

## ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

К. А. Субхангулова

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова*

Поступила в редакцию 25 октября 2018 г.

**Аннотация:** *предлагаются методические рекомендации для оценки меры реализации социального диалога, приводятся основные показатели, которые можно использовать для анализа социального диалога на различных уровнях реализации.*

**Ключевые слова:** *социальный диалог, показатели, методические рекомендации к оценке.*

**Abstract:** *in article proposes methodical recommendations for assessing the measure of realization of social dialogue. The article provides key indicators that can be used to analyze social dialogue at various levels of implementation.*

**Key words:** *social dialogue, indicators, methodical recommendations for assessment.*

Регулирование отношений между основными участниками трудовой сферы – работниками и работодателями – является одной из приоритетных задач управления рынком труда. Формирование стратегии развития социально-трудовых отношений, в первую очередь, зависит от того, насколько корректно произведена оценка показателей производственных отношений и учтены ли все факторы, способные оказывать влияние на участников трудовой деятельности.

В рамках статьи предложены показатели оценки меры реализации социального диалога по уровням реализации как инструмента развития социально-трудовых отношений и методические рекомендации по ее проведению в качестве исходного структурного элемента общей оценки и дополнительного способа оценки социального диалога, необходимой для разработки политики на рынке труда. Важно учитывать также тот факт, что данные исследования давно проводятся Международной организацией труда (далее – МОТ). С помощью подготовленных опросников МОТ удалось выделить некоторые переменные – членство в профсоюзах, плотность профсоюзов, количество работников, охваченных коллективными договорами, и др. Однако возникли проблемы измерения показателей, заключающиеся в том, что международные статистические стандарты оказались устаревшими, а разработка единой методологии измерения не может учесть специфику законодательного регулирования в различных странах.

МОТ не единственная организация, пытающаяся собрать и проанализировать показатели, связан-

ные с трудовыми отношениями и социальным диалогом. Многие исследователи работали над сбором данных и анализом плотности профсоюзов, объединений работодателей и охвата коллективными договорами. Так, в исследовании «Indicators of Social Dialogue: Concepts and Measurements» Лейн Кенуорти и Бернард Киттель предлагают классифицировать различные аспекты социального диалога по четырем категориям: ассоциативная структура (основные аспекты для оценки уровней плотности, концентрации и централизации основных социальных партнеров), механизмы установления заработной платы, участие в государственной политике и представительство на уровне фирм (измерение доверительных отношений на локальном уровне) [1].

Количественная оценка меры реализации социального диалога является важным элементом общей оценки, ее проведение требует больших затрат временных, трудовых и информационных ресурсов, учитывая то, что в России многие показатели социально-трудовых отношений не учитываются. Например, нет единой статистики учета охвата коллективными договорами или плотности членства в профсоюзах на национальном уровне. На региональном уровне данная информация частично восполнена, однако также не во всех регионах можно найти необходимые показатели, что значительно затрудняет исследовательскую работу [2].

Для получения методических рекомендаций по проведению оценки меры реализации социального диалога нами были проведены следующие действия:

– в основу поиска показателей для проведения оценки были положены основные группы принципов реализации социального диалога;

– согласно уровням реализации социального диалога были сгруппированы и предложены соответствующие показатели для проведения оценки;

– были даны методические рекомендации по проведению оценки с помощью обозначенных ранее показателей.

Для обозначения основных принципов социального диалога автором были проанализированы ключевые документы, разработанные Международной организацией труда [3–9], и обобщены основополагающие идеи, характеризующие социальный диалог. На основе группировки принципов и изучения зарубежного опыта разработок показателей оценки реализации социального диалога были выделены основные количественные показатели: количество коллективных соглашений (договоров), объединений работников, объединений работодателей, трудовых конфликтов, трудовых нарушений, охват коллективными договорами (территории, отрасли) и др. Также были выделены качественные показатели: уровень доверия между социальными партнерами, уровень независимости социальных партнеров и др. Выделенные индикаторы не являются исчерпывающими, систему показателей необходимо разрабатывать в соответствии с целями реализуемой стратегии.

В соответствии с уровнями реализации социального диалога данные показатели необходимо рассматривать в рамках исследуемой области.

Помимо указанных нами показателей можно выделить множество других показателей меры реализации социального диалога (как количественных, так и качественных): уровень нормативно-правового обеспечения, развитость институтов социального партнерства, динамика обращения трудящихся в инспекцию труда, уровень достижения согласия между социальными партнерами и др. На наш взгляд, дополнительные качественные показатели необходимо анализировать и оценивать каждый в отдельности, поскольку они содержат в себе комплекс влияющих на них факторов.

Отметим, что методика оценки проявляет гибкость по отношению к целям текущего управления, поскольку оцениваемый параметр (мера реализации социального диалога) является достаточно сложной системой, способной по-разному реагировать на изменения внешней и внутренней среды, учет степени влияния которых необходим для получения более достоверной оценки.

Для оценки меры реализации социального диалога показатели были разграничены для определения прямого и обратного эффекта:

–  $p_i$  – показатели, несущие положительную оценку (например, количество объединений работников или работодателей);

–  $n_j$  – показатели, несущие негативную оценку (например, число трудовых конфликтов).

В качестве базы для сравнения реальных значений предложенных показателей мы выбрали целевые значения ( $c_i$  и  $c_j$ ) – значения, формируемые экспертным советом в соответствии с намеченными целями, современными тенденциями развития социально-трудовых отношений и социально-экономическим положением в стране.

$M$  – количество выявленных факторов, оказывающих позитивное влияние на реализацию социального диалога.

$N$  – количество выявленных факторов, оказывающих негативное влияние на реализацию социального диалога.

Значимость каждого показателя мы предлагаем оценивать экспертной группе с помощью распределения долей или процентных значений весов каждого эффекта, суммарное значение которых должно быть равным 1 или 100 % (1):

$$\sum_{i=1}^N w_i + \sum_{j=1}^M w_j = 1, \quad (1)$$

где  $w_i$  – доля (процентное значение)  $i$ -го показателя, несущего положительную оценку;  $w_j$  – доля (процентное значение)  $j$ -го показателя, несущего негативную оценку.

После того, как будут определены эффекты каждой группы показателей и их значимость, в качестве их синтеза для определения общего влияния факторов на меру реализации социального диалога нами предложена следующая формула (2):

$$SD = \sum_{i=1}^N \frac{p_i \times w_i}{c_i} + \sum_{j=1}^M \frac{c_j \times w_j}{n_j}, \quad (2)$$

где целевые значения должны удовлетворять следующему неравенству:

$$0 < \frac{p_i}{c_i} \leq 1; \quad 0 \leq \frac{c_j}{n_j} \leq 1,$$

поскольку целевое значение должно разрабатываться экспертной группой в соответствии с позитивным сценарием развития социально-трудовых отношений, при этом отражая реальную ситуацию на рынке труда: так, для показателей, несущих положительную оценку, значение должно быть максимально возможным в данных ус-

ловиях и минимальным для показателей с негативной оценкой.

Кроме того, могут быть случаи, когда показатель важен, однако он является нулевым, на наш взгляд, его необходимо включить в формулу, поскольку тогда часть веса перейдет на данный значимый показатель и уменьшит сумму общего эффекта, что снизит вероятность положительной интерпретации полученных данных. В случае с показателями, несущими негативную оценку, выбор нулевого целевого значения также снижает общий эффект вследствие общего веса.

Эффект показателей с негативной оценкой был измерен путем перестановки целевого значения в числитель выражения, а реального показателя в знаменатель, для отражения обратного влияния на уровень развития социального диалога.

В соответствии с полученным значением необходимо оценить меру реализации социального

диалога. Мы предлагаем условную шкалу измерения меры реализации социального диалога в соответствии с существующими практиками оценки деятельности организаций, которая в дальнейшем может быть дополнена и изменена:

[0; 0,4] – низкий уровень развития социального диалога,

(0,4; 0,7] – средний уровень развития социального диалога,

(0,7; 1] – высокий уровень развития социального диалога.

Таким образом, предложенная методика оценки меры реализации социального диалога является базовым структурным элементом в общей оценке социально-трудовых отношений и носит рекомендательный характер для исследований, проводимых с целью количественного и качественного анализа установившегося уровня взаимоотношений между социальными партнерами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Kenworthy L., Kittel B.* Indicators of Social Dialogue : Concepts and Measurements. Working Paper No. 5. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office. Geneva. May 2003.

2. *Lawrence S., Ishikawa J.* Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage : Statistical concepts, methods and findings. Working Paper No. 59. 2005.

3. Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию : Конвенция от 9 июля 1948 г. № 87.

4. Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров : Конвенция от 1 июля 1949 г. № 98.

5. О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной

службе (не ратифицирована) : Конвенция от 27 июня 1978 г. № 151.

6. О содействии коллективным переговорам (не ратифицирована) : Конвенция от 19 июня 1981 г. № 154.

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1971 г. № 135.

7. О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» : Рекомендация от 20 июня 1960 г. № 113.

8. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях : Рекомендация от 23 июня 1971 г. № 143.

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова*

*Субхангулова К. А., аспирант кафедры экономики труда и персонала*

*E-mail: subkhangulova@econ.msu.ru*

*Тел.: 8-495-939-35-81*

*Moscow State University named after M. V. Lomonosov*

*Subkhangulova K. A., Post-graduate Student of the Labor Economics and Personnel Department*

*E-mail: subkhangulova@econ.msu.ru*

*Tel.: 8-495-939-35-81*