ИНСТРУМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Фельдман М.А.

доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и политических технологий Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620100, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66, feldman-mih@yandex.ru

Сивак В.С.

директор, ООО «Ракурс» (Россия),
623119, Россия, Свердловская область, г. Первоуральск, ул. Береговая, д. 30, к.48, 9122634790@mail.ru

УДК 331.21(470.54)
ББК 65.245(2Рос-4 Све)

Цель. Изучение факторов, направлений и инструментов регулирования, влияющих на формирование современной системы заработной платы в промышленности Свердловской области.

Методы. На основе количественного и системного подходов проанализирована динамика показателей номинальной и реальной заработной платы в промышленности Свердловской области в 200– 2013 гг. Выявлены инструменты регулирования современной системы заработной платы и степень их эффективности.

Результаты. Отмечая успехи в сокращении задолженности по заработной плате, следует отметить куда более скромные успехи в росте самой заработной платы. По итогам работы за 2013 г. среднемесячная заработная плата в промышленности области составила 30055 руб. **(**107,2 % к 2012 г.); в горно-металлургическом комплексе выросла и составила 28946 руб. (106, 5 % к 2012 г.). В том числе в черной металлургии – 28347 руб. (106, 8 %); в цветной металлургии – 29 545 руб.(106,1 %); на горнодобываюших предприятиях – 33330руб. – (109, 2%). Однако по данным территориального органа федеральной службы государственной статистики по региону инфляция в 2013 году в Свердловской области составила 7 %. Это означает, что уровень индексации цен *девальвирует рост средней заработной плате.*

Если в 2008 г. на территории Свердловской области на заработную плату можно было приобрести товаров и услуг на 3,21 ПМ трудоспособного населения, а в 2013 г. - чуть больше – 3,33 ПМ . Как видно, при росте заработной платы по области на 61,6% за 2013 г. к уровню 2008 г. ее покупательная способность фактически остается на уровне 2008 г**.** Все это говорит о неудовлетворительной, по сути формальной, деятельности органов власти и профсоюзов на рынке труда региона. Следует признать, что существующая на большинстве предприятий система оплаты труда не позволяет обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что приводит к недостаточной производительности.

Научная новизна. В научной литературе последних лет к этой теме неоднократно обращались ученые и специалисты. В предложенной читателю статье впервые дается анализ состояния системы заработной платы в промышленности Свердловской области и инструментов ее регулирования со стороны органов исполнительной власти и Федерации профсоюзов.

Ключевые слова: Свердловская область, промышленность, заработная плата, стандарты, инструменты регулирования, рабочие места.

REGULATION TOOLS OF THE MODERN REMUNIRATION SYSTEM ON LABOR MARKET (EXAMPLIFIED BY INDUSTRIAL BRANCHES OF SVERDLOVSK REGION

© Фельдман М.А., Сивак В.С., 2014

Feldman M.A.
Doctor of Science, Professor, professor of the public management and political technologies department of The Urals Institute of management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66 8 Marta str., Russia, 620990, feldman-mih@yandex.ru

Sivak V.S.
Director, LLC "Rakurs" (Russia", room 48, 30 Beregovaya str., Pervouralsk, Sverdlovsk region, Russia, 623119, 9122634790@mail.ru

Purpose. Research of factors, directions and tools of regulation affecting the formation of the modern remuneration system in the industry of Sverdlovsk region.

Methods. Based on quantitative and systematic approaches the authors analyzed dynamics of indices of nominal and actual salary in industry of Sverdlovsk region in 2000-2013. The authors also identified regulating tools of the modern remuneration system and their efficiency degree.

Results. Noting success in debt reduction of salaries, the authors point out poor success in salary growth. According to the results for 2013, monthly payment in industry was 30055 rubles **(**107,2 % compared to 2012); in mining and smelting complex it grew and was 28946 rubles (106, 5 % compared to 2012). Including ferrous metallurgy - 28347 rubles (106, 8 %); in non-ferrous metallurgy - 29 545 rubles (106,1 %); on mining enterprises - 33330 rubles – (109, 2%). However, according to the territorial body of the Federal service of state statistics in the region, inflation was 7% in Sverdlovsk region in 2013. It means that the indexing level of prices depreciates growth of average salary.

In 2008 on the territory of Sverdlovsk region people could buy goods and services for PM of able people, in 2013 – 3,33 PM. As we can see, with salary growth in the region by 61,6% for 2013 to the level of 2008 its buying ability stays on the level of 2008. It proves unsatisfactory and formal activity of power bodies and trade unions on the regional labor market. It is necessary to agree that the existing remuneration system on a majority of enterprises does not allow providing a proper level of personnel motivation that brings to low productivity.

Scientific novelty. In scientific literature during recent years, many scientists and professionals addressed that issue. In the given article, the authors introduce an analysis of the salary state in the industry of Sverdlovsk region and tools for its regulation on part of executive power bodies and the Federation trade unions.

Key words: Sverdlovsk region, industry, salary, standards, regulating tools, working places.

Кризисное состояние социально-трудовых отношений в современной России наиболее ярко видно в части отношений работодателей и работников по поводу установления и выплаты заработной платы. Полная свобода работодателей в определении форм и методов оплаты труда, а также предельно низкий уровень устанавливаемых государством минимальных гарантий в области заработной платы значительно затрудняют реализацию прав работников на достойную заработную плату[7, с.32].

В научной литературе последних лет к этой теме неоднократно обращались ученые и специалисты[1, 15]. В предложенной читателю статье впервые дается анализ состояния системы заработной платы в промышленности Свердловской области и инструментов ее регулирования со стороны органов исполнительной власти и Федерации профсоюзов.

Регулирование социально-трудовых отношений развивается в основном по двум направлениям: государственное (законодательное) регулирование; коллективно-договорное регулирование, основанное на принципах социального партнерства.

Государственное (законодательное) регулирование представлено, во-первых, размерами тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом [8]:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными

распорядителями средств федерального бюджета;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

Во-вторых, важную роль играет устанавливаемая на федеральном и регтиональном уровнях величина минимального размера заработной платы (МРОТ). Минимальный размер оплаты труда в Свердловской области — 6095 руб., прожиточный минимум (ПМ) для трудоспособного населения на I кв. 2014 г. — 7727 руб., потребительский бюджет для трудоспособного населения на I кв. 2014 г. — 19906 руб. Как видно, (МРОТ) не превышает 80 % от величины ПМ [12].

Коллективно-договорное регулирование, основанное на принципах социального партнерства, содержит:

– коллективный договор – важнейший инструмент регулирования оплаты труда, в который включается Положение об оплате труда;

– конкретные условия материального стимулирования, выплаты вознаграждений, дивидендов и выплат по акциям на предприятиях, основанные на соотношении *роста производительности труда и роста заработной платы*; договоренности об индексации заработной платы;

– величины средней зарплаты по отрасли и по промышленности в целом.

Между ростом производительности труда и средней заработной платой должна быть тесная связь, поэтому важное значение в процессе анализа имеет оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. ***В Коллективном соглашении должно быть записано, что например, 50 % стоимости от повышения производительности труда должно идти на поощрение в форме премии.***

Каким же образом используются эти инструменты регулирования? Основным субъектом регулирования системы заработной платы в промышленности регулирования выступает Департамент труда и занятости Свердловской области, подчиненный непосредственно Правительству области. Многочисленные сокращения штата Департамента труда и занятости Свердловской области привели к тому, что в структуре исполнительного органа власти был ликвидирован отдел по вопросам заработной платы. В штате Департамента по труду и занятости населения осталось всего девять человек, занимающихся всей совокупностью вопросов трудовых отношений и социального партнерства (сведения получены в личной беседе с А.И. Меленчуком – начальником отдела труда и социального партнерства Департамента по труду и занятости населения 14 мая 2014 г.).

Во многом в силу этого, конкретные направления работы Департамента труда и занятости Свердловской области, связанные с вопросами заработной платы на предприятиях промышленности, как показывает наш анализ годовых отчетов Департамента за 2012-2013 гг., весьма ограничены: это, во-первых, участие в мониторинге ситуации с задолженностью по заработной платой на предприятиях области; сбор и анализ подготовительных материалов к ежеквартальному заседанию Координационного совета по вопросам оплаты труда; во-вторых, анализ подготовительных материалов к заседаниям Трехсторонней комиссии (главным образом, связанных с величиной МРОТ); в-третьих, это участие в разрешении спорных вопросов и трудовых конфликтов на предприятиях, связанных с нарушениями трехсторонних соглашений по заработной плате.

Координационный совет по вопросам оплаты труда является постоянным коллегиальным органом, созданным в целях обеспечения взаимодействия исполнительных органов государственной власти Свердловской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, профсоюзов, общественных и иных некоммерческих организаций по ликвидации задолженности по выплате заработной платы в регионе, легализации системы отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателями выплат работникам за их труд [11].

Состав Совета утверждается Правительством Свердловской области и формируется из представителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, профсоюзов и общественных организаций Свердловской области и состоит из Председателя и Членов Совета. Председатель Координационного Совета – Председатель Правительства области Д.В. Паслер. В состав членов Совета входят Директор Департамента по труду и занятости населения Свердловской области Д.А.Антонов; президент Регионального объединения работодателей Свердловский областной «Союз промышленников и предпринимателей» Д.А.Пумпянский; заместитель председателя Областного Совета профсоюзов Свердловской области А.М. Киселев; руководитель Государственной инспекции труда в Свердловской области Ф.А. Кравцов, а так же управляющие округами Свердловской области и Министры экономики, науки и промышленности, финансов Правительства Свердловской области. Основной формой работы Совета являются заседания, которые проводятся в соответствии с планом работы Совета не реже одного раза в квартал [11]. Члены Совета вносят предложения в планы работы и проекты повесток заседаний Совета по порядку

рассмотрения и по существу обсуждаемых вопросов.

Согласно распоряжению Правительства Свердловской области о системе мониторинга ситуации с выплатой заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области, министерства различных отраслей ежемесячно организуют мониторинг ситуации с просроченной задолженностью по выплате заработной платы работникам организаций, расположенных на территории Свердловской области, а так же должны оперативно информировать Координационный совет по вопросам оплаты труда о новых случаях возникновения задолженности по заработной плате, а также в случае выявления признаков социальной нестабильности в организациях, расположенных на территории Свердловской области [10].

Члены Совета должны:

- организовать мониторинг ситуации выплаты заработной платы работникам территории Свердловской области;

- представлять в Министерство экономики Свердловской области отчеты о результатах мониторинга с пояснительной запиской о мерах, предпринимаемых для ликвидации просроченной задолженности по выплате заработной платы

- оперативно информировать Координационный совет по вопросам оплаты труда о новых случаях возникновения задолженности по заработной плате, а также в случае выявления признаков социальной нестабильности в организациях, расположенных на территории Свердловской области;

- направлять в Координационный совет по вопросам оплаты труда предложения по списку организаций, расположенных на территории Свердловской области, имеющих задолженность по выплате заработной платы и подлежащих обсуждению на заседаниях Координационного совета по вопросам оплаты труда.

Контроль за исполнением осуществляется Свердловской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Стороны Соглашения совместно принимают меры по недопущению задолженности по заработной плате и необоснованному снижению уровня заработной платы; по недопущению выплаты работодателями неучтенной заработной платы и заработной платы без оформления трудовых отношений [14]. Правительство со своей стороны предусматривает ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, согласно Положению об оплате труда. ***К сожалению, работа Координационного совета – действительно полномочного органа – ограничивается проблемой несвоевременной выплаты заработной платы.***

Как известно, работодатели обеспечивают своевременную выплату заработной платы в сроки, установленные коллективным договором; не реже, чем каждые полмесяца, а в случае возникновения задолженности по заработной плате – производят выплаты в соответствии с согласованными с профсоюзами сроками погашения.

Профсоюзы, в свою очередь, инициируют издание на предприятиях приказа о начислении денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы работникам в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Осуществляют контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы на предприятиях, находящихся в различных стадиях банкротства [14].

На 1 февраля 2014 года сумма просроченной задолженности в экономике Свердловской области составила почти 400 миллиона рублей. В официальном сообщении Свердловскстата говорится, ***что уровень задолженности в соответствующий период 2013 года был ниже в 5,8 раза***, – и это, без сомнения, определенный успех. Тем более, как сообщил 2 августа 2013г. на пресс-конференции руководитель государственной инспекции труда в Свердловской области Федор Кравцов, из 59 должников 46 фирм находятся в стадии банкротства, их суммарный долг достигает 367 млн рублей [4].

Наиболее яркий пример сокращения задолжности по зарплате (из предприятий, имеющих крупную задолженность перед работниками) – Егоршинский радиозавод. Егоршинский радиозавод (ЕРЗ) – предприятие по производству профессиональных средств радиосвязи – находится в городе Артемовский Свердловской области. В 2009 г. долги предприятия составили 1,5 млрд. рублей, завод оказался на грани банкротства. В 2010 г. ЕРЗ был обесточен за неуплату. В итоге судом предприятие было признано банкротом. Задолженность по заработной плате перед бывшими работниками предприятия, без учета руководителей, составляет 24 100 000 рублей.

15 марта 2014 г. **с помощью правительства области** имущественный комплекс Егоршинского радиозавода был приобретен инвестором, стоимость сделки составила около 24 миллионов рублей. По данным конкурсного управляющего, после погашения задолженности перед кредиторами на выплату задолженности по заработной плате бывшим работникам Егоршинского радиозавода распределено 5,6 миллиона рублей. По условиям подписанного соглашения новый собственник взял на себя добровольные обязательства по погашению остатков задолженности по заработной плате перед бывшими работниками предприятия, без учета руководителей. Первый такой платеж в размере 1,5 миллионов рублей будет осуществлен до 30 мая. Такие перечисления будут производиться ежемесячно до полного погашения задолженности. Купивший предприятие инвестор планирует набрать новых со-

трудников и вновь запустить производство [13].

Отмечая успехи в сокращении задолженности по заработной плате, следует отметить куда более скромные успехи в росте самой заработной платы. По итогам работы за 2013 г. среднемесячная заработная плата в промышленности области составила 30055 руб. (**107,2** % к 2012 г.); в горно-металлургическом комплексе выросла и составила 28946 руб. (106, 5 % к 2012 г.). В том числе в черной металлургии – 28347 руб. (106, 8 %); в цветной металлургии – 29 545 руб. (106,1 %); на горнодобывающих предприятиях – 33330руб. – (109, 2%). Однако по данным территориального органа федеральной службы государственной статистики по региону инфляция в 2013 году в Свердловской области составила **7 %**[4]. Это означает, что уровень индексации цен *девальвирует рост средней заработной плате.*

Если в 2008 г. на территории Свердловской области на заработную плату можно было приобрести товаров и услуг на 3,21 ПМ трудоспособного населения, а в 2013 г. - чуть больше – 3,33 ПМ [9]. ***Как видно, при росте заработной платы по области на 61,6% за 2013 г. к уровню 2008 г. ее покупательная способность фактически остается на уровне 2008 г.***,

Более того, в таких видах экономической деятельности, как строительство, связь, торговля, ЖКХ, лесная промышленность и лесное хозяйство, легкая и пищевая отрасли промышленности наблюдается снижение покупательной способности заработной платы по сравнению с 2008 г. [9].

Рост *реальной* заработной платы происходил в основном за счет персонала, производящего продукцию с ***высокой добавленной стоимостью.*** Однако и там (например, на предприятиях «МСЧ Ванадий», «Ванадий – сервис») *номинальный* рост составил не более 10–13% [5]. Планы повышения темпов производительности труда и эффективности производства, необходимые для достижения отраслевых параметров по росту заработной платы рассматривались в горно-металлургическом комплексе только на нерентабельных предприятиях. Однако даже на них эти планы остались только пожеланием [5]. Все это приводит к «заморозке» заработной платы даже при росте производительности труда. Такая политика, а также фактическое бездействие профсоюзных организаций приводит к отсутствию должного регулирования за системой заработной платы на предприятиях промышленности.

На уровне отраслей работа по совершенствованию заработной платы ведется в рамках трехсторонних отраслевых соглашений. Рассмотрим это на примере горно-металлургического комплекса, где в 2013 г. среднесписочная численность персонала составляла после сокращения 140, 64 тыс. чел. (по кругу наблюдаемых предприятий) [5, с.7.]. В горно-металлургическом комплексе ежемесячно осуществляется мониторинг заработной платы с формированием баз данных уровня заработной платы и своевременности ее выплаты в организациях. Однако главный акцент в трехстороннем отраслевом соглашении сделан на величину МРОТ[5, с.6.]. Аналогичная картина и на уровне других отраслей промышленности, где отраслевые трехсторонние комиссии ограничиваются **мониторингом ситуации и** увещеванием нерадивых работодателей (сведения получены в личной беседе с А.И. Меленчуком – начальником отдела труда и социального партнерства Департамента по труду и занятости населения 14 мая 2014 г.)**.**

Между тем, система социального партнерства в Свердловской области состоит из 103 соглашений, в том числе областного трехстороннего соглашения, соглашения по минимальной заработной плате в Свердловской области, 42-х – территориальных соглашений, 21-го - отраслевого соглашения, 38 – территориально-отраслевых соглашений, а также 3926 коллективных договоров, заключенных с участием профсоюзов [9].

Областное трехстороннее соглашение принято с протоколом разногласий, состоящим из 7 пунктов, 4, из которых касаются оплаты труда:

- минимальный размер заработной платы в организациях области должен быть не ниже величины прожиточного минимума установленного для трудоспособного населения Свердловской области;

- стороны устанавливают тарифную ставку рабочего первого разряда не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Свердловской области при полной норме рабочего времени;

- компенсационные, стимулирующие, а равно социальные выплаты устанавливаются работникам свыше минимального размера оплаты труда;

- во всех организациях внебюджетной сферы работникам, отработавшим полностью норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, выплачивают заработную плату в соответствии с коллективным договором, а если он не заключен, то в соответствии с трудовым договором, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

Практически во всех соглашениях в разделе «Оплата труда» предусматривается минимальный размер заработной платы за полную норму рабочего времени на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, а также ***индексация заработной платы на индекс роста потребительских цен***, оговаривается доля тарифа в заработной плате на уровне 50-60% [9].

По состоянию на 1 января 2014 г. в области действуют 3926 коллективных договоров, охват членов профсоюза коллективными договорами составляет

90,6%. Одним из важных условий стабильности заработной платы является постоянная, тарифная часть заработной платы, которая в соответствии с минимальными стандартами профсоюзов должна составлять не менее 50% общего заработка.

Однако только **43% из числа обследованных предприятий** предусмотрели на 2011-2013 годы *долю тарифа в заработной плате не менее 50%.* (КД ОАО «Уралхимпласт», КД ОАО «Стройдормаш», КД ОАО «Камышловский завод «Урализолятор», КД ОАО «УЗТМ», КД ОАО «Машзавод им. Калинина», ОАО «Первоуральский новотрубный завод» и др.). По-прежнему высоким остается этот показатель на предприятиях горно-металлургического комплекса – 95,8% [9]. Соответственно, положения Трехстороннего Соглашения выполняются только наполовину, а это значит, что контроль за его выполнением не осуществляется или осуществляется не в полной мере.

Для повышения реального уровня заработной платы минимальными стандартами профсоюзов предусмотрена ежеквартальная индексация тарифной ставки первого разряда на индекс роста потребительских цен по Свердловской области (сведения получены в личной беседе с главным специалистом Департамента социально-трудовых отношений ФСПО Ильиной Н. Н. 12 мая 2014г.).

Кроме того, повышению уровня жизни, заинтересованности работников в результатах своего труда способствует правильная организация оплаты труда, премирования работающих, наличие социальных льгот, предоставляемых трудящимся. Все эти документы являются приложениями к коллективному договору. Однако только в **58,5%** проанализированных коллективных договорах положения по оплате труда, премированию, вознаграждениях являются неотъемлемой частью КД [9].

Все это говорит о неудовлетворительной, по сути формальной, деятельности органов власти и профсоюзов на рынке труда региона. Следует признать, что существующая на большинстве предприятий система оплаты труда не позволяет обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что приводит к недостаточной производительности.

С начала 2014 г. фиксируется постоянный рост курса иностранной валюты, что влечет за собой рост цен на импортные товары, соответственно и отечественные производители повышают стоимость своей продукции. Также растут расходы на содержание жилья и коммунальные услуги. *Между тем, по данным профсоюзного мониторинга на целом ряде предприятий Свердловской области работодатели отказываются индексировать зарплату в 2014 г.*

В связи с подготовкой заседания Совета ФПСО областным комитетам профсоюзов реального сектора экономики было предложено направить в Федерацию профсоюзов копии постановлений пленумов и президиумов по вопросам социального партнерства и оплаты труда за 2008-2013 годы. Поразительно, но и сам Облсовет ФСПО, как показал наш анализ документов и беседа с главным специалистом Департамента социально-трудовых отношений ФСПО Н. Н. Ильиной, ***вопросы заработной платы в течение последних семи лет не рассматрива***л (!) и только 22 апреля 2014 г. обратился к этой проблеме (сведения получены в личной беседе с главным специалистом Департамента социально-трудовых отношений ФСПО Ильиной Н. Н. 12 мая 2014г.).

По сути, единственным инструментом, регулирующий заработную плату, является МРОТ. Данные по количеству работающих в области и получающих зарплату меньше регионального прожиточного минимума, доход работников на уровне минимального потребительского бюджета трудоспособного населения, согласно трехстороннему соглашению, необходимо передавать профактиву для дальнейшего принятия мер, чего, к сожалению, в реальной жизни не происходит.

В результате динамика заработной платы в Свердловской области отстает от размера заработной платы в целом по РФ (таблица 1).

Существуют ли пути коренного улучшения ситуации с заработной платой в промышленности области? Одним из основных инструментов регулирования системы заработной платы является величина МРОТ и средней зарплаты по отрасли и по промышленности в целом. Уровень средней заработной платы необходимо постоянно повышать, реагируя на *возрастающую конкуренцию на рынке труда за квалифицированных работников.* Средняя заработная плата должна составлять не менее двух МРОТ (при условии, что 1МРОТ=2бПМ (бюджета прожиточного минимума), т.е. равен ***около 30 тыс. руб***). Это величина МРОТ (600 евро) в такой не столь богатой стране, как Греция. По рекомендации Европейской социальной хартии МРОТ должен составлять не менее 60 % от средней зарплаты [2]. В этом случае величина средней зарплаты в промышленности должна быть на уровне **50** тыс. рублей. Приведенные, рекомендуемые научным сообществом, величины обнаруживают глубину проблемы: если реальная зарплата в промышленности в 1,7 раза меньше рекомендованной, то величина реального МРОТ почти в пять раз меньше научно обоснованного. Наличие значительного массива работников в промышленности получающих заниженную зарплату – это ***армия немотивированных, социально незащи***щенных людей.

Возникает вопрос, нарабатывает ли работник на эту сумму? Чаще всего – нет. Для рещения этой проблемы необходимо повышать активность и производи-

тельность труда, квалификацию и набор компетенций работника. Методом активизации должны выступать ***повышенные обязательства работника и профсоюза в целом, как один из основных компонентов Коллективного трехстороннего соглашения.***

Необходимо создать условия для повышения производительности труда, т.е. в первую очередь улучшить организацию труда и создать благоприятные условия в целях сокращения количества дней невыходов в связи с болезнью работников, а также принять меры по улучшению трудовой дисциплины и санкций за ее нарушение, например, лишение премий, выговора, денежные штрафы и т.д. Эффективная система вознаграждения повышает производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло.

Важным направлением повышения производительности труда в промышленности области должно стать выполнение государственной программы Свердловской области «Развитие промышленности и науки на территории Свердловской области до 2020 года», особенно раздел, связанный с созданием высокопроизводительных рабочих мест [3].

При имеющемся в современных условиях потенциале заработной платы и весьма низком уровне доходов основной массы россиян достижение поставленных целевых ориентиров возможно только на основе серьезного качественного прорыва, обеспечение которого должно быть предопределено грамотной социальной политикой, взаимодействием профсоюзов и органов власти, частного бизнеса.

Основные формы взаимодействия органов власти и профсоюзов, частного бизнеса (Координационный совет по вопросам оплаты труда; работа Региональной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; развитие системы коллективно-договорных отношений) должны воздействовать друг на друга в интересах работодателей и работников. Со стороны органов исполнительной власти необходим анализ нормативной базы и внесение в нее коррективов, ***отвечающих европейским стандартам***, а ***также третейские функции в разрешении конфликтов работодателей и профсоюзов***; действия, направленные на сближение оплаты труда на предприятиях региона. Со стороны профсоюзов – контроль за выполнением действующих законов и принятие мер по устранению нарушений в области заработной платы; инициирование разработки предложений по рационализации производства; по поиску резервов производства; созданию Советов трудового коллектива, участвующих в распределении части прибыли.

Таким образом, взаимодействие органов власти и Федерации профсоюзов должно приводить к до-

Таблица 1 − Динамика средней заработной платы по Свердловской области и Российской Федерации за период 2000-2013 годы

Год	Средняя заработная плата по Свердл. обл., руб.	%, к предыдущему году	Средняя заработная плата по РФ, руб.	%, к предыдущему году	Отклонения, руб., (гр.2–3), руб.	Отклонения, %
1	2		3		4	5
2000	2274		2223		+ 51	102,2
2001	3246	142,7	3240	145,7	+ 6	100,0
2002	4473	137,8	4360	134,5	+ 113	102,6
2003	5607	125,3	5499	126,1	+ 108	102,0
2004	6298	112,3	6740	122,5	- 442	93,4
2005	8642	137,2	8555	126,9	+ 87	101,0
2006	10772	124,6	10634	124,3	+ 138	101,3
2007	13986	129,8	13527	127,2	+ 459	103,4
2008	17526	125,3	20907	154,5	- 3381	83,8
2009	17336	98,9	18638	89,1	- 1302	93,0
2010	21279	122,7	20952	112,4	+ 327	112,4
2011	24427	114,7	23369	111,5	+ 1058	104,5
2012	25715	105,2	26690	114,2	- 975	96,3
2013	27978	108,8	29960	112,2	-1982	93,4

Источник: Постановление Совета ФПСО «О задачах и действиях профсоюзов по усилению роли социального партнерства в регулировании заработной платы на предприятиях реального сектора экономики» от 22 апреля 2014 г. // Текущий архив Совета ФПСО.

стижению баланса интересов, отвечающих коренным интересам работодателей и работников, а так же вело бы к динамичному развитию и совершенствованию заработной платы на предприятиях промышленности Свердловской области.

Взаимодействие Правительства Свердловской области и Федерации профсоюзов, в частности на уровне Координационного совета и Трехсторонней комиссии, должно быть направлено на достижение МРОТ и средней зарплаты по отрасли, *отвечающих научным социальным стандартам*; на повышение этих показателей в связи с ростом производительности труда; на усиление контроля за исполнением нормативных документов по регулированию оплаты труда на предприятиях.

Роль исполнительных органов власти (министерств и ведомств) заключается также и в распространении передового опыта предприятий, например, УГМК, по конструированию системы заработной платы. Это стимулирует отстающие и некрупные предприятия модернизировать и расширять свое производство, улучшать условия труда, тем самым привлекая квалифицированные и опытные кадры.

Путь к совершенствованию системы заработной платы лежит через многоуровневую систему договорного регулирования социально-трудовых отношений. Коллективно-договорное регулирование имеет особое значение в области оплаты труда, поскольку позволяет устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и компенсации работникам. В связи с этим возрастает роль, как самого социального партнерства, так и конкретных форм его реализации, среди которых коллективно-договорное регулирование трудовых отношений занимает важнейшее место.

Разрабатывая систему оплаты труда на предприятии, необходимо решить две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Совершенствование оплаты труда работников должно основываться на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты. При этом работа по совершенствованию оплаты труда состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлении дисциплины труда.

Общая модель построения политики стимулирующей оплаты труда в экономической организации включает в себя **внешнюю конкурентоспособность**, объясняющую, какая сумма общего вознаграждения должна быть у работника в данной компании по сравнению с уровнем вознаграждения в аналогичных предприятиях - конкурентах? [3].

Другими словами, путем мотивирования работников, автоматизации производства работодатель повышает производительность труда, а значит, приближает свое предприятие к уровню преуспевающих. Тем самым предприятие привлекает новых квалифицированных специалистов, а так же удерживает от смены места работы опытные кадры.

Зачастую, работодатель делает *ставку на дешевый труд и низкий уровень автоматизации производства*. При такой модели конкуренции инновации и повышение квалификации и творческой активности работников остаются невостребованными. Чтобы преодолеть разрыв по производительности труда необходимо привлекать масштабные инвестиции на создание новых рабочих мест, оснащенных прогрессивной технологией и обеспечивающих высокую производительность труда.

С интенсификацией международных экономических связей ***конкурентоспособность*** все в большей степени становится важнейшей характеристикой национальной экономики. Это ключевая характеристика, определяющая положение страны, отрасли, фирмы в мировом хозяйстве. Помимо комплексных индексов, определяющих национальный рейтинг конкурентоспособности, и учитывающих сотни исходных статистических показателей и экспертных оценок, применяется и традиционный набор ***характеристик конкурентоспособности***, отражающий уровень эффективности использования трудовых ресурсов: уровень оплаты труда, интенсивность труда, его квалификацию, рациональную организацию, мотивацию, эффективность.

Подведем черту: система заработной платы – важнейший рычаг для удержания работников в регионе, отрасли, предприятии на поразительно быстро меняющемся рынке труда.

Оптимальным в настоящее время является принцип оплаты труда по результатам и система вознаграждения, учитывающие, как может измениться оплата труда каждого сотрудника в зависимости от его производительности. Т.е. прямопропорциональная зависимость величины заработной платы от производительности труда работника. Сотрудничество органов власти и профсоюзов должно быть нацелено на по-

вышение уровня средней заработной платы и на сближение заработной платы на предприятиях в регионах, между регионами.

Литература:

1. Аканишнев В.В.Экономический и социальный эффект перевода затрат работодателей на рабочую силу в заработную плату работников // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 12. С.89 – 93.
2. Бобков В.Н.Вопросы теории, методологии изучения и оценки качества и уровня жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 6. С.3 –15.
3. Государственная программа Свердловской области «Развитие промышленности и науки на территории Свердловской области до 2020 года» // Постановление Правительства Свердловской области от 24 августа 2013 г. № 1293. Доступ из справ. – правовой системы «Консультант –Плюс».
4. Информационно-аналитический портал [электронный ресурс]. URL: http://www.apiural.ru/. (дата обращения 18.04.2014)
5. Информация о выполнении в 2013 г. Отраслевого соглашения между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Свердловской области» и Министерством промышленности и науки на 2013 г. // Текущий архив Департамента труда и занятости Свердловской области.
6. Калабина Е.Г. Политика стимулирующей оплаты труда в системе отношений «работник — работодатель» экономической организации (практика промышленной компании уральского региона) // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. 2011. № 4. С.2– 15.
7. Меньшикова О.И. Совершенствование коллективно-договорного регулирования заработной платы как антикризисная мера // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 10-11. С.3– 37.
8. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 [электронный ресурс]. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс».
9. О задачах и действиях профсоюзов по усилению роли социального партнерства в регулировании заработной платы на предприятиях реального сектора экономики: Постановление Совета ФПСО от 22 апреля 2014 г. // Текущий архив Совета ФПСО.
10. о системе мониторинга ситуации с выплатой заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области: Распоряжение Правительства Свердловской области от 07.11.2012 г. № 2186-РП // Текущий архив Департамента труда и занятости Свердловской области.
11. О внесении изменений в распоряжение Правительства Свердловской области о системе мониторинга ситуации с выплатой заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области: Распоряжение Правительства Свердловской области от 17.09.2013 г. // Текущий архив Департамента труда и занятости Свердловской области.
12. Сайт Государственной инспекции труда в Свердловской области [электронный ресурс]. URL: http://git66.rostrud.ru/questioner/40364.shtml (дата обращения 12.04.2014)
13. Служба информации «ВЕДОМОСТИ Урал» [электронный ресурс]. URL: http://vedomosti-ural.ru (дата обращения 12.04.2014)
14. Соглашение между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2013-2014 годы // Текущий архив Департамента труда и занятости Свердловской области.
15. Чеканов Е.В. Гарантии по заработной плате – главный элемент социальной защиты наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 3. С.71– 75.

References:

1. Akanishev V.V. Economic and social effect of transferring labor expenses of employers to employees' salary // Uroven zhizni naseleniya regionoc Rossiyi. 2011. № 12. P.89 – 93.
2. Bobkov V.N. Issues of theory, methodology of study and assessment of quality and living level of population // Uroven zhizni naseleniya regionoc Rossiyi. 2009. № 6. P.315.
3. State program of Sverdlovsk region "Development of industry and science on the territory of Sverdlovsk region up to 2020" // Decree of the Sverdlovsk region

Government dated August 24, 2013. № 1293. Access from the reference-legal system "KonsultantPlus".
4. Information-analytical portal [e-resource]. URL: http://www.apiural.ru/. (date of reference 18.04.2014)
5. Information on fulfillment in 2013 of the sectorial agreement between Sverdlovsk regional organization of Mining-metallurgical trade union of Russia, Regional union of employers "Union of industrialists and entrepreneurs of Sverdlovsk region" and Ministry of industry and science for 2013 // Current archive of the Department of labor and employment of Sverdlovsk region.
6. Kalabina E.G. Policy of incentive remuneration in the system of relations "employee – employer" of an economic organization (experience of an industrial company of the Ural region) // Nautchniy vestnik Uralskoy akadeniyi gosudarstvennoy sluzhby: politologiya, ekonomika, sotsiologiya, pravo. 2011. № 4. P.2– 15.
7. Menshikova O.I. Improvement of collective-conventional regulation of salary as anticrisis measure // Uroven zhizni naseleniya regionov Rossiyi. 2009. № 10-11. P.3– 37.
8. On introduction of new remuneration systems for employees of federal budgeting and federal public power bodies, and civil personnel of military departments, organizations and subdivisions of federal executive power bodies where military and similar to it service are prescribed by the law and which remuneration is realized according to the Single tariff scale on remuneration of employees working in federal public organizations: Decree of the RF Government dated 05.08.2008 № 583 [e-resource]. Access from the reference-legal system "KonsultantPlus".
9. On tasks and actions of trade unions on strengthening the role of social partnership in regulation of salaries on enterprises of a real sector of economy: Decree of the Soviet FPSO dated April 22, 2014 // Tekushchiy arkhiv FPSO.
10. On the system of monitoring the situation concerning salary payment in organisations located on the territory of Sverdlovsk region dated 07.11.2012 № 2186-RP // Tekushchiy arkhiv Departamenta truda i zanyatosti Sverdlovskoy oblasty.
11. On making amendments in the order of the Government of Sverdlovsk region on the system of monitoring situations connected with salary payment in organizations located on the territory of Sverdlovsk region dated 07.09.2013 // Tekushchiy arkhiv Departamenta truda i zanyatosti Sverdlovskoy oblasty.
12. Site of the Public labor inspection in Sverdlovsk region [e-resource]. URL: http://git66.rostrud.ru/questioner/40364.shtml (date of reference 12.04.2014)
13. Information service "VEDOMOSTY URAL" [e-resource]. URL: http://vedomosti-ural.ru (date of refrence 12.04.2014)
14. Contract between the Trade Unions Federation of Sverdlovsk region, Regional association of employers "Sverdlovsk regional union of industrialists and entrepreneurs" and Government of Sverdlovsk region for 2013-2014 // Tekushchiy arkhiv Departamenta truda i zanyatosti Sverdlovskoy oblasty.
15. Chekanov E.V. Salary guaranties – the main element of social protection of employees // Uroven zhizni naseleniya regionov Rossiyi. 2011. № 3. P.71– 75.