

Экономить можно на всем, кроме сотрудников

13 АПРЕЛЯ 2017 ГОДА В МОСКВЕ ПРОЙДЕТ III ПЛЕНУМ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ. НА НЕМ БУДУТ ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ОТРАСЛИ И НАМЕЧЕНЫ ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ. ЭТИ ЖЕ ВОПРОСЫ СТАЛИ ОСНОВНОЙ ТЕМОЙ НАШЕЙ БЕСЕДЫ С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ РОСПРОФЖЕЛА НИКОЛАЕМ НИКИФОРОВЫМ.

Пора отдавать долги

– Николай Алексеевич, на какие проблемы следует обратить внимание с точки зрения профсоюза в текущем году?

– Прошлый год начинался для трудовых коллективов тяжело. Ощущалось влияние падения объемов перевозок. Многие были вынуждены перейти на неполный рабочий день, особенно в I квартале. Но с II квартала ситуация стала постепенно нормализоваться, и в целом год для работников железнодорожной отрасли завершился с неплохими результатами. 2017-й ознаменовался увеличением объемов перевозок. Причем растет не только грузооборот, но и производительность труда. Прогнозируется, что отрасль завершит год с небольшой прибавкой по грузки – на 2–3%, если не появятся какие-то непредвиденные обстоятельства. Иными словами, складываются предпосылки для улучшения условий труда. Вместе с тем целевые показатели в социальном плане нас не очень радуют. В ОАО «РЖД» установлены задания для подразделений по уменьшению численности персонала практически на 5%.

Что касается заработной платы, то мы подготовили свои предложения для ОАО «РЖД», а также для дочерних предприятий холдинга и негосударственных структур. Где старые колдоговоры закончились, мы пролонгировали их действие на 2017 год или заключили новые. В них вопросы зарплаты определены как ключевые. С 1 марта произошла индексация на 1,5%, а на конец года она запланирована на уровне инфляции.

Придется и долги отдавать – то есть выполнять по отношению к работникам все те обязательства, которые были записаны в колдоговорах. В том числе по неполной индексации зарплаты в 2014–2015 гг. В связи с тяжелым финансовым состоянием отрасли и принятыми правительством РФ решениями по ограничению тарифов естественных монополий зарплата была повышена, но не в том размере, о котором мы изначально договорились. Мы продолжаем переговоры и надеемся подтянуть средний уровень зарплаты железнодорожников.

Ведь этот показатель по сравнению с российской промышленностью снизился. Если ранее он было где-то в 1,4–1,5 больше, то сейчас – 1,3. Это означает, что железнодорожная отрасль остается привлекательной по уровню оплаты труда по сравнению со многими предприятиями в регионах. Но тем не менее она пока, правда, не теряет конкурентоспособности: текучесть кадров в ОАО «РЖД» остается в пределах планового уровня. Правда, персонал пока удерживает в основном желание остаться в том сегменте экономики, где имеются постоянные рабочие



ПРОГНОЗИРУЕТСЯ, ЧТО ГОД ОТРАСЛЬ ЗАВЕРШИТ С НЕБОЛЬШОЙ ПРИБАВКОЙ ПОГРУЗКИ – НА 2–3%, ЕСЛИ НЕ ПОЯВЯТСЯ КАКИЕ-ТО НЕПРЕДВИДЕННЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА. ИНЫМИ СЛОВАМИ, СКЛАДЫВАЮТСЯ ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА. ВМЕСТЕ С ТЕМ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В СОЦИАЛЬНОМ ПЛАНЕ НАС НЕ ОЧЕНЬ РАДУЮТ. В ОАО «РЖД» УСТАНОВЛЕННЫ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО УМЕНЬШЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРАКТИЧЕСКИ НА 5%

места и предоставляют определенный пакет социальных гарантий.

– К чему приведет сокращение работников на 5%? Говорят, что в ходе подобных преобразований аппарат управления только увеличивается...

– Решение в этом плане принимает работодатель. Однако он обязан довести до сведения коллективов и профсоюза, почему в компании решили сократить тех или иных сотрудников. Где-то изменили технологию, где-то внедрили новую технику и это помогло увеличить производительность труда. Когда просто сокращают сотрудников, то остаются функции, которые кому-то необходимо будет выполнять. Кому-то придется работать за себя и за «того парня». Но тогда последствия подобных преобразований предстоит тщательно проанализировать и по возможности переобучить работников.

Что касается второй части вопроса, то мы не располагаем статистикой, которая позволяет утверждать, что в отрасли сокращения идут не столько за счет управленческого аппарата, сколько за счет персонала линейного уровня. То, что доля управленцев в ходе реформ стала больше, это только предположение.

Безопасность на сети

– Почему профсоюзная организация занимается вопросами обеспечения безопасности на железнодорожном транспорте? Какие вопросы приходится решать и какие есть достижения?

– Это традиционная тема для отраслевых профсоюзов. Прежде всего речь идет об условиях охраны труда. Мы добились, что за последние годы количество рабочих мест с неблагоприятными условиями труда сократилось примерно на треть. Правда, статистика улучшилась лишь отчасти благодаря тем инвестициям, которые на эти цели выделили работодатели. После внесения поправок в российское законодательство появилась новая редакция методики оценки влияния вредных факторов. Из нее исключена часть параметров, по которым условия труда относили к неблагоприятным для здоровья, – например, это уровень шума, работа на открытом воздухе при низких температурах и в ночные часы.

В связи с этим мы поставили ряд вопросов перед руководством некоторых подразделений – прежде всего Центральной дирекции инфраструктуры. Мы настаиваем на том, чтобы больше средств вкладывалось на линейном уровне в оснащение бытовыми помещениями, пунктами обогрева, приведение цехов к тем нормативам в сфере охраны труда, которые разрабатывались ранее. Сегодня инвестиций на эти цели недостаточно.

Это же относится к соблюдению требований техники безопасности. На железнодорожном транспорте удалось в течение последних 3 лет втрое уменьшить производственный травматизм со смертельным исходом, но основное улучшение было достигнуто в 2014 году. А затем снижения по этому показателю уже не наблюдалось: 28 человек погибли. И начало 2017-го оказалось в этом плане неблагоприятным: на сети зафиксировано 7 смертельных случаев. Мы рассматриваем причины травматизма сквозь призму используемых на железных дорогах технологий. Проще всего подобные случаи списать на то, что сотрудник нарушил те или иные правила. Но при детальном изучении выясняется, что практика организации труда иногда складывается такой, что людей, по сути, приучают работать не по правилам. Это происходит, например, из-за неукомплектованности бригад – особенно путейцев. Скажем, при ремонтах экономят на выставлении сигнальщиков. Практически всегда, когда в ходе работ возникают повышенные риски для жизни персонала, всплывают вопросы по используемой на рабочих местах технологии, системному подходу в организации перевозочного процесса и выполнения услуг.

В апреле 2017 года мы намерены посвятить обеспечению безопасности и охране труда на сети РЖД специальное заседание нашего центрального комитета. Сейчас изучаем реальное положение дел, как содержатся бытовые помещения и как выполняются технологии производства, чтобы уточнить общую картину. Это особенно важно на фоне предстоящего уменьшения численности персонала.

Уровень безопасности также зависит от рисков, связанных с браком в работе. Мы следим и за этими показателями. Брака, аварий, различных нарушений в 2016 году стало меньше. Это связано отчасти и с тем, что существенно изменились процедуры общественного контроля – в свете появления нового положения об обеспечении безопасности движения на сети РЖД. Улучшилось взаимодействие общественных инспекторов, профсоюза и ревизорского аппарата. Надеемся, что накопленный опыт поможет совершенствовать это партнерство и в 2017 году.

СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ – ЗА ЧТО БОРЕМСЯ

– Удалось ли сохранить основные социальные завоевания для трудовых коллективов?

– В течение предыдущих 3 лет мы ставили основной целью сохранить ранее существовавшие социальные условия для работников. Улучшить их мы смогли в 2016 году лишь по отдельным аспектам деятельности. В целом мы заключили хорошее новое отраслевое соглашение и достойный Коллективный договор. Не обошлось, правда, без потерь. Но в целом они компенсированы за счет других направлений.

– За счет чего можно повысить зарплату работникам РЖД?

– Закономерно связывать рост зарплаты с производительностью труда. Это правильный подход. Но когда мы настаиваем на индексации зарплаты, то речь идет о сохранении покупательной способности работников – это принцип социальной справедливости. Если же говорить о резервах на эти цели, то их можно сформировать не только за счет роста производительности труда, но за счет экономии потребляемых компанией ресурсов или повышения энергоэффективности.

– Имеет ли профсоюз возможность влиять на уровень оплаты труда той части персонала ОАО «РЖД», которая работает по контрактной системе или переходит на аутсорсинг?

– Нет, что касается оплаты деятельности по контрактной части, профсоюз влияния не имеет. Бонусы с профсоюзной организацией не обсуждаются. А вот те решения, которые принимаются в связи с развитием аутсорсинга услуг в компании, принимаются во взаимодействии с профсоюзом.

В целом процессы проходят безболезненно для персонала. Конечно, людям нелегко переходить на работу из ОАО «РЖД»

в другие структуры. В этом случае мы заключаем с работодателями соглашения о сохранении рабочих мест, оплаты труда и основных социальных гарантиях.

Отдельные вопросы возникали. Например, при создании сервисных компаний по ремонту локомотивов. Но со временем они находили решение.

Главное – чтобы реорганизация не проводилась келейно, как это произошло при создании частных автотранспортных предприятий. К сожалению, в некоторых железнодорожных структурах такие меры, как увольнение, перевод на неполный рабочий день, сокращение премиальных, рассматривают как самый простой способ борьбы за экономию средств в сложных финансовых условиях. С этой практикой мы боремся. Работодателям необходимо искать другие способы сбережения ресурсов.

ПРИВАТИЗАЦИЯ И ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ РЫНКА

– Как профсоюз относится к идее приватизации РЖД? Время от времени этот вопрос поднимается относительно тех или иных активов холдинга.

– Мы всегда выступали против приватизации инфраструктурного комплекса. И сейчас придерживаемся аналогичной точки зрения. Мы не располагаем примерами, когда подобные решения приводили к положительному для экономики страны эффекту. Недавний пример: к нам недавно приезжала делегация Союза транспортников Казахстана. В этой стране часть региональных железнодорожных вокзалов передали сначала муниципальным структурам, а затем – частникам. Сейчас приходится передавать имущество обратно, причем оно оказалось в довольно плачевном состоянии. Управление вокзалами существенно ухудшилось. Можно привести другие примеры – скажем, с аналогичными проблемами столкнулись в Эстонии. Я не знаю ни одной профсоюзной организации железнодорожников в других государствах, где поддерживали бы процессы приватизации железных дорог.

– Сейчас идут дискуссии о том, как следует реализовать на практике те положения, которые содержатся в целевой модели рынка относительно создания института частных перевозчиков. Каково ваше мнение на эту тему?

– Мы не видим смысла в подобных преобразованиях. Управление тягой должно находиться в руках одной инфраструктурной компании. Частник может приобрести локомотив. Но использованием парка должно вестись ОАО «РЖД». Иначе просто некому будет обслуживать малодетальные направления перевозок. И все убытки придется компенсировать за счет владельца инфраструктуры. А это неправильный подход.

– Как Вы оцениваете перемены в российском законодательстве, которое регулирует работу железнодорожной отрасли?

– Мы сотрудничаем с государственными органами и участвуем в обсуждении законопроектов. В целом мы удовлетворены теми изменениями, которые происходят в сфере законодательства. Они не ухудшают положение работников железнодорожного транспорта. Также мы анализируем положение дел в странах СНГ и Балтии. Росдорпрофжел входит в Международный профсоюз транспортников. Мы обмениваемся мнениями и видим, что проблемы в целом схожие.

**БЕСЕДОВАЛИ АЛЕКСАНДР РЕТЮНИН
И АНДРЕЙ ЛАЗАРЕВ** 

СПРАВКА

Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел) объединяет около 1,5 млн работников железных дорог, транспортного строительства, предприятий ППЖТ и учреждений образования, подведомственных Росжелдору.