

**Доклад Н.К.Соловьева на Третьем Съезде авиапроизводителей России
15 апреля 2016 года**

«Решение задач в сфере оплаты и охраны труда, обеспечения занятости и социальных гарантий работников как основные мотивационные составляющие эффективного производительного труда и социальной стабильности»



Слайд 1

Уважаемые участники Съезда!

Разрешите от имени Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности приветствовать вас на Съезде авиапроизводителей России, пожелать принятия значимых и ответственных решений.

Считаю необходимым отметить, что социальное партнерство в авиационной промышленности налажено и развивается на федеральном, корпоративном и локальном уровнях, за что спасибо А.И.Богинскому, руководителям всех интегрированных структур и предприятий.

На предыдущих съездах Профсоюз высказывался по ряду направлений, которые регулируются через взаимодействие работодателей и представителей работников. Но ситуация такова, что они остаются в поле зрения Профсоюза и требуют дальнейших действий по их решению.

Выступая на XV съезде «Единой России» в феврале этого года Д.А.Медведев сказал: «...экономить на людях и развитии страны мы не будем». В кризисных условиях такие духоподъемные слова воспринимаются работниками весьма положительно.

Однако при этом необходимо ответить на вопрос – что такое «хорошо» и что такое «плохо» для авиационной промышленности в социально-трудовых отношениях. Сосредоточиться не на обсуждении кризиса и его причин, а на

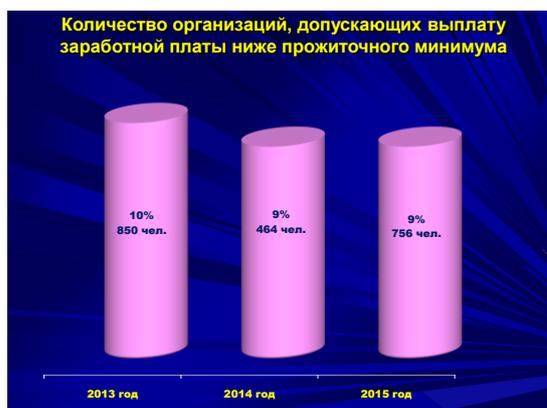
возможностях развития, что и в каких направлениях надо сделать непременно, от чего воздержаться. Остановлюсь коротко лишь на социальных аспектах.

Итоги работы отрасли показали, что не снижается финансирование, идет импортозамещение, растут объемы производства и производительность труда, средняя номинальная начисленная заработная плата и даже численность. Это, безусловно, хорошо.

В тоже время проблемы, например, контрактации, дорогих кредитов, как негативные явления, общеизвестны и весомы. Но тезис о развитии человеческого капитала, как основного фактора экономического роста по-прежнему актуален. Движение в этом направлении есть, но какое-то очень медленное. И это уже плохо. Собственники, заботясь о прибыли, несколько перегибают, на наш взгляд, с материальной мотивацией труда. Да, отрасль становится конкурентной по качеству, объемам – и это хорошо. Но только не по цене труда, что конечно, плохо.

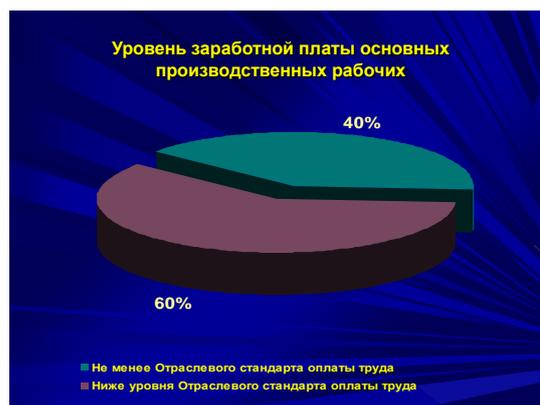


Средняя отраслевая зарплата в 2015 году фактически не возросла, а снизилась по покупательной способности с 4,4 до 4-х прожиточных минимумов. При этом 67 процентов организаций не дотягивают до этого уровня, а 28 процентов из них – не достигли и 3-х прожиточных минимумов, что конкурентным никак не назовешь.



9 процентов организаций допускали, а 756 работников получали при полностью отработанном времени заработную плату ниже прожиточного минимума. И эта ситуация с годами не меняется, а спокойно дрейфует вниз по течению.

Не буду опускаться до использования эмоционально окрашенных оценочных суждений касаясь ситуации с оплатой труда основных производственных рабочих, минимальный уровень которой научно обоснован и закреплён в Отраслевом соглашении.



Слайд 4

Количество организаций, которые фактически попросту недоплачивают рабочим, достигло 60 процентов. Рабочих не хватает, но как можно повысить престижность физического труда в эпоху технологической революции при таком подходе. Добавлю, что в половине этих организаций зарплата рабочих ниже средней по предприятию. Насколько оправдан такой крен в сторону управленческого персонала. Если кто-то еще считает, что самым главным в производстве является менеджмент, то он просто ошибается.

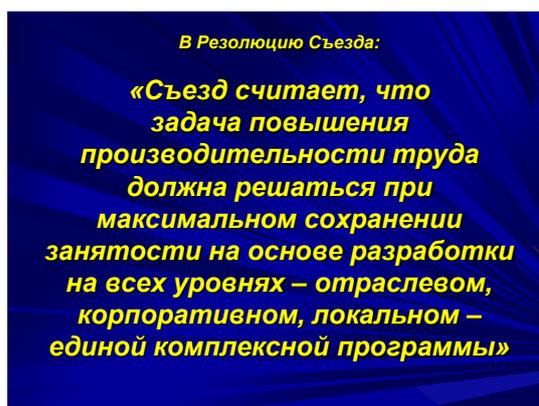
Предлагаю отразить в резолюции Съезда необходимость ввести в организациях практику расчета медианной заработной платы, т.е. такой, при которой одна половина работающих получает зарплату ниже ее действительно средней величины, а другая – выше. Это более точно отразит благосостояние среднестатистического работника в добавление к используемому ее среднему значению, а мониторинг корреляции средней и медианы позволит устранять негативный крен в сторону определенной категории персонала.

Известно, что работодатели, руководители интегрированных структур ищут новые формы стимулирования повышения ответственности работников за результаты производства. А как иногда это выглядит на деле? Внедряемые на

некоторых предприятиях системы стимулирования труда предусматривают перекладывание ответственности за происходящее на производстве с тех, кто принимает решения, кто владеет итоговыми процессами, определяет экономическую политику, на тех, кто только что и может, так это - честно работать. Например, при такой системе коллектив полностью лишается премии, если уровень прибыли составил менее 95 процентов от запланированного.

И такой факт имел место. Продукция на склад поступила, но не была отгружена по причине несвоевременной оплаты заказчиками. В чем вина рабочих, которым премию обнулили – неясно. Фактически перекладывается ответственность за финансовые и производственные результаты на весь персонал. Такая недальновидная политика коллективной материальной ответственности, основанная лишь на экономических показателях и математических формулах, негативно воспринимается в коллективах. Прежде чем внедрять новую систему, разработчик должен доказать, что она нужна и послужит во благо общему делу. При этом следует учитывать и мнение профсоюза.

На практике в отрасли имеются случаи резервирования рабочей силы – сохранение излишка работников относительно количества, необходимого для обеспечения текущего объема производства, даже в условиях сокращения спроса на продукцию. И наверное это хорошо.

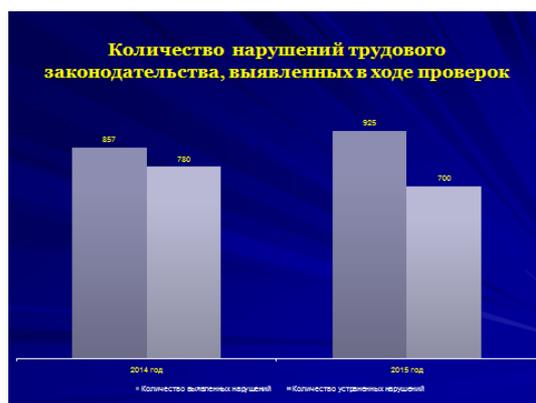


Слайд 5

Но, при этом, мы понимаем, что в определенной перспективе, находясь в кризисном положении, будет возможно вынужденное сокращение. Однако, полагаем, что нерасчетливое сокращение численности может привести не к росту производительности труда, а скорее к дальнейшему снижению выработки, поскольку связано с растратой кадрового потенциала, обладающего навыками и

знаниями, обученного для решения специфических задач. Да и массовое применение сокращенного рабочего времени без оплаты не удержит хороших специалистов. В этом плане нужны встречи с трудовыми коллективами, разъяснения. Мода на плановые сокращения численности должна пройти. Оптимизация персонала – это исключительно производная от реализации конкретных программ повышения эффективности производства, т.е. только под конкретные изменения производства и управления.

Предлагаю в резолюцию Съезда включить нашу позицию о том, что: задача повышения производительности труда должна решаться при максимальном сохранении занятости на основе разработки на всех уровнях – отраслевом, корпоративном, локальном – единой комплексной программы, согласно которой, следует: директорам проводить техническое перевооружение, интегрированным структурам и менеджменту – эффективнее управлять производством, а акционерам – поменьше «откусывать от корпоративного пирога».



Слайд 6

В кадровой политике есть и правовая сторона. Имели место случаи, когда работники получали письменные уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата до издания приказа об изменении штатного расписания, что не порождает правовых последствий для исчисления двухмесячного срока предупреждения об увольнении по указанному основанию. При этом одновременно осуществлялся прием на работу по аналогичным должностям и профессиям, увеличивалось количество сверхурочных работ, что вызывало социальное напряжение в трудовых коллективах. Это отмечалось в Башкортостане, Тульской области и других регионах.

Достаточно часто поднимается вопрос о работающих пенсионерах. Время идет, а негативная практика остается. Отмечаются грубые нарушения трудового законодательства, которые выражаются в дискриминации лиц, достигших пенсионного возраста, их первоочередном увольнении по сокращению штата, принуждению к перезаключению трудовых договоров на срочные через увольнение по собственному желанию, что было в Московской, Кировской, Тамбовской областях.

В настоящее время фактически складываются объективные причины для выделения в трудовых отношениях категории «работники старших возрастных групп», в том числе для наставничества, передачи опыта, что могло бы стать предметом обсуждения при заключении коллективных договоров.

И еще о важном вопросе в деятельности как предприятий, так и отрасли в целом, который касается охраны труда.

ПРЕДПРИЯТИЕ	ЗАТРАТЫ (РУБ)
ПАО «ВАСО»	21 200
ПАО «УМПО»	31 860
АО «ЛЕПСЕ»	33 300
АО «Климов»	34 540
ОАО Казанский завод «Электроприбор»	35 000
ОАО МКБ «Факел»	50 000
ОАО АНПП «ТЕМП-АВИА»	67 700
филиал ПАО «Компания Сухой» «КНААЗ»	82 150

Слайд 7

За последнее время значительно увеличено финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий труда. Сегодня затраты по охране труда в расчете на одного работника в среднем по отрасли составили 18642 рубля, это на 6842 рубля или в полтора раза больше, чем в 2014 году.



Слайд 8

На протяжении ряда лет сохраняется устойчивая тенденция снижения травматизма. Так, в 2015 году общий уровень производственного травматизма снизился на 9%;



Слайд 9

количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями – на 40%.



Слайд 10

На 36% снижено количество погибших на производстве работников. Значительно, на 78%, снижен групповой травматизм с 9 н/с до 2-х в 2015 году.

Однако существует ряд проблем, о которых не могу не сказать.



Слайд 11

Изношенность основных производственных фондов достигла критических показателей и продолжает оставаться основной причиной вредных условий труда. Ежегодно растет количество занятых во вредных условиях труда. Сегодня 30% работников отрасли, а это более 123 тысяч человек работают в таких условиях.

В 2014-2015 годах произошло множество глобальных изменений в трудовом законодательстве, которые обязаны соблюдать все без исключения организации. И 2016 год – год продолжения всех реформ.

Принятый закон о специальной оценке условий труда не позволяет необоснованно лишать работников гарантий и компенсаций. Однако много случаев, когда оборудование, материалы и технологические процессы не менялись, соответственно условия труда не изменялись и не улучшились, а класс условий труда снижен. По этой причине многие работники лишены доплат, лишены защиты временем – дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, несмотря на то, что в силу статьи 15 Федерального закона № 421 работодатель обязан сохранить работнику все гарантии и компенсации, которые предоставлялись работнику до принятия Федерального закона о спецоценке, если условия труда не изменились.

Доводы и объяснения со стороны руководителей предприятий и профсоюзных работников об изменении законодательства в области охраны труда не всегда являются достаточно убедительными.

Работники не понимают, почему они, выполняя трудовую функции на протяжении ряда лет, имели право на доплату, дополнительный отпуск, сокращенные рабочий день, а в настоящее время этих льгот и компенсаций их лишают. При этом наличие вредных факторов непосредственно на их рабочих местах остается прежним. Фактические обстоятельства, связанные с реформированием трудового законодательства не содействует резкому и значительному повышению производительности труда и выполнению стратегических задач, поставленных перед нами.

Представляется, что в целях устранения социальной напряженности работодателям и профсоюзным организациям необходимо совместно решать вопросы сохранения льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда.



Слайд 12

Большое количество жалоб и обращений по вопросам спецоценки говорит о низком качестве проведения специальной оценки условий труда и требует, прежде всего, сильных профессионалов, сильных служб охраны труда. Однако в целом по отрасли не хватает 250 таких специалистов, что составляет четверть от нормативного. Не укомплектованность служб охраны труда не позволяет глубоко отрабатывать документацию, не допускать нарушений порядка и процедуры проведения спецоценки, не допускать ошибок и необоснованного снижения гарантий и компенсаций работникам.



Слайд 13

Один пример последствий некомпетентности службы охраны труда. По результатам спецоценки летчикам-испытателям был установлен второй допустимый класс условий труда. Офисные работники и летчики-испытатели, оказывается, трудятся в одинаковых условиях. При таком положении дел мы будем завалены жалобами работников. И здесь хочу напомнить затертую, но очень правильную фразу «Кадры решают все».

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
(статья 5.27.1 КОАП)

Не проведена СОУТ: 60 – 80 тыс. руб.

Не проведен медосмотр : 110 – 130 тыс. руб.

Не обеспечил работника СИЗ: 130 – 150 тыс. руб.

Повторное нарушение (аналогичное)
от 100 до 200 тысяч рублей

Слайд 14

Такое «качество» проведения спецоценки для работодателя в силу ст. 5.27 Кодекса об административных нарушениях обернется большими экономическими потерями в виде штрафных санкций за нарушение законодательства и оплату проведения внеплановой спецоценки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Напомню, что успех преобразований определяется включенностью наемных работников в производственный процесс, заинтересованностью в повышении эффективности труда и участием в принятии управленческих решений. Это ясно всем. Не ясно только, почему это далеко не всегда претворяется в жизнь. Только при условии эффективного социального диалога управленческих структур, работодателей и профсоюза будет реализована политика, обеспечивающая устойчивый экономический рост и социальную справедливость.

Спасибо за внимание.