

# ТАТЬЯНА ВОДОПЬЯНОВА: О РАБОТЕ ПРОФСОЮЗОВ В РТ 2017 ГОДУ, РОСТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, МОЛОДЕЖИ И ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

29 Декабря 2017



Фото: Рамиль Гали  
Автор материала: Арсений Маврин

**В последние дни уходящего года принято подводить его итоги. Рассказать о том, что удалось сделать в 2017 и поделиться планами на предстоящий – 2018, мы попросили председателя Федерации профсоюзов РТ Татьяну Водопьянову.**

**– Татьяна Павловна, завершается 2017 год, приближается 2018. Как правило, в конце декабря подводятся определенные итоги работы за предыдущий период. С какими результатами подходим к рубежу двух годов?**

– Начну я с того, что, и это, наверное, главное: мы живем в очень динамично развивающейся республике. Эта динамика позволяет решать многие вопросы, в том числе развитие социального партнерства. На сегодняшний день у нас эта система четко выстроена: от соглашений на уровне республики, муниципальных образований, отраслевых структур и, соответственно, самих коллективных договоров. Эта социальное партнерство, главное назначение которого рассмотрение и решение вопросов по повышению качества жизни населения. Система не просто работает, она дает определенные результаты по всем тем направлениям, которые мы совместно, за столом переговоров рассматриваем с нашими социальными партнерами. Мы действительно решаем важнейшие вопросы для жителей республики, для членов наших профсоюзов.

Наша общественная организация остается в числе самых крупных в России территориальных профсоюзных объединений. Мы насчитываем более 800 тыс. работающих и студентов. И это не

только достаточно серьезная цифра, но и огромная ответственность: необходимость оправдать доверие, добиваться конкретных, осязаемых результатов.

**– Одно из ключевых направлений деятельности профсоюзов – это защита трудовых прав, интересов работников. Насколько актуально самим людям знать свои права, и если они ощущают, что их права ущемляются, как они могут за себя постоять?**

– Очень актуальная тема. Вы правильно сделали акцент на то, как важно знать свои права. Поэтому, говоря о правозащитной работе, первая задача, что мы для себя ставим, – профилактическая работа, которая вообще позволяет избежать случаев нарушения трудового законодательства. Для этого надо не только взаимодействовать с работодателями, но и необходимо самим людям давать правовые знания.

Мы выезжаем с «Днями федерации» в муниципальные образования. И в рамках этих дней обсуждаем как раз вопросы правового, правовых отношений, вопросы охраны труда. Конечно, невозможно знать всех деталей, но люди должны знать, куда можно прийти проконсультироваться, просто позвонить, чтобы узнать наиболее важные для себя позиции.

Ну, а с точки зрения актуальности. Мы системно занимаемся этим вопросом, но я не могу сказать, что сегодня тема защиты своих прав как-то ушла на второй план. В течение года выявляется много нарушений. Более тысячи предписаний только профсоюзными инспекторами выдается.

Профсоюзы – не карательный орган. Потому для нас важной составляющей работы является переговорный процесс. Мы настроены на то, чтобы объяснить, доказать, аргументировать и, соответственно, добиться устранения нарушения. В различных вопросах: восстановления финансовых обязательств работодателя перед сотрудником, восстановления человека на работу и т.д.

Есть очень интересный институт, о котором, может быть, не все даже и помнят: называется он Комиссия по трудовым спорам. Это тоже реальный институт рассмотрения трудовых споров, действующий на предприятиях. Более того, у нас до трехсот, как минимум, заявлений рассматривается только в рамках Комиссии по трудовым спорам.

До судебных разбирательств мы доходим, если уже все иные инстанции в силу разных причин не смогли решить вопрос. Тогда, конечно, наши юристы представляют интересы наших членов профсоюзов (а мы, прежде всего, только членами профсоюзов занимаемся) в суде. По статистике, от 500 до 600 дел ежегодно рассматриваются в судах. Понятно, что для членов профсоюзов вся эта помощь – от написания исков до представительства интересов в суде – бесплатна.



Все эти цифры говорят, что тема защиты прав трудящегося человека по-прежнему актуальна. Мы очень активно взаимодействуем и с нашей Госторгинспекцией и с нашей прокуратурой. И это тоже дает определенный результат.

И еще один момент, который, наверное, тоже очень важен. Мы всегда говорим: а какой результат? Это называется экономический эффект. Хочу сказать, что экономический эффект тоже достаточно серьезный. Это уже такая сложившаяся статистика: ежегодно от 120 до 140 млн рублей через решения суда возвращается людям. Людям выплачиваются те деньги, на которые они имеют право. Прежде всего, это невыплаченная заработная плата или премии.

Большую роль в этой работе выполняют наши трудовые инспекторы. Они изучают ситуацию изнутри.

Экономический эффект от нашей работы есть. Это своего рода КПД. Но не все сводится только в экономическую плоскость. Есть неденежные вопросы, но они не менее важны.

### **– Когда у вас проходят выездные мероприятия, к вам обращаются за какими-то индивидуальными консультациями?**

– Если в среднем мероприятие идет два – два с половиной часа, то потом как минимум час уходит на индивидуальные консультации. Потому, что не всегда в аудитории удобно задавать какие-то вопросы, касающиеся частного лица.

Но здесь в зависимости от ситуации. Если это только трудовой спор, то прежде всего – нужны переговоры. А когда это касается пенсионного обеспечения, то здесь, наверное, к сожалению, более верный способ – суд. И мы сами его инициируем. И хочу сказать, что из обычной статистики в 500 – 600 дел, например, по 2016 году, 420 – это были дела по пенсиям: досрочное право на пенсию, за выслугу лет и по вредности.

Есть процедуры оформления документов. И когда пенсионный фонд дает отрицательное заключение, далеко не все люди могут с этим согласиться. Чаще всего людям отказывают из-за неправильной записи в трудовой книжке. Есть единый тарифно-квалификационный справочник, и обязанность кадровой службы, в соответствии с этим тарифно-квалификационным справочником, определить и правильно внести в документы название должности. Прежде всего в трудовой книжке и в штатном расписании. А если должность записана неправильно, то возникают вопросы.

Предположим, человек всю жизнь проработал электросварщиком и справедливо считает, что имеет право на досрочный выход на пенсию по вредности. Но выясняется, что название этой должности написано не так, как этого требует единый тарифно-квалификационный справочник. И по формальным признакам получается, что человек не имеет права. Для восстановления справедливости потребуются большая, кропотливая работа: сбор свидетельских показаний, описание трудовых функций, сбор определенных документов – всего того, что позволит в конечном итоге доказать это право. Так вот, из тех 420 судебных рассмотрений, в 96-98 процентах мы добиваемся положительного результата. То есть интересы людей защищаются.

Да, не все знают, какие правовые источники надо использовать для того, чтобы защитить свои права. Мы готовы подключить наших правовых специалистов.

*Проблема постперестроечного периода в том, что кадровые работники проходили подготовку поэтапно. И не все нюансы изменений требований и законодательства (особенно это касается малого и среднего бизнеса) соблюдают. Не умышленно. Просто в силу неграмотности.*

### **– Не все, к сожалению, знают об уполномоченных по охране труда. Что это за специалисты, и каков круг задач, которые на них возлагаются?**

– Хочу с гордостью сказать, что институт уполномоченных у нас – это порядка 14 тыс. человек, работающих непосредственно на предприятиях. Уполномоченные – наши реальные помощники в общественном контроле на предприятиях. Их вклад очень серьезен с точки зрения создания условий труда, обеспечения безопасности труда.

У института уполномоченных по охране труда есть своя правовая основа. Уполномоченный избирается на общем собрании на срок полномочий профсоюзной организации. Он работает на

общественных началах. В рамках его полномочий – общественный контроль. Он имеет право официально оформить предложения, и эти предложения должны быть официально рассмотрены.

Каждый год мы проводим конкурс на лучшего общественного уполномоченного по охране труда. И я могу сказать, что испытываю к этим людям искреннее чувство уважения: ответственные, сознательно настроенные на понимание своей роли при выполнении таких общественных обязанностей.

Обеспечение безопасности труда, это прежде всего – качество нашего трудового ресурса. И от этого ресурса зависит – как будет развиваться наша республика, насколько уверенно и спокойно мы будем себя чувствовать. В том числе и работодатели. Наше законодательство четко и ярко предусматривает: ответственность за соблюдение условий охраны труда несет работодатель.

Коллективный договор – самый близкий для каждого работника документ. Он заключается непосредственно на самом предприятии. Однажды журналисты, на мой взгляд, достаточно удачно обозначили значимость коллективного договора, назвав его малой Конституцией. Если он зарегистрирован в органах занятости, становится локальным трудовым документом. И ответственность за выполнение этих обязательств – взаимная. Она лежит на тех сторонах, которые подписали договор. То есть – это работодатель и профсоюз.



Очень много мероприятий проводится в этом направлении. Здесь тоже выстроена своя система. Но ее надо постоянно совершенствовать. Пласт нашего внедрения в эту систему довольно глубок. Начну, наверное, с федерального законодательства. Последний документ, который несет серьезные последствия: это федеральный закон о специальной оценке условия труда. До 2019 года фактически законом предусмотрено, что все предприятия должны провести специальную оценку условий труда. От этого будет зависеть класс вредности, если он, конечно, есть, уровень гарантий. И это действительно очень важно. Когда этот закон появился, при буквально первом чтении мы столкнулись с вопросами по его применению, и самое главное – последствиями его применения.

Например, условия труда не изменились, а вот класс вредности изменили. Предложение профсоюзов было (и оно поддержано, и изменения уже внесены в законодательство): профсоюзный представитель должен официально присутствовать при проведении капитальной оценки условий труда. Не только сам работник должен принимать участие, но и именно профсоюзная сторона имеет право на особое мнение. Если это особое мнение фиксируется в соответствующем документе, это позволяет настоять на проведении повторной специальной оценки условий труда. Само предоставленное право на самом деле очень серьезное. Мы минимизируем проблемные зоны и спорные ситуации, которые при проведении этой оценки возникают.

На сегодняшний момент из промышленного комплекса уже 76 процентов прошли эту спецоценку. В течение 2018 года эту работу надо завершить, и реально определить, какая ситуация в целом по условиям труда, сколько людей работает во вредных, в опасных условиях труда, в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям, и в зависимости от этого выстраивать систему. Прежде всего, защиты. С другой стороны, результаты этой специальной оценки – предмет разговора с работодателями об улучшениях условий труда, снижения факторов риска для человеческой жизни.

Профсоюзные технические инспекторы принимают участие в расследованиях смертельных случаев, групповых несчастных случаев и случаев с тяжелыми последствиями – трех наиболее тяжелых случаях производственного травматизма. Только за этот год – за 11 месяцев, профсоюзные технические инспекторы, принимали участие в расследованиях 236 раз. Реальность такова, что более 70 процентов предприятий, где произошли несчастные случаи, – те, где нет профсоюзных организаций. На первом месте по условиям травматизма у нас сегодня стоит обрабатывающая промышленность, строительство, на третьем месте – транспорт.

Системная работа, может, даже не такая и заметная, всегда дает результаты.

Понимание того, что нужно работать в этом направлении всем вместе, в республике есть. Мы взаимодействуем с Госторгинспекцией, с фондом социального страхования, с прокуратурой для того, чтобы эти вопросы не только обсуждать, но и видеть конкретные результаты, а также задачи, которые совместными усилиями мы можем решить.

*Очень важный институт во всей этой системе – социальное партнерство. Я уже говорила о коллективном договоре. Когда мы к нему обращаемся, то именно там видим и финансирование вопросов, связанных с охраной труда, с обеспечением безопасных условий, принятие мер по снижению количества рабочих мест, несущих риски. В этой области лежат вопросы переобучения, переподготовки, переквалификации.*

И наш крупный бизнес, например, Ford Sollers в Алабуге, это понимает. Одно из последних наших выездных мероприятий было именно туда. Очень высокая производственная культура. Важно, что руководитель предприятия говорит, что первая и главная задача в области охраны труда – это профилактика, предупреждение. Я думаю, что это такой добрый пример.

Хотя сейчас можно приводить в пример практически весь наш промышленный комплекс.

Есть проблемы, с которыми мы также сегодня сталкиваемся, но тенденция к снижению случаев производственного травматизма в целом в республике есть. А там, где работают профсоюзные структуры, где есть наши общественные уполномоченные, за три года – с 2014 по 2016, мы более чем в 2 раза сократили число смертельных случаев, и на 40 процентов – случаев с тяжелыми последствиями. Выводы сами по себе напрашиваются.

**– У меня сложилось такое впечатление, что специальная оценка охраны труда проходит и в интересах самого предприятия.**

– Естественно! Если есть позитивный настрой, есть и перспективы: выстраиваются определенные задачи. Если есть зоны опасности, то готовится план мероприятий (не самое главное, как их назвать) есть то, что необходимо делать. Это реальное понимание, насколько и как люди работают с вредными факторами. Мы много сейчас говорим о социальной ответственности бизнеса. И это правильно, это нормально совершенно. Так вот, в рамках социальной ответственности, первое – это забота о людях.

76 процентов предприятий республики уже провели эту спецоценку. Получается, что эти предприятия работают по своей программе. Система работает только тогда, когда задачи решаются комплексно, системно. И в конечном итоге, наверное, это дает понимание взаимной уверенности в завтрашнем дне. Для человека очень важно быть уверенным, что он здоровым вернется с работы, а для работодателя – быть уверенным, что все бизнес-планы, которые он наметил, эти люди – костяк развития предприятия, сумеют реализовать.

Когда мы говорим о социальном партнерстве, то первым и главным остается вопрос заработной платы. Поэтому, когда мы заключаем республиканское соглашение по всей программе и

территориальных, и отраслевых, и прежде всего – коллективных договоров, этот вопрос остается центральным.

Для того, чтобы сказать, какую идеологию заработной платы мы несем в рамках республики, я думаю, надо оттолкнуться от нашего понимания подходов к минимальной заработной плате. Да, это – нижняя планка. Но она важна с точки зрения выстраивания идеологии по заработной плате. Мы ежегодно заключаем с нашим объединением работодателей и Правительством соглашение о минимальной заработной плате в республике. Отдельное соглашение для реального сектора экономики. То, что ежегодно эта планка идет вверх, на самом деле – результат переговорного процесса. В этом году мы заключили очередное соглашение в июле. Этим соглашением мы вышли на тот рубеж, когда минимальная заработная плата в реальном секторе экономики сравнялась с прожиточным минимумом трудоспособного человека.

К сегодняшнему дню, мы не только подготовили, но и готовы буквально в дни эти подписать новое соглашение о минимальной заработной плате на 2018 год. И она уже будет выше прожиточного минимума трудоспособного человека и выйдет на 70 процентов от минимального потребительского бюджета.

Я понимаю, что эти словосочетания в обычной жизни не используются, но это – точка отсчета, по которой мы ориентируемся. Более того, мы уже в течение ряда лет идем в реальном секторе по минимальной заработной плате выше, чем федеральный МРОТ. И для нас это тоже важно потому, что реальный сектор экономики – это та составляющая, которая позволяет пополнять наш бюджет. Мы понимаем, что для бюджетников это очень важно. А с другой стороны, когда мы говорим, что мы – динамично, мощно развивающийся регион, который по основным социально-экономическим параметрам сегодня в лидирующей группе и ПФО и в Российской Федерации, то, наверное, правомерно ставить вопрос о более высокой планке уровня заработной платы.

Все вопросы по новому нашему соглашению оговорены. Мы выводим цифру – 10 126 рублей. Это 70 процентов от минимального потребительского бюджета. Это на 9 процентов выше нашего прожиточного минимума трудоспособного человека, это на 7 процентов выше, чем федеральный МРОТ.

Эту позитивную динамику мы в последние годы очень активно совместно поддерживаем. Не могу сказать, что всегда эта динамика так быстра, как хотелось бы, но нужно понимать, что в реальном секторе экономики у нас разный уровень предприятий, и на реализацию этой достигнутой договоренности требуется какой-то период времени. Самое главное, что это идет год от года.



Более того, мы сейчас уже, договариваясь на новые параметры, намерены не позднее, чем к первому полугодю, вернуться к этой теме. В нашем республиканском соглашении мы зафиксировали намерение вывести минимальный размер оплаты труда на уровень минимального потребительского бюджета. Этот параметр уже заметно выше: на сегодня это около 15 тыс. рублей. И я думаю, что это – достижимая составляющая.

**– В начале нашего разговора вы упомянули, что довольно значительная часть профсоюзов – это студенчество. А насколько плотно выстроены отношения с молодежью?**

– Это вообще отдельная тема для нас, потому, что мы с 2002 года имеем свою – Федерацию профсоюзов, молодежную политику. И в рамках этой молодежной политики, проводим большой блок мероприятий.

С 2011 года мы заключаем соглашение республиканское и с Правительством и с нашим объединением работодателей. У нас есть отдельный раздел по поддержке молодежи, семьи. Это очень важно потому, что все обязательства, которые мы совместно берем на себя, должны транслироваться по всей системе нашего социального партнерства.

Самое близкое для человека – это коллективный договор на предприятии. Я уже об этом говорила. И, прежде всего, именно там закладываются дополнительные гарантии и льготы для молодежи. Любое предприятие заинтересовано видеть свою перспективу. Мы все понимаем: молодежь – наш стратегический ресурс. Поэтому, все, что связано с поддержкой молодежи: предоставление возможности повышать свою квалификацию, возможности системного обучения в целом, получение социальных гарантий, позволяющих выходить на дополнительную материальную поддержку, в том числе – выделение ссуд на обзаведение домашним хозяйством, на поддержку той молодежи которая ушла в армию с этого предприятия и вернулась на него же, молодых семей, обеспечение дополнительной финансовой поддержки по оплате детских садов, общежитий... То есть это целый комплекс мероприятий, которые на уровне каждого предприятия рассматриваются в рамках того потенциала, который оно способно на это выделить. А в рамках республиканского соглашения – есть такой раздел.

Мы когда-то, и это была инициатива профсоюзов республиканского комитета, который объединяет работников народного образования, начинали поддержку молодых педагогов, которые приезжают на село. Мы все знаем, что эта тема довольно острая. Для них была установлена специальная надбавка. Потом это пошло дальше: поддержка молодых специалистов в агропромышленном комплексе, в здравоохранении. Это уже была политика республики.

*Мы понимаем, что должны искать потенциальные возможности, например, в вопросе предоставления жилья. Очень острая тема. Там, где социальная ипотека есть прежде всего – на уровне крупных предприятий, промышленности, то там это также отдельно решается. Вот, например, «Татнефть». Они 30 процентов социальной ипотеки, которую они строят – отдают молодежи, видя в этой молодежи свое будущее. Для бюджетников есть социальная ипотека, которая работает именно на бюджетную сферу, и здесь также не исключается та поддержка, которая будет осуществляться в адрес молодых специалистов, работающих в бюджетной сфере.*

У нас каждый месяц проходит обучающий семинар для наших молодых профсоюзных активистов. Что радует: сегодня молодежь не только воспринимает и готова воспринимать, например, правовые основы деятельности профсоюзов, основы трудового законодательства, вопросы охраны труда, но сегодня молодежь сама инициирует те вопросы, которые им интересны. Например – ораторское искусство, деловые или мозговые штурмы по вопросам, которые для них на самом деле имеют значимость, в том числе вопросы конфликтологии, например. И уже наша задача – предоставить им возможность.

Уверена, что здоровые проявления инициативы молодежи обязательно нужно поддерживать. Именно молодежи была инициатива проводить спартакиаду. Сначала была летняя спартакиада. По-моему, шесть видов спорта было. Но потом наш молодежный совет сказал: почему только летняя? Давайте и зимнюю. И теперь у нас и зимняя спартакиада есть.

Смотр художественной самодеятельности. Художественная самодеятельность развивалась на предприятиях и раньше. Это было естественным. Потом времена изменились, и это как-то ушло в сторону. Но все доброе, оно точно должно развиваться, и в конечном итоге пришло то доброе время, когда мы не только это вспомнили, но и стали серьезно заниматься развитием этих направлений. То, что это востребовано – это 100-процентное убеждение. У нас буквально на днях прошел фестиваль художественной самодеятельности. Наш гала-концерт с очень большим трудом удалось в два часа уместить потому, что очень много талантливых ребят. Приезжают со всей республики. Два дня отборочный тур идет. Затем уже гала-концерт лучших из лучших. Ну и, понятно – награждение.

А в этом году мы провели конкурс на лучшего наставника. Это была интернет-акция. Очень активно прошла. И лучшие наставники с предприятий нашей республики были приглашены. Мы показываем историю нашу. Это люди, которые творят эту историю. Это – и трудовые династии, и наши лучшие наставники. Очень важно, чтобы институты гражданского общества, имели свое хорошее продолжение. Мы все хотим, чтобы у молодого поколения было уважение к старшим, понимание значимости рабочих профессий. И когда по каждой трудовой династии, по каждому наставнику, были показаны видеоролики, в которых эпизоды из его жизни, или из жизни трудовой династии, то это рождает какие-то дополнительные чувства понимания: как же это здорово, когда такие люди есть, которые сумели достойно свой трудовой путь пройти.

Все, что связано с молодежью, это и стратегический ресурс и, на мой взгляд, ответственность профсоюзов.