

ЛИЧНЫЕ ДОХОДЫ И ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК СИСТЕМА ИХ МОТИВАЦИИ

Н.В.Романчук – соискатель НГАСУ СИБСТРИН,
Федерация профсоюзов Новосибирской области, главный специалист, г.
Новосибирск, Россия

Активное участие в профсоюзной деятельности мотивирует работника, работодателя и государство к увеличению личного дохода. В работе раскрывается влияние профсоюзных организаций на систему мотивации работодателя и работника предприятия к получению дополнительного дохода.

Термин «доход» в новом экономическом словаре определяется как денежные средства или материальные ценности, полученные государством, физическим или юридическим лицом в результате какой-либо деятельности за определенный период времени [1]. Любой труд должен быть вознагражден. Как сказано в Святом писании: «Ибо трудящийся достоин награды своей за труды свои...», и не напрасно. Вознаграждение – это мотиватор, который подталкивает делать свою работу. Вознаграждение может быть как материальным, так и моральным [2]. И порой не совсем ясно, какой вариант предпочтительнее. Словарь русских синонимов к слову «доход» приводит значительное множество вариантов, одним из которых является «выгода». Соответственно личный доход – личная выгода.

Большой экономический словарь дает определение понятию «личный доход» как денежный доход работника, складывающийся из заработной платы и дополнительных платежей, до вычета налогов [3].

Таким образом, с одной стороны, личный доход охватывает все виды материального вознаграждения работника: различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот, начисленных в денежных и натуральных формах. С другой стороны, личный доход конечного объекта – это его личная выгода как составляющая морального удовлетворения.

Взаимоотношения между работником и работодателем в рамках какого-то конкретного предприятия или организации в условиях рыночной экономики в большинстве случаев, складываются меркантильно, т.е. работодатель ставит условия материального вознаграждения работника за его труд. Работник понимает, что получает вознаграждение за свой труд – труд, который приносит предприятию в лице работодателя прибыль. Поэтому работник старается продать свой труд дороже.

Но порой «дороже» и «выгоднее» – вещи разные. Работники стараются не только продать свой труд дороже, но и не упустить социальную составляющую своего дохода – дополнительную медицинскую страховку, компенсацию транспортных расходов и расходов на связь, другие социальные факторы. В современных рыночных условиях работник имеет возможность выбирать более комфортные условия труда, возможности дополнительного развития собственных знаний и навыков за счет тренингов, оплачиваемых работодателями. Удовлетворенность одной заработной платой зависит от баланса между ожидаемым вознаграждением и реально полученным, и какая бы ни была зарплата, через некоторое время она перестает удовлетворять человека. Этот процесс бесконечен. В то же время люди хотят получать большее количество денег для того, чтобы изменить качество жизни, увеличить уровень комфорта. Назовем это социальными бонусами.

Работодатели, в свою очередь, создают условия труда, так как они заинтересованы в том, чтобы работники приносили доход предприятию, но при этом не готовы тратить лишнюю копейку из прибыли, на эти самые социальные бонусы. Кажется все просто – работник продает, работодатель покупает, сошлись на цене и точка. Не совсем так. Рассмотрим ситуацию, в которой работник выбирает себе работодателей. При прочих равных условиях: заработной плате, территориальной доступности, условиях самой работы, –работодатели предлагают различные социальные бонусы. И естественно,

работник будет выбирать себе того работодателя, у которого он сможет получить максимальное количество таких социальных бонусов, т.е. свой максимальный личный доход – свою максимальную личную выгоду.

Но кто, кроме работодателя, будет формировать активную социальную среду в организации, сформировывать и обговаривать социальные бонусы, кто больше самого работника знает о производственном процессе? Из мировой истории в целом, и истории России в частности, мы видим, что связующим звеном между работодателем и работником являются профсоюзы.

История профсоюзов в России насчитывает уже более века. Рассмотрев наиболее значимые этапы развития профсоюзного движения можно сделать вывод: профсоюзное движение – процесс создания, деятельности и развития профсоюзных организаций, защищающих права работников [5]. Изначально формируясь из самих работников и защищая права работников на получение материального вознаграждения, достойного труда затрачиваемым работником, впоследствии профсоюзы расширили горизонты своего влияния на работодателя, настаивая и заключая с работодателями соглашения о дополнительных выгодах для рабочих. Так называемые коллективные договоры на предприятиях, которые обязывают работника, работодателя и профсоюз этого предприятия выполнять взятые на себя обязательства. Другими словами, наличие профсоюзной организации на предприятии – это механизм формирования дополнительных социальных бонусов для работника. Для работодателя наличие профсоюзной организации – дополнительный фактор безопасности и стабильности в коллективе, а значит стабильности в получении прибыли.

Роль социальных льгот и выплат как части совокупного дохода работников в последние годы заметно возрастает. Льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер. Они превратились в жизненную потребность не только самих работников, но и их семей. Спектр льгот,

предоставляемых работникам, довольно широк. Вот примеры социальных льгот, которые встречаются в коллективных договорах:

- оплаченные праздничные дни;
- оплаченные отпуска;
- оплаченные дни временной нетрудоспособности;
- оплаченное время перерыва на отдых;
- оплаченное время на обед;
- медицинское страхование на предприятии;
- дополнительное пенсионное страхование на предприятии;
- страхование от несчастных случаев;
- страхование по длительной нетрудоспособности;
- страхование туристов от несчастных случаев;
- помощь в повышении образования, профподготовке и переподготовке;
- участие в распределении прибылей;
- покупка работниками акций;
- предоставление в пользование работников объектов отдыха и развлечений;
- предоставление бесплатных стоянок для автомобилей;
- предоставление помощи в переезде на новое место работы.

Данная система социальных льгот и выплат является результатом деятельности работников и профсоюзов [5].

Главная задача профсоюзов состоит в помощи работнику продать дороже и стабильно получать достойное вознаграждение за свой труд. Таким образом, наличие профсоюзной организации на предприятии – это дополнительное вознаграждение для работника, соответственно – целая система мотивации его личных доходов. Заключая коллективные договоры на предприятиях, профсоюзные организации формируют и согласовывают не только размер и

своевременность выплат заработной платы, но и набор социальных бонусов – ту самую дополнительную выгоду для всех работников предприятия. Работодатель получает свою личную выгоду в стабильности, которую обеспечивает ему профсоюзная организация. Профсоюзная организация уверена в стабильной выплате заработной платы и социальных бонусов для работников, по крайней мере, на срок действия коллективного договора. Работник, в свою очередь, получает свою личную выгоду – вознаграждение, достойное своего труда, – личный доход.

Численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет (занятые + безработные) в июле 2012 года по Сибирскому федеральному округу составила 10218,2 тыс. человек, из них занятых 9498,3 тыс. человек, по Новосибирской области 1443,9 тыс. человек, из них занятых 1368,3 тыс. человек. Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) составляет 65,8%, уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) составляет 5,2%. Для сравнения, в целом по России уровень занятости составляет всего 65,1%, уровень безработицы – 5,4% [6].

Уровень безработицы, даже по данным официальной статистики, остается высоким. Порой безработицу пытаются связать с уровнем заработной платы прямо – пропорционально: чем выше заработная плата, тем выше издержки производства, соответственно спрос на труд снижается и безработица растет. Но есть и другое мнение: чем выше заработная плата и иные доходы трудящихся, тем выше покупательный спрос на рынке товаров и услуг. Чем выше спрос, тем выше емкость внутреннего рынка, увеличение емкости рынка является стимулирующим фактором для капитальных вложений, в свою очередь инвестиционная активность ведет к росту занятости и сокращению безработицы [7]. Вот суровая реальная действительность современной

экономики Российской Федерации, в которой верное решение возможно найти только в компромиссе.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников, работодателей по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений [8]. Отношения профсоюзов с работодателями, органами власти строятся на взаимодействии сторон трудовых отношений и заключении соглашений [9].

Принято выделять различные уровни социального партнерства. Решения нижестоящего уровня, принятые сторонами социального партнерства, не должны ухудшать положение работников по сравнению с решениями вышестоящего уровня. Если одновременно распространяется действие нескольких решений, то на работника действуют наиболее благоприятные условия, прописанные в форме нормативно-правовых актов. При этом законодательная база для всех едина [9].

На своем региональном уровне, на уровне субъекта Российской Федерации - Новосибирской области, также реализуется механизм социального партнерства. Для осуществления принципов и задач социального партнерства в области образуются постоянно действующие областная и территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также постоянные или временные (на время подготовки к заключению соглашения) отраслевые (межотраслевые) трех-, двухсторонние комиссии. Которые формируются из равного числа представителей сторон социального партнерства по инициативе любой стороны.

Областная трехсторонняя комиссия формируется правительством Новосибирской области, областными объединениями профсоюзов, областными

объединениями работодателей. Которые обеспечивают согласование социально-экономических интересов сторон социального партнерства, соблюдение общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на уровне Новосибирской области и содействуют их договорному регулированию. Комиссией ведутся коллективные переговоры, подготавливаются и заключаются соглашения, рассматривается ход их выполнения. Комиссия участвует в разработке, обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития.

Областная трехсторонняя комиссия обеспечивает соблюдение общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на территории области, подготовку проекта регионального соглашения и контроль за выполнением заключенного.

Таким образом, сформированные принципы социального партнерства в Новосибирской области переросли в ряд соглашений, которые распространяются на работников и работодателей всего региона. Одно из них – соглашение о минимальной заработной плате на территории Новосибирской области. Данное соглашение существует уже несколько лет и только в этом году в соглашении были уравнены показатели минимальной заработной платы в регионе для работников бюджетных и внебюджетных сфер, которая составила 9030 рублей и для работников сельского хозяйства - 6200 рублей. Увеличение минимальной заработной платы составило от 15 до 50% по сравнению с предыдущими показателями, действовать данное соглашение начинает уже с 1 января 2013 года [10].

Система социального партнерства Новосибирской области сегодня работает и уже показала свою эффективность. Законодательное регулирование на уровне региона (Закон о социальном партнерстве №89-ОЗ, Региональное соглашение о минимальной заработной плате на территории Новосибирской

области) позволяет оперативно согласовывать и принимать решения по наиболее актуальным вопросам жизни общества. Но многоуровневая система социального партнерства, которая существует в Российской Федерации в целом, как и каждый работающий механизм, порой нуждается в модернизации.

Решения, принимаемые на региональном уровне, являются обязательными к исполнению на уровнях нижестоящих. Но нижестоящие уровни – уровни районов Новосибирской области, тем более поселений, – не всегда полноценно выстраивают данные отношения, порой перетягивая на сторону более сильной стороны социального партнерства, которой чаще является администрация района либо сельсовета. Задачами системы социального партнерства являются формирование механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, поэтапное повышение доходов населения области на основе роста производительности труда, повышение эффективности производства, преодоление негативных явлений в социально-трудовой сфере путем проведения коллективных переговоров, обеспечение занятости и социальной защиты населения области, охраны и безопасности труда, профессионального обучения работников, сохранение трудового потенциала общества. Кроме того, разработка, принятие и реализация согласованной социально-экономической и социально-трудовой политики. Имея богатый опыт работы системы социального партнерства на уровне субъекта Российской Федерации (существует необходимость переложить данный опыт на уровни более низкого порядка), мы не всегда получаем необходимый диалог и необходимую отдачу от системы в целом.

Полноценно формируя каждую единицу механизма социального партнерства, т.е. каждую сторону в конкретном субъекте, каждую комиссию на разных уровнях, мы получаем более полную картину социально-демографического, материального, финансового состояния конкретного субъекта. Кроме того, в процессе работы трехсторонних комиссий мы получаем

конкретные решения обсуждаемых вопросов либо существующих проблемных зон. Решения трехсторонней комиссии носят рекомендательный характер, не имея возможности оказать прямого реального содействия в существующей проблеме.

Соответственно имеем несколько «узких» мест. Первое – полноценность представления сторон социального партнерства в различных субъектах Новосибирской области. Второе – некоторое отсутствие контроля за исполнением решений комиссий различных уровней и соблюдением принципов иерархичности подчинения принимаемых решений в системе социального партнерства. Третье – отсутствие прямых финансовых механизмов оказания взаимопомощи в руках комиссий.

Формирование полноценной системы социального партнерства – это прямая перспектива улучшения качества отношений в обществе, чем более полноценным и качественным получается диалог между сторонами социального партнерства, тем больше стороны от этого выигрывают. Как следствие, происходит повышение качества жизни населения и возможное увеличение уровня дохода населения, а отсюда и увеличивается покупательно-способный спрос на рынке. Вырастает емкость внутреннего рынка, значит, усиливаются стимулы для инвестиций. Рост инвестиций приведет к расширению производства и росту занятости, и как следствие – к увеличению количества рабочих мест.

Отстаивая права работников, профсоюзы на различных уровнях, начиная от маленькой компании и заканчивая уровнем Российской Федерации, защищают интересы личных доходов работников. С другой стороны, работодателю также выгодна стабильность в получении прибыли, без стачек и забастовок. Государство, в свою очередь, получает выгоду в увеличении внебюджетных фондов, формируемых за счет налоговых отчислений, и стабильную экономику.

Литература

1. Новый экономический словарь : 10000 терминов / под ред. А. Н. Азрилияна ; Ин-т новой экономики. – М. : Ин-т новой экономики, 2006. – 1088 с. – ISBN 5-89378-014-0.
2. Библия и русская литература : хрестоматия / авт.-сост. М. Г. Качурин ; худож. Г. Архипов. –СПб. : Каравелла, 1995. – 582 с. : ил. (Школьная библиотека).
3. Большой экономический словарь [Электронный ресурс] : более 20000 терминов и определений / авт.-сост. А. Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2009. –1 электрон. опт. диск (CD-R). – (Электронные справочники и энциклопедии). – ISBN 978-5-8041-0337-9.
4. Маркс К. Избранные произведения : в 3 т. Т. 2 / Ин-т. марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М. : Политиздат, 1980. – 548 с.
5. Профсоюзные организации современной России : (серия статей Института сравнительных исследований трудовых отношений) // СОЦИС: социологические исследования. – 2001. – N 5. – С. 29-66.
6. Профсоюзная база данных: Приложение к газете «Солидарность» №31'2012.
7. Профсоюзы и социальное партнерство// Совет Директоров Сибири. – №9, –С.28-29, – 2011.
8. Закон Новосибирской области «О социальном партнерстве».
9. Федеральный закон №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».
10. Региональное соглашение № 181 «О минимальной заработной плате на территории Новосибирской области» от 28.09.2012г.