

О зарплате и производительности труда

Чего добились профсоюзы в 2013 году? Итоги года подводит лидер ФНПР Михаил Шмаков.

В конце прошлого года в стране произошло событие, которое, по словам премьера Медведева, непосредственно коснется 72 млн человек. После долгих и бурных дискуссий было подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством РФ на 2014-2016 годы. О том, какое будущее ждет социально-трудовые отношения в стране и какие важные вопросы удалось решить профсоюзам в ушедшем году, рассказал председатель Федерации независимых профсоюзов России.

Документ дался нелегко. Его подписанию предшествовали большая работа и жаркие споры. Разногласий было немало. Одно из них заключалось в том, что работодатели хотели соединить два майских указа президента Владимира Путина — о росте производительности труда и о росте реальной заработной платы — в один пункт, жестко связав одно с другим. Профсоюзы выступали категорически против этого.

О генсоглашении

— В отличие от утверждения некоторых экономистов, мы убеждены: прямой зависимости роста зарплаты от роста производительности труда нет! Зарплата прежде всего определяется стоимостью жизни, а производительность труда — технологическими возможностями предприятия. Понятно, что на технологиях конца XIX века и производительность будет как в XIX веке, а если нужна производительность XXI века, то необходимы современные технологии. Поэтому повышать производительность — задача собственников производства, но привязывать ее жестко к зарплате работников, как предложили наши партнеры, неправильно.

Но это противоречие в итоге удалось разрешить. Мы предложили формулировки, которые призывают к активным действиям как работников, так и работодателей. Работодателей — в части обновления производства, работников — при ведении переговоров к требованиям по увеличению зарплаты.

Вообще цена труда на рынке сегодня настолько несбалансирована, что создает проблемы во всех секторах экономики. Это основная причина всех кризисных явлений в нашей экономике, из-за нее невозможно сбалансировать и пенсионную систему.

Проблема в том, что труд в нашей стране давно оценивается по цене ниже «себестоимости». Но если на любом рынке товар будет продаваться ниже себестоимости, то предложение этого товара сократится, его качество существенно ухудшится.

Опубликованный в сентябре прошлого года очередной доклад Секретариата Конференции ООН по торговле и развитию однозначно фиксирует: «Для реализации потенциала внутреннего спроса нужно принимать меры к увеличению покупательной способности населения, для чего требуется пересмотр взглядов на роль заработной платы в стратегиях развития». Авторы доклада напоминают: в ориентированных на экспорт стратегиях заработная плата рассматривается лишь как компонент издержек производства. Но в стратегиях, делающих ставку на внутренний спрос, она должна рассматриваться прежде всего как фактор роста экономики, как основной источник доходов населения. Именно от доходов людей зависят их расходы, являющиеся важнейшим компонентом внутреннего спроса, одной из базовых составляющих инвестиций в экономику.

Между тем, по итогам последнего обследования Росстата, существенно позитивных сдвигов в системе оплаты труда у нас не произошло. По-прежнему половину совокупного фонда оплаты труда забирают 20% работников, оплачиваемых высоко и очень высоко. В основном это топ-менеджмент и финансовый сектор.

Похожий дисбаланс прослеживается и в пенсионной реформе. Да, на 90% новый законопроект согласован, но 10% решений, принятых без учета мнения профсторон, содержат фундаментальные риски. Профсоюзы уверены, что нельзя решить проблему пенсионного обеспечения без нормальной цены труда. Ведь что такое пенсия? Это отложенная зарплата, а об этом все забывают.

Возникло разногласие по отставанию размера МРОТ от величины прожиточного минимума. Половина работников получают заработную плату ниже минимального потребительского бюджета. Напомню, что это нижняя планка простого воспроизводства низкоквалифицированной рабочей силы. Но после того, как был узаконен региональный МРОТ, Министерство финансов стало считать, что федеральный — это какая-то эфемерная величина. Это не так! Мы долго вели борьбу за региональные МРОТ, чтобы регионы, в которых стоимость жизни гораздо выше, могли устанавливать свои минимальные размеры оплаты труда. Но при этом в стране должен быть и общий МРОТ — как минимальная гарантия для любого регионального МРОТ. И он должен составлять 100% прожиточного минимума, а не 66-67%. Мы добивались, чтобы эти величины наконец сравнялись.

После долгих споров и доработки содержания мы подписали генсоглашение без протокола разногласий. Означает ли это, что теперь разрешены все спорные вопросы между профсоюзами, работодателями и государством? Нет. Как и у всей нашей жизни, у этого документа есть и недостатки. Он не решает всех проблем, потому что нельзя их все уложить в прокрустово ложе одного соглашения.

Да, некоторые положения декларативны, но по-другому нельзя, поскольку взгляд на решение ряда вопросов у сторон остается разным, некоторые противоречия остались. Но все это исходит из главного противоречия капитализма — между трудом и капиталом. Капитал хочет максимальную прибыль, а труд хочет максимальную цену за свою работу.

Но мы продолжаем вести переговоры и договариваться с нашими социальными партнерами, теперь уже в рамках действующего соглашения. Документ в итоге получился сбалансированным, и само его подписание — большой шаг вперед в дальнейшем развитии социально-трудовых отношений в стране.

О профстандартах

— По решению правительства до конца 2015 года должны быть разработаны профстандарты для 800 профессий. Для чего они нужны? Чтобы претендовать на ту или иную должность и зарплату, специалисту необходимо иметь соответствующие знания и навыки. То есть уровень его подготовки должен отвечать определенным стандартам, которые будут установлены для каждой профессии. В соответствии с этими стандартами организуется труд на каждом предприятии, становится более предметным обучение будущих специалистов в техникумах и вузах.

Необходимость введения профстандартов связана еще с тем, что серьезно меняется структура экономики, появляются новые и исчезают старые технологии. И действующие сегодня единые тарифно-квалификационные справочники теряют актуальность.

Изначально планировалось, что половина, то есть 400 профессиональных стандартов, будет подготовлена и утверждена еще в прошедшем году, и еще 400 — в наступившем, 2014-м. Но, к сожалению, в погоне за соблюдением сроков очень часто страдает качество. К тому же далеко не все разработчики стандартов, как нам кажется, сами имеют достаточную квалификацию для этой работы.

Дело в том, что процедура разработки попала под пресловутый 94-й Федеральный закон, по которому министерство должно было объявить конкурс среди возможных организаций на выполнение государственного заказа. Победители торгов, как правило, определяются по наименьшей

сумме, предложенной за выполнение заказа. Но уровень компетентности таких экспертов может оставлять желать лучшего. Поэтому ситуация с разработкой и утверждением новых профессиональных стандартов сегодня вызывает большое опасение как у профсоюзов, так и у объединения работодателей.

Этой проблеме даже было посвящено специальное совещание, которое провел президент Владимир Путин. И представители бизнеса, и мы как представители профсоюзов поставили вопрос о том, что не надо гнаться за количеством в ущерб качеству. Это очень важная и ответственная работа, которая будет десятки лет влиять на подготовку специалистов, на тарификацию тех или иных работ, на заработную плату специалистов. И профстандарты должны разрабатывать именно специалисты в определенной области производства, обладающие знаниями, а не просто те, кто смог, применяя различные способы, выиграть конкурсы.

По итогам совещания было решено ужесточить требования к командам разработчиков стандартов и повысить контроль над результатом их работы. Для этого создана независимая комиссия, которая, не снижая темпов разработки профстандартов, будет оценивать их соответствие современным технологиям. И только после одобрения экспертной комиссии новые стандарты будут закрепляться в нормативных документах (и оплачиваться их разработка!).

О пенсиях

— В конце года Госдума приняла пакет законопроектов по пенсионной реформе, в разработке которых принимала участие и профсоюзная сторона. Защита пенсионных прав работников — один из приоритетов деятельности ФНПР. Да, государство из года в год повышает пенсию. Но ее средний уровень еще далек от критериев достойной жизни. Политика сдерживания роста зарплаты препятствует наполнению пенсионной системы. Эта политика лишает работников возможности участвовать в формировании добровольных пенсионных накоплений. Низкая зарплата ведет к социальному иждивенчеству и полной зависимости от государства.

Сегодня пенсионная реформа направлена прежде всего на развитие принципов обязательного социального страхования пенсионного обеспечения и поэтому встречает понимание профсоюзов. Предложения ФНПР приняты правительством либо полностью, либо частично. Это касается прежде всего коэффициента замещения утраченного заработка работника, выходящего на пенсию. В результате планируемых перемен этот коэффициент должен быть не менее 40%, что соответствует международным нормам. Мы добивались этого долгие годы. Профсоюзы также выступали за вывод накопительного элемента пенсионного страхования

из обязательного в добровольный. По мнению наших экспертов, этот переход будет способствовать устойчивости пенсионной системы.

За последние годы ФНПР добилась возвращения системы социальной защиты работника на страховые рельсы, введения страховых взносов вместо единого социального налога.

Однако процесс перехода сложен. Мы сталкиваемся с изъятием из законодательства права работающих на страхование от безработицы, на санаторно-курортное лечение и оздоровление, оплату детских путевок на отдых за счет средств социального страхования. Снижаются реальные размеры выплат и пособий по временной нетрудоспособности и материнству. Нужно восстановить влияние профсоюзов в системе социального страхования. Это относится к обновлению деятельности и комиссий по социальному страхованию, и пенсионных комиссий. Кроме того, должна быть повышена эффективность профсоюзного контроля за полнотой выплаты предприятиями взносов в страховые системы, своевременностью и качеством предоставляемых членам профсоюзов социальных услуг.

Принятие пенсионного закона Госдумой и одобрение Советом Федерации — большое завоевание. Но это только начало, потому что в процессе реализации будет много разных нюансов, и нам нужно сконцентрироваться, чтобы люди почувствовали результаты реформ, чтобы пенсия действительно стала достойной, связанной с трудовым вкладом каждого человека и социально справедливой.

Об укреплении профсоюзов

— Осенью прошедшего года в Федерации независимых профсоюзов России произошло важное событие. Мы провели VIII внеочередной съезд, где приняли новую редакцию Устава федерации. Объясню, для чего.

Достижения ФНПР за прошедшие 23 года существования были осуществлены за счет настойчивости и самоотверженности многих профсоюзных лидеров, которые, не обладая большим забастовочным или финансовым ресурсом, за счет личных усилий добивались реальных результатов для членов профсоюза. Такая модель работы могла до известного времени приносить успехи. Однако за эти годы сильно изменились наши социальные партнеры, изменился качественный состав работников, что требует от профсоюзного движения страны повышения эффективности его работы.

Чем дальше, тем больше нынешние работодатели используют в работе властную и технологическую вертикаль, выстраивают вертикально интегрированные компании. Вопросы трансфертов из федерального бюджета в регионы решаются также в центре. Это же относится и к наиболее важным

обязательствам коллективных договоров. В этих условиях заявлять, что все вопросы решает «первичка», значит сбрасывать ответственность на наиболее незащищенную часть профсоюзной структуры.

В этой связи съезд ФНПР постановил принять отдельную главу в Устав ФНПР, которая бы описывала единые правила работы для всех территориальных профсоюзных объединений. Фактически эта глава представляет собой типовой устав территориального объединения организаций профсоюзов, который включен целиком в Устав ФНПР. Реальное профсоюзное единство и реальные демократические нормы в состоянии дать новый импульс профсоюзному движению России, а значит, и в разы повысить эффективность защитной функции профсоюзов как в центре, так и на местах. Ведь чтобы адекватно противостоять наступлению на права трудящихся в условиях, определенных нестабильной макроэкономической ситуацией и глобальным наступлением капитала на права трудящихся, профсоюзам нужна высокая организованность и солидарность действий.