



Анатолий БУБЕН,
генеральный директор
РУП «Гродненский ликеро-водочный завод «Неманофф»,
аспирант БГЭУ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК РЕГУЛЯТОР ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Белорусская модель социального партнерства близка к европейской. В нашей стране осуществляется взаимовыгодное сотрудничество государства, работодателей и работников по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Более того, в соответствии со ст. 14 Конституции Республики Беларусь взаимодействие профсоюзов, нанимателей и государственных органов является конституционной нормой. А понятие социального партнерства законодательно закреплено в ст. 352 Трудового кодекса.

Система социального партнерства включает в себя трехсторонние консультативные органы, процессы ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, создание и совершенствование нормативной правовой базы, проведение консультаций, семинаров, конференций, а также порядок разрешения коллективных трудовых споров.

В частности, на отраслевом уровне действуют отраслевые советы по трудовым и

социальным вопросам, всего их 18. На местном – советы по трудовым и социальным вопросам, их 272.

На уровне предприятия основой социального партнерства выступает коллективный договор. Опираясь на его положения, работники решают с нанимателем многие вопросы своей социальной защиты. В коллективные договоры могут вноситься дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения, которые касаются ма-

териального стимулирования, защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников. Таким образом, социальная и материальная защищенность трудящихся усиливается.

При согласовании интересов сторон особое значение уделяется взаимосвязи производственно-экономических и социальных показателей. Рассмотрим это на примере отраслевого тарифного соглашения. Взаимосвязь показателей необходимо проследить как непосредственно между собой, на отраслевом уровне, так и отраслевого уровня с уровнем предприятий. Формирование положений отраслевых тарифных соглашений на этой основе повышает их конкретность и действенность.

В целях решения вышеуказанной проблемы используется модель расчета и обоснования уровня заработной платы через ее соотношение с ростом производительности труда. В свою очередь, оно увязывается с основными показателями эффективности работы предприятий. Это обеспечивает комплексную взаимосвязь основных социально-экономических показателей отраслевого тарифного соглашения, а также его взаимосвязь с коллективными договорами предприятий.

В статье рассматриваются аспекты социального партнерства в регулировании трудовых отношений между государством, работодателем и работником по вопросам социально-трудовых отношений. Показан механизм взаимосвязи производственно-экономических и социальных показателей на основе отраслевого тарифного соглашения. Формирование положений отраслевых тарифных соглашений на этой основе повысит их конкретность и действенность.

The article deals with the aspects of social partnership in the regulation of labor relations between the state, employer and employee on social and labor relations. It shows the mechanism of interconnection of industrial economic and social figures on the basis of sectoral tariff agreement. Formation of the provisions of sectoral tariff agreement on such a basis will raise their specificity and efficacy.



Общая схема расчета может выглядеть следующим образом.

Основной социальный показатель, требующий обоснования в отраслевом тарифном соглашении, – уровень средней заработной платы в тесной взаимосвязи с опережающими темпами роста производительности труда. В качестве исходного предлагается принять уровень производительности труда, прогнозируемый для отрасли, но по соглашению сторон он может быть и более высоким. Его определяют специалисты отрасли совместно с представителями профсоюзов, исходя из учета возможностей предприятия.

Среднеотраслевое соотношение темпа роста производительности труда и заработной платы устанавливается на республиканском уровне. Оно должно быть предметом обсуждения при заключении Генерального соглашения, где этот показатель определяется отдельно для каждой отрасли.

По специальным формулам по каждому предприятию отрасли рассчитываются норматив соотношения производительности труда и заработной платы, коэффициент эффективности по соотношению производительности труда и фондовооруженности, прогнозируемый уровень заработной платы и другие необходимые показатели.

К примеру, среднегодовой темп роста производительности труда за рекомендуемый период, который составляет 5 лет, рассчитывается по формуле:

$$T^{\text{пр}} = \left(\frac{ПТ_2}{ПТ_1} + \frac{ПТ_3}{ПТ_2} + \frac{ПТ_4}{ПТ_3} + \frac{ПТ_5}{ПТ_4} \right) \cdot 4 \cdot 100;$$

где $ПТ_1, \dots, ПТ_5$ – производительность труда за конкретный год.

Аналогично определяется среднегодовой темп роста за указанный период фондовооруженности.

Исходя из прогнозируемого соотношения производительности труда, устанавливается прогнозируемый уровень заработной платы, который рассчитывается по формуле:

$$ЗП^{\text{пр}} = ЗП^{\text{ф}} \cdot \left(1 + \frac{\Delta ПТ^{\text{пр}} \cdot H_{\text{пр}}}{100} \right),$$

где $ЗП^{\text{пр}}$ – прогнозируемый уровень средней заработной платы на предприятии;

$\Delta ПТ^{\text{пр}}$ – прогнозируемый прирост производительности труда (рассчитывается на основе показателя, действующего в отрасли);

$ЗП^{\text{ф}}$ – фактический уровень средней заработной платы в отчетном периоде.

Аналогично рассчитывается среднеотраслевой уровень заработной платы.

Заработная плата (фактическая и прогнозируемая) рассчитывается в процентах к минимальному потребительскому бюджету (МПБ).

Проиллюстрируем представленную методику на примере данных за 2011 год по ряду предприятий, которые действуют в пищевой промышленности. Так, прогнозируемый рост производительности труда по отрасли на 2011 год составляет 104%. Допустим, что рост реальной заработной платы планируется в размере 103%, тогда $H_{\text{пр}} = 0,75$.

Составляются таблицы, в которых представлены исходные данные для расчета коэффициентов эффективности по каждому предприятию и в целом по отрасли. В них отражаются темпы роста производительности труда и фондовооруженности за 2006-2010 гг., соотношение среднегодовых темпов роста

производительности труда и фондовооруженности, а также электровооруженности.

К примеру, коэффициенты эффективности по предприятиям, рассчитанные по соотношению производительности труда и фондовооруженности и производительности труда и электровооруженности представлены в таблице 1.

Таблица 1. Коэффициенты эффективности по предприятиям отрасли

Предприятия	K1	K2
1	1,203	1,165
2	0,996	1,065
3	0,85	0,793
4	1,01	0,961
5	0,876	0,968
6	1,017	1,063

Далее рассчитывается по формуле прогнозируемый уровень заработной платы по предприятиям отрасли.

Отбор показателей для анализа и оценки эффективности работы предприятий производят представители сторон социального партнерства при подготовке и заключении отраслевого тарифного соглашения. При этом они учитывают степень важности конкретного показателя (к примеру, в случае его значительного невыполнения, либо исходя из общегосударственных приоритетов развития экономики).

Коэффициент эффективности рассчитывается как по результатам деятельности предприятия за отчетный период, так и по степени напряженности принимаемых обязательств на планируемый (прогнозируемый) период.

Коэффициент эффективности работы предприятия за отчетный период определяется по формуле:



$$K_{om} = \frac{A_{пр}^n}{A_{ср}^n} : \frac{A_{ср}^n}{A_{ср}^n}$$

где K_{om} – коэффициент эффективности работы предприятия в отчетном году;

$A_{пр}^n$, $A_{ср}^n$ – темп роста (в %) показателя на данном предприятии, соответственно, по плану и фактически;

$A_{ср}^n$, $A_{ср}^n$ – темп роста (в %) показателя в среднем по отрасли по плану и фактически.

Коэффициенты эффективности на прогнозируемый период (2011 год) рассчитываются по формуле:

$$K_{пр} = \frac{A_{пр}^n}{A_{ср}^n}$$

где $K_{пр}$ – коэффициент эффективности предприятия на прогнозируемый период;

$A_{пр}^n$, $A_{ср}^n$ – темп роста прогнозируемого показателя (в %), соответственно, на предприятии и в среднем по отрасли.

Дальнейший расчет нормативного соотношения производительности труда и заработной платы и, соответственно, прогнозируемого уровня заработной платы осуществляется по общей схеме.

По аналогичной схеме сторонами отраслевого социального партнерства могут использоваться в качестве исходных для расчета коэффициентов, кроме указанных выше, любые другие показатели, определяемые как наиболее существенные для роста производительности труда в соответствии со спецификой конкретной отрасли.

Проиллюстрируем расчет показателей эффективности по дополнительной схеме на примере.

В качестве показателя,

Предприятия	План 2010 г.(%)	Факт 2010 г.(%)	Прогноз 2011г.(%)	Коэффициент эффективности отчетного периода
1	98,4	96,8	98,7	1,151
2	98,9	116,7	98,7	0,96
3	97,8	85,9	98,7	1,289
4	92,7	113,3	98,7	0,927
5	92,7	113,3	98,7	0,927
6	98,9	113,7	99,1	0,985
По отрасли	98,9	112	98,7	1

Таблица 2. Коэффициенты эффективности по предприятиям отрасли

определяющего эффективность работы предприятий, используем показатель снижения материалоемкости, поскольку в 2010 году уровень его невыполнения был наиболее высок в отрасли по сравнению с другими показателями. При этом необходимо учитывать, что темп его изменения считается положительным, если он направлен в сторону не роста, а снижения. Поэтому коэффициент эффективности определяется как отношение планового показателя к фактическому (расчет коэффициентов эффективности представлен в таблице 2).

Зарботная плата на 2011 год (в % к МПБ) рассчитывается исходя из уровня, полученного по общей форму-

ле и скорректированного на коэффициент, установленный по отчетному показателю снижения материалоемкости. При этом прогнозируемый показатель на 2011 год во внимание не принимался, поскольку почти по всем предприятиям его уровень совпадал со среднеотраслевым.

Таким образом, насыщение соглашений конкретными показателями, которых планируется достичь, повысит роль и действенность партнерских договоренностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы VIII между. науч. конф., (Минск, 18-19 октября 2007 г.) в 4 т. – Т.2 / НИЭИ Минэкономки РБ; редкол.: С. С. Полоник [и др.]. – Минск: НИЭИ Минэкономки РБ, 2007 г. – 284 с.

2. Скоробогатый Э. И., Матусевич В. И., Локтев В. Г. Социальное партнерство в Беларуси. – Минск: ФУАинформ, 2000.

3. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: учебник; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006.

Таблица 3.

Расчет заработной платы по предприятиям отрасли

Предприятия	Зарботная плата на 2011 год (в % к 2 МПБ)
1	163,0
2	125,1
3	204,1
4	109,0
5	119,9
6	185,6
По отрасли	146,3