Сахалинская, Свердловская, Смоленская, Тамбовская, Томская, Тульская, Тюменская, Ульяновская, Челябинская, Ярославская области;  гг. Москва, Санкт-Петербург |
| * с рекомендательным характером | 14 | Республики Адыгея, Алтай, Дагестан, Мордовия;  Иркутская, Кировская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Оренбургская, Орловская, Самарская, Саратовская области |
| * *отсутствуют* | 4 | Республики Карелия, Тыва;  Вологодская, Пензенская области |
| **4. занятости молодежи** |  |  |
| * нестандартная занятость | 54 | Республики Алтай, Кабардино-Балкарская, Коми, Марий Эл, Мордовия, Татарстан, Тыва, Удмуртия, Хакасия;  Алтайский, Краснодарский, Пермский, Приморский края;  Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Вологодская, Еврейская АО, Ивановская, Иркутская, Калужская, Кировская, Костромская, Кемеровская, Курганская, Курская, Липецкая, Магаданская, Московская, Мурманская, Нижегородская, Новгородская, Новосибирская, Омская, Оренбургская, Орловская, Псковская, Ростовская, Рязанская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Свердловская, Тамбовская, Томская, Тульская, Тюменская, Ульяновская, Челябинская, Ярославская области;  г. Москва |
| * *отсутствуют* | 12 | Республики Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Карелия;  Ставропольский край;  Волгоградская, Воронежская, Ленинградская, Пензенская, Смоленская области;  г. Санкт-Петербург |

***\* Контент-анализ был проведен по региональным соглашениям, находящимся в свободном доступе. В контенте не рассматривались тарифные соглашения и соглашения о минимальной заработной плате.***

**СПЕЦИФИКАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЙ**

В исследовании было рассмотрено 66 соглашений из 79 существующих (по состоянию на 1 апреля 2014 г.):

* Соглашение между Кабинетом Министров Республики Адыгея, Федерацией профсоюзов Республики Адыгея и объединениями работодателей Республики Адыгея на 2014-2016 годы);
* Региональное соглашение между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014-2016 годы;
* Региональное соглашение между объединениями работодателей, объединением организаций профсоюзов и Правительством Республики Алтай с 1 января 2011 г. по 1 января 2014 г.;
* Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2014-2016 годы;
* Архангельское областное трехстороннее соглашение между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2012 - 2014 годы;
* Соглашение между Правительством Астраханской области, Астраханскими областными объединениями организаций профсоюзов и региональным межотраслевым объединением работодателей Астраханской области на 2014 - 2016 годы;
* Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014-2016 годы;
* Трёхстороннее соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2014-2016 годы;
* Региональное соглашение между Правительством Брянской области, Общественной организацией Федерацией профсоюзов Брянской области и объединениями работодателей Брянской области на 2014 – 2016 годы;
* Региональное соглашение между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2014-2016 годы;
* Соглашение между администрацией Владимирской области, Советом Владимирского областного объединения организаций профсоюзов, Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2012 - 2014 годы;
* Соглашениео социально-экономическом партнерстве Правительства Волгоградской области, Территориального объединения организаций профсоюзов Волгоградской области «Волгоградский областной Совет профессиональных союзов» и Некоммерческого партнерства «Совет директоров предприятий и организаций Волгоградской области» на 2013-2015 годы;
* Соглашение между Региональной общественной организацией Вологодской областной Федерацией профсоюзов, Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области» и Правительством Вологодской области по вопросам социально – экономической политики на 2014 год;
* Трёхстороннее соглашениемежду правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2014-2016 годы;
* Республиканское соглашение между Правительством Республики Дагестан, объединениями организаций профсоюзов Республики Дагестан и республиканскими объединениями работодателей на 2014-2016 годы;
* Соглашение между правительством Еврейской автономной области и органами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа, федерацией профсоюзов, объединением работодателей Еврейской автономной области на 2012 – 2014 годы;
* Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, Областным объединением организаций профессиональных союзов, Областным объединением работодателей на 2012 - 2014 годы;
* Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Иркутской области, Иркутским областным объединением организаций профсоюзов, Иркутским региональным объединением работодателей «Партнерство Товаропроизводителей и Предпринимателей» на 2012-2014 годы;
* Концепция Республиканского Трехстороннего соглашения  между Правительством Кабардино-Балкарской Республики,  региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» и Объединением организаций профсоюзов (Федерацией профсоюзов) Кабардино-Балкарской Республики на 2014-2016 годы;
* Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2014-2016 годы;
* Соглашение между Правительством Республики Карелия, ОО «Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия» и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия на 2013-2015 годы;
* Соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и администрацией города Кирова на 2013-2015 годы;
* Региональное соглашение по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Федерацией профсоюзов Республики Коми и Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей Республики Коми на 2012-2014 годы;
* Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2014-2016 годы;
* Краснодарское краевое трехстороннее Соглашение между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края на 2014-2016 годы;
* Кузбасское региональное трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013-2015 годы;
* Областное трехстороннее соглашение между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2014-2016 годы;
* Соглашение между Администрацией Курской области, Общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и объединением работодателей «Курский областной союз промышленников и предпринимателей» на 2013-2015 годы;
* Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2013-2015 годы;
* Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2014–2016 годы;
* Областное трехстороннее соглашение на 2012-2014 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области;
* Соглашение на 2011-2014 годы между Общественной организацией - Объединением организаций профсоюзов Магаданской области, «Некоммерческой организацией «Региональное объединение работодателей Магаданской области» и Администрацией Магаданской области;
* Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей на 2013 - 2015 годы;
* Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Мордовия, Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Мордовия» и Правительством Республики Мордовия на 2013 – 2015 годы;
* Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2012-2014 годы;
* Московское трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
* Соглашение между Объединением организаций профсоюзов «Мурманский областной совет профессиональных союзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Мурманской области» и Правительством Мурманской области на 2012-2014 годы;
* Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и Объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений  на 2012 - 2014 годы;
* Региональное   соглашение между Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Администрацией Новгородской области на 2012 - 2014 годы (с изменениями и дополнениями Новгородской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.04.2012 г.);
* Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2014-2016 годы;
* Соглашение о социальном партнерстве на 2013 – 2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области;
* Соглашение между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2014–2016 годы»;
* Соглашение между Правительством Орловской области, Федерацией профсоюзов Орловской области и Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2014–2016 годы;
* Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2012 - 2014 годы;
* Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф», Региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество» и Правительством Пермского края на 2014–2016 годы;
* Соглашение между Профсоюзами, работодателями и Администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2014 - 2016 годы;
* Региональное соглашение между Администрацией Псковской области,  псковскими организациями профсоюзов и региональными  объединениями работодателей псковской области на 2012 - 2014 годы;
* Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы;
* Региональное соглашение между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2012 - 2014 годы;
* Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2012 – 2014 годах;
* Областное трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2013 - 2015 годы;
* Соглашение между Правительством Сахалинской области, Областным объединением организаций профсоюзов и Объединением работодателей Сахалинской области на 2012 - 2014 годы;
* Соглашение между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2013-2014 годы;
* Региональное соглашение между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2014-2016 годы;
* Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2013-2015 годы;
* Региональное соглашение между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областным объединением организаций профсоюзов на 2014 – 2016 годы;
* Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2013–2014 годы;
* Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2014 – 2016 годы;
* Областное трехстороннее соглашение между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2013-2014 годы;
* Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Тыва, объединением работодателей Республики Тыва и Правительством Республики Тыва на 2014-2015 годы;
* Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2014–2016 годы;
* Удмуртское республиканское трёхстороннее соглашение между Правительством Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики на 2013-2015 годы;
* Соглашение между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы;
* Трехстороннее соглашение между Правительством Республики Хакасия, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Республики Хакасия на 2013 - 2015 годы;
* Региональное соглашение между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинскими региональными объединениями работодателей «Союз промышленников и предпринимателей», «ПРОМАСС» и Правительством Челябинской области на 2014-2016 годы;
* Региональное трёхстороннее Соглашение между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнёрством «Экономический Совет Ярославской области (Объединение работодателей Ярославской области») и общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2014-2016 годы.

**Из них продлено (3 соглашения из 66 рассмотренных):**

- Соглашение между Кабинетом Министров Республики Адыгея, Федерацией профсоюзов Республики Адыгея и объединениями работодателей Республики Адыгея на 2011-2013 годы (продлено на 2014-2016 годы);

- Региональное трёхстороннее Соглашение между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнёрством «Экономический Совет Ярославской области (Объединение работодателей Ярославской области») и общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 годы, продленное на 2014-2016 годы;

- Региональное соглашение между объединениями работодателей, объединением организаций профсоюзов и Правительством Республики Алтай на 2008-2010 г.г. (с изменениями и дополнениями от 25.03.2009 г.; от 30.12.2010 г.). / Соглашение о продлении срока действия Регионального соглашения между объединениями работодателей, Объединением организаций профсоюзов и Правительством Республики Алтай на 2008-2010 годы на 2011-2013 годы от 30 декабря 2010 г. № 3 *действие настоящего соглашения продлено с 1 января 2011 г. по 1 января 2014 г.*

**Отсутствуют в свободном доступе (13 соглашений** из 79 существующих**):**

- Калининградское областное трехстороннее соглашение между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2014-2016 годы;

- Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края на 2014-2016 годы;

- Республиканского трехстороннего соглашения между Правительством Республики Калмыкия, Федерацией профсоюзов Калмыкии и Объединением работодателей Республики Калмыкии о регулировании социально-трудовых отношений на 2012-2014 годы;

- Соглашение между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2014- 2016 годы;

- Региональное соглашение между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Общественной организацией «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений на 2014- 2016 годы;

- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2014- 2016 годы;

- Республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально –трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Республиканскими объединениями работодателей на 2014- 2016 годы;

- Трехстороннее соглашение между республиканскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Республики Северная Осетия – Алания на 2014-2016 годы;

- Региональное соглашение между органами государственной власти, объединениями профессиональных союзов и объединениями работодателей Тверской области на 2014-2016 годы;

- Соглашение между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края2 и Правительством Хабаровского края на 2014- 2016 годы;

- Трехстороннее соглашение между Объединением организаций профсоюзов между Объединением организаций профсоюзов Чеченской Республики «Совет профсоюзов Чеченской Республики», республиканским Объединением работодателей и Правительством Чеченской Республики на 2014-2016 годы;

- Республиканское соглашение о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Региональным объединением работодателей Чувашской Республики и Чувашским республиканским объединением организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2014-2016 годы;

- Трехстороннее соглашение между Объединением профсоюзных организаций Республики Ингушетия, Правительством Республики Ингушетия, Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Ингушетия» на 2014-2016 годы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.**

**Контент-анализ отраслевых соглашений**

**(по состоянию на Iквартал 2014 г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Отраслевые соглашения** | | |
| **Критерии анализа** | **Число соглашений, подпадающих под указанные критерии** | **Отраслевое соглашение** |
| **1.1. Наличие условий, позволяющих работодателю уйти от обязательств по индексации заработной платы, в т.ч.:** |  |  |
| * зависимость индексации от повышения производительности труда, экономии затрат и финансового состояния предприятия: | 6 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг. |
| * отсылка к Трудовому кодексу РФ или другим нормативно-правовым актам: | 8 | - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013 - 2015 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014 – 2016 гг.;  - по речному транспорту на 2012 - 2014 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг. |
| * *наличие вышеуказанных условий отсутствует:* | 26 | - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013 - 2015 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий  РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфорофаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013 - 2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012 -2014 гг. |
| * *положения об индексации отсутствуют:* | 13 | - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014 - 2016 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013 - 2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям Федерального архивного агентства на 2014–2016 гг. |
| **1.2. Условия, сроки и порядок индексации заработной платы указаны в соглашении:** | 6 | - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013 - 2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012 -2014 гг.; |
| * отсылка к Трудовому кодексу РФ или другим нормативно-правовым актам: | 9 | - по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013 - 2015 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014 – 2016 гг.;  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг. |
| * адресуются к локальному уровню | 20 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013 - 2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий  РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012-2014 гг.;  - по речному транспорту на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года |
| * *отсутствует:* | 18 | - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012-2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 01.01.2012 по 01.01.2015 г.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014 - 2016 гг.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по организациям рыбного хозяйства на 2013 - 2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 гг.; |
| **2. Наличие обязательств (инициатив) о повышении (росте) среднего уровня заработной платы**  (сравнение со средним уровнем или средним приростом оплаты в регионе / по всей стране), в т.ч.: | 7 | *-*по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  *-*по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  *-*по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  *-*по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013-2016 гг.;  *-*по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012-2014 гг.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг. |
| * с рекомендательным (декларативным) характером; отсылка к Трудовому кодексу РФ или другим нормативно-правовым актам: | — | — |
| * *отсутствует:* | 46 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  ***-***по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  ***-***по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 гг.;  ***-***между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  *-*между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012- 2014 гг.;  *-*по лесному хозяйству РФ на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  **-**по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012-2014 гг.;  **-**по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  *-*по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013-2015 гг.;  *-*по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  *-*по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  *-*по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий  РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 гг.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014-2016 гг.;  - по речному транспорту на 2012 - 2014 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг.  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным  учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг. |
| **3. Ограничение масштабов дифференциации заработной платы.**  (Принципы и пределы дифференциации оплаты труда работников определенных профессий): | 14 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013 - 2015 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013 - 2015 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг. |
| * декларативно: | 9 | - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014-2016 гг.;  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012-2014 гг.;  - по речному транспорту на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013 -2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012-2014 гг. |
| * *отсутствует:* | 30 | - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014-2016 гг.;  - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014 - 2016 гг.;  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг. |
| **4. Минимальные гарантии** (жестко не установлены, ниже величины ПМ, выше величины ПМ в соответствующем регионе): | 32 | - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013-2015 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 гг.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг.;  - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг. |
| * установлены в категоричной форме: | 17 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфорофаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по речному транспорту на 2012-2014 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013-2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012-2014 гг. |
| * *отсутствует:* | 4 | - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014-2016 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг. |
| **5. Ограничение на сокращение (увольнение) персонала:** | 32 | - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012 - 2014 гг.;  - по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий  РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 гг.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным  учреждениям  и  федеральным  государственным  унитарным предприятиям в сфере морского  транспорта РФ на  2012-2014 гг.;  - по речному транспорту на 2012-2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012 -2014 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг.;  - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012 - 2014 гг. |
| * *отсутствует:* | 21 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013 - 2015 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфорофаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013-2016 гг. |
| **6. Повышение доли тарифной части в заработной плате, в том числе:** | 5 | - по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 гг.;  - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РФ, на 2013-2016 гг.;  - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;  - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;  - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг. |
| * в зависимости от финансового и экономического состояния организации / предприятия: | — | — |
| * *отсутствует:* | 48 | - по агропромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;  - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;  - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Судебным департаментом при Верховном Суде РФ на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг.;  - по организациям промышленного железнодорожного транспорта на 2013-2015 гг.;  - между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по лесному хозяйству РФ на 2013-2015 гг.;  - по лесопромышленному комплексу РФ на 2012-2014 гг.;  - по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;  - по морскому транспорту на 2012-2015 гг.;  - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013 - 2015 гг.;  - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;  - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, на 2012-2014 гг.;  - в оценочной деятельности в РФ на 2012-2014 гг.;  - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;  - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг.;  - по организациям связи и информационных технологий РФ на 2012 – 2014 гг.;  - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2013-2015 гг.;  - по организациям наземного городского электрического транспорта на период с 1 января 2012 года по 1 января 2015 г.;  - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг.;  - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям текстильной, легкой и фарфорофаянсовой промышленности РФ на 2014 г.;  - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;  - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 гг.;  - по радиоэлектронной промышленности РФ на 2012-2014 гг.;  - по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2014 гг. \*(с изменениями на 30.12.2011 г.);  - по организациям Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  - по подведомственным Росморречфлоту федеральным  учреждениям  и  федеральным  государственным  унитарным предприятиям в сфере морского  транспорта РФ на  2012-2014 гг.;  - по речному транспорту на 2012 - 2014 гг.;  - по территориальным органам и организациям Роспотребнадзора на 2013-2015 гг.;  - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;  - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;  - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;  - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;  - по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года;  - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;  - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013-2016 гг.;  - по Федеральной службе безопасности РФ на 2014-2016 гг.;  - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012-2014 гг.;  - между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2015 гг.;  - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012-2014 гг.; |

ЛИДЕРЫ:

- по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ на 2014-2016 гг.;

- по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2013 - 2016 гг.;

- по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012 -2014 гг.;

- по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.

**Спецификация отраслевых соглашений**

**(по состоянию на 1 апреля 2014 г.)**

В рамках исследования рассмотрены 53 из 60 соглашений, заключенных на федеральном уровне

социального партнерства, в их числе:

1. - по морскому транспорту на 2009-2012 гг. **(продлено на 2012-2015 гг.)**;
2. - между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2010-2012 гг. **(продлено на 2013-2015 гг.)**;
3. - по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014-2016 гг.;
4. - по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2011-2013 гг. **(продлено на 2014-2016 гг.)**;
5. - по организациям железнодорожного транспорта на 2014-2016 гг.;
6. - по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 гг.;
7. - по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2014-2016 гг.;
8. - по дорожному хозяйству на 2014-2016 гг.;
9. - по строительству и промышленности строительных материалов на 2014-2016 гг.;
10. - по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2009-2011 гг. **(продлено на период с 01 января 2012 г. по 01 января 2015 г.)**
11. - по организациям Российской академии наук на 2009-2011 **(продлено на 2012-2014 гг.)**;
12. - по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
13. - между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2012-2014 гг. (с дополнениями) ;
14. - в оценочной деятельности Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
15. - по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2012-2014 гг.;
16. - по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на 2012-2014 гг.;
17. - по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 гг.;
18. - по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2009-2011 гг. (с изменениями к Соглашению на 2012-2014 гг.);
19. - по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
20. - по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
21. - по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
22. - по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 гг.;
23. - по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
24. - по органам и организациям Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 гг.;
25. - по организациям Российской академии медицинских наук на 2009-2011 гг. **(продлено на 2012-2014 гг.)**;
26. - по радиоэлектронной промышленности на 2009-2011 **(продлено на 2012-2014 гг.)**;
27. - по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
28. - по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политике Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
29. - по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.;
30. - по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 гг.;
31. - по речному транспорту на 2012-2014 гг.;
32. - по учреждениям Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды на 2012-2014 гг. (с изменениями и дополнениями на 2012-2014 гг.);
33. - по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел Российской Федерации на 2012-2014 гг.;
34. - по промышленному железнодорожному транспорту на 2013-2015 гг.;
35. - по организациям рыбного хозяйства на 2013-2015 гг.;
36. - по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2013-2015 гг.;
37. - по органам и учреждениям Федерального казначейства на 2013-2015 гг.;
38. - по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства на 2013-2015 гг.;
39. - по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года;
40. - по лесному хозяйству Российской Федерации на 2013-2015 годы гг.;
41. - по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2013-2016 гг.;
42. - по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2013-2016 гг.;
43. - по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2013-2015 гг.;
44. - по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2011-2013 гг. **(продлено на 2014 г.);**
45. - по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 гг.;
46. - по организациям Федерального архивного агентства на 2014-2016 гг.;
47. - по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 гг.;
48. - между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014-2016 гг.;
49. - по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2014-2016 гг.;
50. - по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014-2016 гг.;
51. - по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2014-2016 гг.;
52. - по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 гг.;
53. - по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014-2016 гг..

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3.**

**Контент-анализ коллективных договоров**

**(по состоянию на I квартал 2014 г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Коллективные договоры** | | |
| Критерии анализа | Число КД, подпадающих под указанные критерии | отрасль / Название КД |
| **1. Наличие положений о выполнении работодателем обязательств в зависимости от конечных результатов работы организации** | 2 | **Телекоммуникационная:**  -ОАО «Башинформсвязь» на 2014-2016 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  **-**ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2012-2014 гг.; |
| * *отсутствуют* | 40 | **Энергетика:**  - ОАО «Чепецкий механический завод» на 2014-2015 гг.;  **-**ОАО «Белгородэнергоремонт» на 2011-2014 гг.;  **-**«Дальневосточная распределительная сетевая компания» на 2013-2014 гг.;  **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Синтез-Каучук», ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод», ООО «Химремонт» на 2013, 2014, 2015 гг.;  **-**ОАО «Уренгойнефтегазгеология» на 2012-20015 гг.;  **-**ОАО «Акрон» на 2012-2014 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  **-**ОАО «Самарская пригородная пассажирская компания» на 2013-2015 гг.;  **-**ОАО «Туапсинский морской торговый порт» на 2012-2015 гг.;  **-**ОАО "РЖД" на 2014-2016 гг.;  **Телекоммуникационная:**  **-**ОАО «Ростелеком» на 2012-2014 гг.;  **Строительство:**  - ОАО «Домостроительный комбинат «№3» г. Москвы на 2012-2014 гг.;  - ЗАО «УграКерам» Калужской области **продлен** от 15.02.2012 г. на период до 30.03.2015 г.;  **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  - КГВБУ «Приморская ветеринарная служба» на 2012-2015 гг.;  **-**Администрации  Коммунаровского   сельсовета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края на 2012-2014 гг.;  **-** КГБУ «Владивостокская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» на 2014-2017 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «КАМАЗ» на 2013-2014 гг.;  **-**ОАО «Ил» на 2012-2015 гг.;  **-**ОАО «Коломенский завод» на 2012-2014 гг.;  **Органы власти и управления:**  - ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского района» Нижегородской области на 2013-2016 гг.;  **-**ГОАУ социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2012-2014 гг.;  **-**ГКУ МО «Мособлпожспас» на 2011-2014 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Управление культуры муниципального района «Акшинский район» на период с 01.05.2011 года по 30.04.2014 год;  **-**КГБУК «Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского» на 2012-2015 гг.;  **-**МКУК «КДЦ «Новолабинский» Усть-Лабинского района с «01» апреля 2012г.  до «01» апреля 2015 г.;  **-**МУ ИМРЦ г. Волгодонска на 2011-2014 гг.;  **-**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №220» г. Заречного, Пензенской области на 2014-2016 гг.**;**  **-**МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 39» Орловской области на 2013-2015 гг.;  **-**между работниками и работодателем Учреждения Российской академии наук Института машиноведения им. А. А.Благонравова РАН на 2011-2014 гг.;  **-**Института русского языка имени В.В. Виноградова РАН 6 февраля 2011 г. – 5 февраля 2014 г. (**продлен на срок** с 6 февраля 2014 г. по 5 февраля 2015 г.);  **-**ФГБУ науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук на 2012-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  - ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.;  - ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» с 01.10.2011 до 01.10.2014;  - ОАО «Приволжскнефтепровод» на 2013–2015 гг.;  **Металлургическая и горнодобывающая:**  **-**ОАО «Выксунский металлургический завод» на 2012-20015 гг.;  - ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014-20015 гг.;  - ОАО «Воркутауголь» на 2013–2016 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  - ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012-2014 гг.;  **-**БУЗ Воронежской области «Лискинская ЦРБ» на 2013-2016 гг.;  - ГБУЗ Новосибирской области «Бердская центральная городская больница» на 2012 – 2014 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  **-**ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012 – 2014 гг.; |
| **2. Ограничение масштабов дифференциации заработной платы** | 4 | **Энергетика:**  **-**ОАО «Чепецкий механический завод» на 2014-2015 гг.;  **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Синтез-Каучук», ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод», ООО «Химремонт» на 2013, 2014, 2015 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**МБОУ«СОШ № 220» г. Заречного, Пензенской области на 2014-2016 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  - ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012-2014 гг.;**-** |
| * *отсутствуют* | 39 | **Энергетика:**  **-**ОАО «Белгородэнергоремонт» на 2011-2014 гг.;  **-**«Дальневосточная распределительная сетевая компания» на 2013-2014 гг.;  **-**ОАО «Акрон» на 2012-2014 гг.;  **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Уренгойнефтегазгеология» на 2012-2015 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  **-**ОАО «Самарская пригородная пассажирская компания» на 2013-2015 гг.;  **-**ОАО «Туапсинский морской торговый порт» на 2012-2015 гг.;  **-**ОАО "РЖД" на 2014-2016 гг.;  **Телекоммуникационная:**  -ОАО «Башинформсвязь» на 2014-2016 гг.;  **-**ОАО «Ростелеком» на 2012-2014 гг.;  **Строительство:**  - ОАО «Домостроительный комбинат «№3» г. Москвы на 2012-2014 гг.;  - ЗАО «УграКерам» Калужской области **продлен** от 15.02.2012 г. на период до 30.03.2015 г.;  **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  - КГВБУ «Приморская ветеринарная служба» на 2012-2015 гг.;  **-**Администрации  Коммунаровского   сельсовета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края на 2012-2014 гг.;  **-** КГБУ «Владивостокская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» на 2014-2017 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «КАМАЗ» на 2013-2014 гг.;  **-**ОАО «Ил» на 2012-2015 гг.;  **-**ОАО «Коломенский завод» на 2012-2014 гг.;  **Органы власти и управления:**  - ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского района» Нижегородской области на 2013-2016 гг.;  **-**ГОАУ социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2012-2014 гг.;  - ГКУ МО «Мособлпожспас» на 2011-2014 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Управление культуры муниципального района «Акшинский район» на период с 01.05.2011 г. по 30.04.2014 г.;  **-**КГБУК «Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского» на 2012-2015 гг.;  **-**МКУК «КДЦ «Новолабинский» Усть-Лабинского района с «01» апреля 2012г.  до «01» апреля 2015 г.;  **-**МУ ИМРЦ г. Волгодонска на 2011-2014 гг.;  **-**МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 39» Орловской области на 2013-2015 гг.;  **-**между работниками и работодателем Учреждения Российской академии наук Института машиноведения им. А. А.Благонравова РАН на 2011-2014 гг.;  **-**Института русского языка имени В.В. Виноградова РАН 6 февраля 2011 г. – 5 февраля 2014 г. (**продлен на срок** с 6 февраля 2014 г. по 5 февраля 2015 г.);  **-**ФГБУ науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе РАН на 2012-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  **-**ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.;  **-**ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» с 01.10.2011 до 01.10.2014;  **-**ОАО «Приволжскнефтепровод» на 2013–2015 гг.;  **Металлургическая и горнодобывающая:**  **-**ОАО «Выксунский металлургический завод» на 2012-20015 гг.;  **-**ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014-20015 гг.;  **-**ОАО «Воркутауголь» на 2013–2016 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  - ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012-2014 гг.;  - БУЗ Воронежской области «Лискинская ЦРБ»на 2013-2016гг.;  - ГБУЗ Новосибирской области «Бердская центральная городская больница» на 2012 – 2014 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  - ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2012 – 2014 гг.;  **-**ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012 – 2014 гг.; |
| **3. Индексация МРОТ, тарифных ставок с учетом уровня инфляции, в т.ч.:** | 17 | **Энергетика:**  **-**ОАО «Чепецкий механический завод» на 2014-2015 гг.;  **-**«Дальневосточная распределительная сетевая компания» на 2013-2014 гг.;  **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Синтез-Каучук», ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод», ООО «Химремонт» на 2013, 2014, 2015 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  **-**ОАО «Самарская пригородная пассажирская компания» на 2013-2015 гг.;  **-**ОАО "РЖД" на 2014-2016 гг.;  **Телекоммуникационная:**  -ОАО «Башинформсвязь» на 2014-2016 гг.;  **Строительство:**  - ОАО «Домостроительный комбинат «№3» г. Москвы на 2012-2014 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «КАМАЗ» на 2013-2014 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Института русского языка имени В.В. Виноградова РАН 6 февраля 2011 г. – 5 февраля 2014 г. (**продлен на срок** с 6 февраля 2014 г. по 5 февраля 2015 г.);  **-**ФГБУ науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе РАН на 2012-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  **-**ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.;  **-**ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» с 01.10.2011 до 01.10.2014;  **Металлургическая и горнодобывающая:**  **-**ОАО «Выксунский металлургический завод» на 2012-20015 гг.;  **-**ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014-20015 гг.;  - ОАО «Воркутауголь» на 2013–2016 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  **-**ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012 – 2014 гг.;  **Органы власти и управления:**  **-** ГКУ МО «Мособлпожспас» на 2011-2014 гг.; |
| * исходя из имеющихся у предприятия средств | 8 | **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Уренгойнефтегазгеология»на 2012-20015 гг.;  **-** ОАО «Акрон» на 2012-2014 гг.;  **Телекоммуникационная:**  **-**ОАО «Ростелеком» на 2012-2014 гг.;  **Строительство:**  - ЗАО «УграКерам» Калужской области **продлен** от 15.02.2012 г. на период до 30.03.2015 г.;  **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  - КГВБУ «Приморская ветеринарная служба» на 2012-2015 гг.;  - КГБУ «Владивостокская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» на 2014-2017 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  - ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012-2014 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  - ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2012 – 2014 гг.; |
| * декларативно | 1 | **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «Коломенский завод» на 2012-2014 гг.; |
| * *отсутствуют* | 16 | **Энергетика:**  **-** ОАО «Белгородэнергоремонт» на 2011-2014 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  - ОАО «Туапсинский морской торговый порт» на 2012-2015 гг.;  **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  **-**Администрации  Коммунаровского   сельсовета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края на 2012-2014 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  **-**ОАО «Ил» на 2012-2015 гг.;  **Органы власти и управления:**  - ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского района» Нижегородской области на 2013-2016 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Управление культуры муниципального района «Акшинский район» на период с 01.05.2011 года по 30.04.2014 год;  **-**КГБУК «Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского» на 2012-2015 гг.;  **-**МКУК «КДЦ «Новолабинский» Усть-Лабинского района с «01» апреля 2012г.  до «01» апреля 2015 г.;  **-**МУ ИМРЦ г. Волгодонска на 2011-2014 гг.;  **-**МБОУ«СОШ № 220» г. Заречного, Пензенской области на 2014-2016 гг.;  **-**МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 39» Орловской области на 2013-2015 гг.;  **-**между работниками и работодателем Учреждения РАН Института машиноведения им. А. А.Благонравова РАН на 2011-2014 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  **-**БУЗ Воронежской области «Лискинская ЦРБ»на 2013-2016гг.;  - ГБУЗ Новосибирской области «Бердская центральная городская больница» на 2012 – 2014 гг.;  **Органы власти и управления:**  **-**ГОАУ социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2012-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  **-**ОАО «Приволжскнефтепровод» на 2013–2015 гг.; |
| **4. Учет условий соглашений, в т.ч.:** |  |  |
| * отраслевых | 10 | **Энергетика:**  **-**ОАО «Чепецкий механический завод» на 2014-2015 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  - ОАО "РЖД" на 2014-2016 гг.;  **Строительство:**  - ОАО «Домостроительный комбинат «№3» г. Москвы на 2012-2014 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Учреждения Российской академии наук Института машиноведения им. А. А.Благонравова РАН на 2011-2014 гг.;  **-**ФГБУ науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе РАН на 2012-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  **-**ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.;  **-**ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» с 01.10.2011 до 01.10.2014;  **Металлургическая и горнодобывающая:**  **-**ОАО «Воркутауголь» на 2013–2016 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  - ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012-2014 гг.;  **-**БУЗ Воронежской области «Лискинская ЦРБ»на 2013-2016гг.; |
| * отраслевых тарифных соглашений | 10 | **Энергетика:**  **-**ОАО «Белгородэнергоремонт» на 2011-2014 гг.;  **-**«Дальневосточная распределительная сетевая компания» на 2013-2014 гг.;  **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Синтез-Каучук», ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод», ООО «Химремонт» на 2013-2015 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «КАМАЗ» на 2013-2014 гг.;  **-**ОАО «Ил» на 2012-2015 гг.;  **Металлургическая и горнодобывающая:**  **-**ОАО «Выксунский металлургический завод» на 2012-20015 гг.;  **-**ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014-20015 гг.;  **Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**  - ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2012 – 2014 гг.;  **-**ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012 – 2014 гг.;  **Здравоохранение и спорт:**  **-**ГБУЗ Новосибирской области «Бердская центральная городская больница» на 2012 – 2014 гг.; |
| * региональных соглашений | 4 | **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  - КГВБУ «Приморская ветеринарная служба» на 2012-2015 гг.;  - КГБУ «Владивостокская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» на 2014-2017 гг.;  **Органы власти и управления:**  - ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского района» Нижегородской области на 2013-2016 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 39» Орловской области на 2013-2015 гг.; |
| * *отсутствуют (ссылка на ТК и ТД)* | 18 | **Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**  **-**ОАО «Уренгойнефтегазгеология»на 2012-20015 гг.;  - ОАО «Акрон» на 2012-2014 гг.;  **Транспорт и дорожное хозяйство:**  **-**ОАО «Самарская пригородная пассажирская компания» на 2013-2015 гг.;  **-**ОАО «Туапсинский морской торговый порт» на 2012-2015 гг.;  **Телекоммуникационная:**  **-**ОАО «Башинформсвязь» на 2014-2016 гг.;  - ОАО «Ростелеком» на 2012-2014 гг.;  **Строительство:**  - ЗАО «УграКерам» Калужской области **продлен** от 15.02.2012 г. на период до 30.03.2015 г.;  **Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**  - Администрации  Коммунаровского   сельсовета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края на 2012-2014 гг.;  **Производство машин и оборудования:**  - ОАО «Коломенский завод» на 2012-2014 гг.;  **Образование, наука, культура:**  **-**Управление культуры муниципального района «Акшинский район» на период с 01.05.2011 года по 30.04.2014 год;  - КГБУК «Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского» на 2012-2015 гг.;  **-**МКУК «КДЦ «Новолабинский» Усть-Лабинского района с «01» апреля 2012г.  до «01» апреля 2015 г.;  **-**МУ ИМРЦ г. Волгодонска на 2011-2014 гг.;  **-**МБОУ «СОШ № 220» г. Заречного, Пензенской области на 2014-2016 гг.;  **-**Института русского языка имени В. В. Виноградова РАН 6 февраля 2011 г. – 5 февраля 2014 г. (**продлен на срок** с 6 февраля 2014 г. по 5 февраля 2015 г.);  **Органы власти и управления:**  **-**ГОАУ социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2012-2014 гг.;  - ГКУ МО «Мособлпожспас» на 2011-2014 гг.;  **Нефтегазовая:**  **-**ОАО «Приволжскнефтепровод» на 2013–2015 гг.; |

**Спецификация коллективных договоров (всего 42 договора):[[63]](#footnote-63)**

**(по состоянию на 1 апреля 2014 г.)**

**В ходе исследования были рассмотрено 42 договора, в их числе:**

**Энергетика:**

- ОАО «Чепецкий механический завод» на 2014-2015 гг.;

**-**ОАО «Белгородэнергоремонт» на 2011-2014 гг.;

**-**«Дальневосточная распределительная сетевая компания» на 2013-2014 гг.;

**Химическая, нефтехимическая, парфюмерная:**

**-**ОАО «Синтез-Каучук», ОАО «Стерлитамакский нефтехимический завод», ООО «Химремонт» на 2013, 2014, 2015 гг.;

**-**ОАО «Уренгойнефтегазгеология»на 2012-2015 гг.;

- ОАО «Акрон» на 2012-2014 гг.;

**Транспорт и дорожное хозяйство:**

- ОАО «Самарская пригородная пассажирская компания» на 2013-2015 гг.;

- ОАО «Туапсинский морской торговый порт» на 2012-2015 гг.;

-ОАО "РЖД" на 2014-2016 гг.;

**Телекоммуникационная:**

-ОАО «Башинформсвязь» на 2014-2016 гг.;

-ОАО «Ростелеком» на 2012-2014 гг.;

-**Сельское, рыбное хозяйство, АПК:**

- КГВБУ «Приморская ветеринарная служба» на 2012-2015 гг.;

- Администрации  Коммунаровского   сельсовета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края на 2012-2014 гг.;

- КГБУ «Владивостокская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» на 2014-2017 гг.;

**Строительство:**

- ОАО «Домостроительный комбинат «№3» г. Москвы на 2012-2014 гг.;

- ЗАО «УграКерам» Калужской области **продлен** от 15.02.2012 г. на период до 30.03.2015 г.;

**Производство машин и оборудования:**

- ОАО «КАМАЗ» на 2013-2014 гг. (Соглашением от 24 декабря 2012 года **продлен срок действия** коллективного договора ОАО «КАМАЗ» на 2013- 2014 гг.);

- ОАО «Ил» на 2012-2015 гг.;

- ОАО «Коломенский завод» на 2012-2014 гг.;

**Органы власти и управления:**

- ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского района» Нижегородской области на 2013-2016 гг.;

- ГОАУ социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2012-2014 гг.;

- ГКУ МО «Мособлпожспас» на 2011-2014 гг.;

**Образование, наука, культура:**

**-**Управление культуры муниципального района «Акшинский район» на период с 01.05.2011 года по 30.04.2014 год;

- КГБУК «Норильский Заполярный театр драмы им. Вл. Маяковского» на 2012-2015 гг.;

**-**МКУК «КДЦ «Новолабинский» Усть-Лабинского района с «01» апреля 2012г.  до «01» апреля 2015 г.;

- МУ ИМРЦ г. Волгодонска на 2011-2014 гг.;

**-**МБОУ«Средняя общеобразовательная школа №220» г. Заречного, Пензенской области на 2014-2016 гг.;

**-**МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 39» Орловской области на 2013-2015 гг.;

-  Учреждение Российской академии наук Института машиноведения им. А. А.Благонравова РАН на 2011-2014 гг.;

- Институт русского языка имени В. В. ВИНОГРАДОВА РАН 6 февраля 2011 г. – 5 февраля 2014 г. (**продлен на срок** с 6 февраля 2014 г. по 5 февраля 2015 г.);

- ФГБУ науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук на 2012-2014 гг.;

**Нефтегазовая отрасль:**

- ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.;

**-**ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» с 01.10.2011 до 01.10.2014;

**-**ОАО «Приволжскнефтепровод» на 2013–2015 гг.;

**Металлургическая и горнодобывающая:**

- ОАО «Выксунский металлургический завод» на 2012-20015 гг.;

- ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014-20015 гг.;

- ОАО «Воркутауголь» на 2013–2016 гг.;

**Здравоохранение и спорт:**

- ГУП «Медтехника» Республики Башкортостан на 2012 - 2014 гг.;

- БУЗ Воронежской области «Лискинская ЦРБ» на 2013-2016гг.;

- ГБУЗ Новосибирской области «Бердская центральная городская больница» на 2012 - 2014 гг.;

**Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, лесное хозяйство:**

- ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2012 - 2014 гг.;

- ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012 – 2014 гг..

1. VIII съезд Федерации Независимых Профсоюзов России / Аналитический материал. М., 2013 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Количество отраслевых соглашений, зарегистрированных Рострудом за период с 2006 по 2012 годы. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.rostrud.ru/activities/34/22831/22836.shtml [↑](#footnote-ref-2)
3. VIII съезд Федерации Независимых Профсоюзов России / Аналитический материал. М., 2013 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же. [↑](#footnote-ref-4)
5. Сайт ФНПР. – Режим доступа: http://www.fnpr.ru/search2014/ [↑](#footnote-ref-5)
6. Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2012 года» Федерации профсоюзов Удмуртской Республики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Byandsearch% [↑](#footnote-ref-6)
7. А. Борисова. Сценарий «Б»: как меняются HR-бюджеты и кадровая политика на 2014 год. / Отчет, подготовленный по результатам экспресс-исследования изменений кадровой политики и HR-планов компаний на 2014 г. в связи с экономической нестабильностью. Москва. Апрель 2014 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/S\_PEO\_1r.pdf [↑](#footnote-ref-7)
8. А. Борисова. Сценарий «Б»: как меняются HR-бюджеты и кадровая политика на 2014 год. / Отчет, подготовленный по результатам экспресс-исследования изменений кадровой политики и HR-планов компаний на 2014 г. в связи с экономической нестабильностью. Москва. Апрель 2014 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kpmg.com/RU/ru/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/S\_PEO\_1r.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике РФ в 2012 г. (на отраслевом уровне). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rael.elektra.ru/union/union/itogi2012.pdf [↑](#footnote-ref-9)
10. Источник: АФК «Система». [↑](#footnote-ref-10)
11. # Министерство труда и социальной защиты. Подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/labour/partnership/19

    [↑](#footnote-ref-11)
12. # Солидарность (04.12.2013)./Подготовка Генерального трехстороннего соглашения на 2014-2016 гг.: финальный рубеж. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.solidarnost.org/articles/articles\_2727.html

    [↑](#footnote-ref-12)
13. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (25.12.2013). // Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев сообщил на церемонии подписания ГС между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством на 2014-2016 годы, что стороны договорились раскрывать сведения о зарплатах работников госкорпораций и предприятий преобладающим госучастием. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pro> personal.ru/news/615028/ [↑](#footnote-ref-13)
14. ФСГС. Индекс потребительских цен (ИПЦ). Дата обращения: 17.09.2014. – Режим доступа: http://quote.rbc.ru/macro/indicator/1/174/page\_1.shtml [↑](#footnote-ref-14)
15. Работа над проектом Генерального соглашения продолжается / Объединение РаЭл (12.09.2013) – URL: http://www.rael.elektra.ru/power/news\_detail.php?news=1438 [↑](#footnote-ref-15)
16. 12 % населения России имеют доходы ниже прожиточного минимума. - MR7.ru — информационно-новостной портал, интернет-проект редакции популярной газеты «Мой район», Санкт-Петербург. Режим доступа: http://www.mr7.ru/articles/95114/ [↑](#footnote-ref-16)
17. С 1 января увеличился МРОТ./ Федеральная служба по труду и занятости. Режим доступа: http://www.rostrud.ru/press-centre/46/xPages/entry.48084.html [↑](#footnote-ref-17)
18. Основные социально-экономические показатели по субъектам Российской Федерации в 2012 г. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\_11/IssWWW.exe/Stg/d1/01-05.htm [↑](#footnote-ref-18)
19. Компенсационные и стимулирующие выплаты не могут входить в МРОТ. URL: http://www.audit-it.ru/news/account/236679.html [↑](#footnote-ref-19)
20. Конвенция Международной Организации Труда № 131 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. Место принятия: Женева. Принята: 1970-06-22. URL: <http://www.conventions.ru/view_base.php?id=307> (дата обращения: 29.09.2014) [↑](#footnote-ref-20)
21. Эволюция социально-трудовых отношений в условиях рыночного хозяйства: история и современные тенденции. Профсоюзный взгляд. - М., 2011. – С. 148. [↑](#footnote-ref-21)
22. Российское агентство медико-социальной информации АМИ (23 июля 2013). В 2013 году зарплаты медработников выросли на 12,4%. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ria-ami.ru/read/18654 [↑](#footnote-ref-22)
23. ИА «ГАРАНТ» 27 сентября 2013 г. Прогноз социально-экономического развития РФ на 2014 г. и на плановый период 2015 и 2016 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70358344/#ixzz311C6BTxH> [↑](#footnote-ref-23)
24. Минэкономразвития РФ. Прогноз социально-экономического развития РФ на 2011 г. и на плановый период 2012-2013 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.alppp.ru/law/osnovy-gosudarstvennogo-upravlenija/organy-ispolnitelnoj-vlasti/10/prognoz-socialno-ekonomicheskogo-razvitija-rossijskoj-federacii-na-2011-god-i-planovyj-per.html> [↑](#footnote-ref-24)
25. Мамытов Е.Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка. – М.: МАКС Пресс, 2008. [↑](#footnote-ref-25)
26. Что добились профсоюзы в 2013 г. / Газета «Труд» № 3 (26778) от 15 января. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://profradioelectron.ru/?p=1305 [↑](#footnote-ref-26)
27. Доклад об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения / Федеральная служба по труду и занятости. М., 2013 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rostrud.ru/activities/29/25719/28158/ [↑](#footnote-ref-27)
28. Федеральная служба по труду и занятости. Доклад. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rostrud.ru/activities/29/25719/28158/ [↑](#footnote-ref-28)
29. Страхование ответственности - http://need-credit.ru/47-strahovanie-zarabotnoy-platy.html [↑](#footnote-ref-29)
30. По материалам [Министерства труда и социальной защиты РФ](http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/49), [РИА Новости](http://ria.ru/society/20140124/991092840.html#13905517882374&message=resize&relto=login&action=removeClass&value=registration) от 21 января 2014 г. Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/49 [↑](#footnote-ref-30)
31. Дается приведенная оценка (78 соглашений) [↑](#footnote-ref-31)
32. Актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда: аналитическая записка / кол. авторов: А.И. Суриков - руководитель, д-р философ, наук, проф. В.Н. Киселев, канд. эконом, наук, доцент Е.С. Садовая, С.Н. Татарникова, д-р экон. наук, проф. А.Л. Жуков. - М.: ИД «АТиСО», 2010. - 144 с. (9.9 п.л.) [↑](#footnote-ref-32)
33. Изряднова О.Н. Реальный сектор экономики: факторы и тенденции, с. 13-16. / Экономическое развитие России № 9, 2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecpol.ru/monitoringi/ezhemesyachnye/1061-realnyj-sektor-usilenie-spada-sokrashchenie-sprosa-rost stoimosti-truda.html [↑](#footnote-ref-33)
34. Владимиров А. Россия поставила рекорд занятости? / Мир новостей / 1 июля 2014 г. С. 7. [↑](#footnote-ref-34)
35. Актуальные проблемы социально-экономического развития России / под ред. Н.Н. Пилипенко. Сборник научных трудов. М.: Дашков и Ко, 2008. [↑](#footnote-ref-35)
36. Бизюков, П.В. Заемный труд: последствия для работников /П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. – М., 2012. – с. 46-64. [↑](#footnote-ref-36)
37. Социально-экономическое положение России – 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\_01/IssWWW.exe/Stg/d10/3-2.htm [↑](#footnote-ref-37)
38. Кязимов К.Г. Рынок труда и научно-практической конференции / под ред. Е.К. Самраиловой, С.А. Шапиро, Н.А. Говоровой, О.В. Баландиной. М., 2014. С. 179. [↑](#footnote-ref-38)
39. Министерство труда и социальной защиты 25.12.2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/labour/partnership/19 [↑](#footnote-ref-39)
40. Безопасный труд - http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=20&art=4471 [↑](#footnote-ref-40)
41. Здравоохранение в России. М., 2013. [↑](#footnote-ref-41)
42. Роструд. Надзор и контроль в сфере занятости. / Доклад. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rostrud.ru/activities/29/25719/28158/ [↑](#footnote-ref-42)
43. ФНПР (23.04.2014). Задачи профсоюзов по охране труда – URL: http://www.fnpr.ru/n/256/9277.html [↑](#footnote-ref-43)
44. «Спецоценку труда» узаконили / Солидарность № 48. 2013 г. С. 5. [↑](#footnote-ref-44)
45. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2012 году (на отраслевом уровне) - http://www.rael.elektra.ru/union/union/itogi2012.pdf [↑](#footnote-ref-45)
46. Об итогах проведения коллективно-договорной кампании в 2013 году и ходе выполнения отраслевых соглашений в Московской городской организации Профсоюза / Постановление Президиума от 24 февраля 2014 г. № 36. [↑](#footnote-ref-46)
47. Мониторинг ЦСТП по трудовым протестам осуществляется на основе анализа интернет-сообщений публикуемых на новостных сайтах, в интернет-газетах и на информационных порталах, посвященных социально-экономической тематике. Значительная часть сообщений поступает со специализированных интернет-порталов, посвященных трудовой тематике, таких как сайт института «Коллективное действие» (http://www.ikd.ru/), LabourStart (http://www.labourstart.org/ru/), «Рабочая борьба» (http://www.rborba.ru/), «Профсоюзы сегодня» (http://www.unionstoday.ru/news/), профсоюзная газета «Солидарность» (http://www.solidarnost.org/) центральные и региональные информационные агентства и др. В 2013 г. была получена информация более чем с 80 сайтов. [↑](#footnote-ref-47)
48. Интервью Шмакова М.В. ИТАР-ТАСС - http://www.fnpr.ru/n/256/9285.html [↑](#footnote-ref-48)
49. Интервью Шмакова М.В. ИТАР-ТАСС - http://www.fnpr.ru/n/256/9285.html [↑](#footnote-ref-49)
50. Трудовые протесты в России в 2008 2013 гг. Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов ЦСТП (06.03.2014) - http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1047 [↑](#footnote-ref-50)
51. Трудовые протесты в России в 2008 2013 гг. Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов ЦСТП (06.03.2014) - http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1047 [↑](#footnote-ref-51)
52. Правительство предлагает работодателям экономить на оплате труда – Режим доступа: http://www.solidarnost.org/articles/act-them/act-them\_3084.html [↑](#footnote-ref-52)
53. Раздел составлен на основе данных Департамента общественных связей ФНПР [↑](#footnote-ref-53)
54. Защита заработной платы в условиях инфляции в соглашениях и коллективных договорах - http://hr-portal.ru/article/zashchita-zarabotnoy-platy-v-usloviyah-inflyacii-v-soglasheniyah-i-kollektivnyh-dogovorah [↑](#footnote-ref-54)
55. Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 27 июня 2012 года № 4-2 - http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru% [↑](#footnote-ref-55)
56. Там же. [↑](#footnote-ref-56)
57. Аудит заработной платы и социальных выплат - http://www.pro-personal.ru/journal/507/225191/ [↑](#footnote-ref-57)
58. АФК система. – Режим доступа: http://www.sistema.ru/%D0%BE [↑](#footnote-ref-58)
59. Надоршин Е.Р. Россия 2014: Рецессия на пороге. – Режим доступа:http://hrd.rdw-media.ru/files/nadorshin.pdf [↑](#footnote-ref-59)
60. Правовое регулирование заработной платы – Режим доступа: http://isfic.info/ecos/scas35.htm [↑](#footnote-ref-60)
61. По материалам ФСГС (Электронный ресурс). URL: http://www.rostrud.ru/activities/29/25719/28158/ [↑](#footnote-ref-61)
62. Отраслевые и территориальные тарифные соглашений. URL: http://uchebnik-ekonomika.com/teoriya-economiki/633-otraslevyie-territorialnyie-tarifnyie-27984.html [↑](#footnote-ref-62)
63. Исследовались КД находящиеся в открытом доступе в сети Интернет. [↑](#footnote-ref-63)