Д О К Л А Д
председателя Федерации профсоюзов Республики Татарстан
Е.И.Кузьмичевой на научно-практической конференции по теме:
«Социальное партнерство власти, бизнеса и профсоюзов
как инструмент повышения уровня жизни в республике»

Уважаемые коллеги!

В текущем году социальному партнерству республики исполнилось 30 лет. Это путь, который профсоюзы, правительство республики и работодатели прошли вместе, успешно адаптируясь к промышленным, экономическим и социальным изменениям в стране.

25 мая 1992 года подписано первое трехстороннее Соглашение между Кабинетом Министров Республики Татарстан, Республиканским советом профсоюзов и Ассоциацией государственных предприятий Татарстана.

За эти годы произошло немало судьбоносных событий и в первую очередь – переход на рыночную экономику. Стремительно изменилась общественно-политическая ситуация, а с ней и характер социально-трудовых отношений.

С началом рыночных реформ основой идеологии профсоюзного движения становится социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на принципах трипартизма. Об этом свидетельствует практика работы Федерации профсоюзов и республиканских отраслевых профсоюзных органов, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях и профсоюзных комитетов предприятий и организаций республики.

В 90-х годах интенсивно формируется правовая база социального партнерства. Приняты такие ключевые республиканские законы как:

закон «О социальном партнерстве», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», «О коллективных договорах и соглашениях», «О прожиточном минимуме в Республике Татарстан», «О потребительской корзине в Республике Татарстан».

Значимым событием для профсоюзов стало принятие федерального и республиканского законов «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», которые обозначили главные приоритеты профсоюзного движения, закрепили их роль на представительство и защиту социально-трудовых прав работников, определили их место в социальном государстве и в становлении гражданского общества.

Благодаря активному сотрудничеству сторон социальное партнерство в нашей республике стало конституционной нормой.

Хотелось бы отметить, что первый десятилетний период становления социального партнерства (с 1991 г. по 2000 г.) был крайне непростым. С одной стороны – реформирование самого профсоюзного движения, с другой – непрекращающиеся кризисные явления в экономике и социальной сфере, низкий уровень жизни большинства населения.

Начиная с 2000 года социальное партнерство получило иное качественное наполнение. Динамичное развитие экономики позволило определить стратегические задачи колдоговорного регулирования. Во главу угла поставлены вопросы поддержки промышленного производства, перехода экономики на инновационный путь развития, повышения качества жизни граждан на основе конкретных индикаторов, роста заработной платы, достижения эффективной занятости, обеспечения охраны труда и здоровья работников, организации системного контроля за соблюдением трудового законодательства и т.д.

С принятием Трудового кодекса РФ появилась возможность реально довести механизмы социального партнерства до каждой

организации страны. Все более широкий круг вопросов социально-трудовой сферы, которым посвящены 100 с лишним статей кодекса, регулируются соглашениями и коллективными договорами. Работодатель впервые принуждается к заключению коллективного договора. В новых условиях резко возрастает значение коллективного договора в организации. В рыночной экономике, где применяются гибкие формы управления и организации труда, невозможно раз и навсегда отрегулировать в законах все трудовые отношения. Поэтому, если раньше профсоюзы делали упор в своей работе на принятии нормативных правовых актов, то сейчас мы понимаем, что через нормативные акты должны быть зафиксированы основные гарантии, а все конкретные решения надо прописывать через систему соглашений и коллективных договоров.

Сегодня с определенной долей удовлетворения можно отметить, что путь становления и развития социального партнерства, пройденный нашей республикой, развитые страны преодолевали столетиями.

Уважаемые коллеги!

Высшим органом социального партнерства является Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Татарстан, деятельность которой признана и обществом, и Правительством республики.

Именно с даты ее создания начался отсчет времени становления и развития социального партнёрства в нашей республике *(ПКМ РТ от 17.06.1992 № 361).*

С начала создания Республиканской комиссии рассмотрено более 300 вопросов. Основополагающим документом в ее работе является

Республиканское трехстороннее соглашение, которое определяет согласованные позиции по регулированию социально-трудовых отношений всех сторон социального партнерства и, в конечном итоге, его эффективность.

На сегодняшний день в Татарстане действует 21-е по счету Республиканское соглашение, которое наряду с вопросами по преодолению экономической бедности и реального роста трудовых доходов населения, обеспечению занятости и охраны труда, предусматривает дальнейшее развитие социального партнерства и повышение его эффективности на всех уровнях.

В его положениях отражена необходимость укрепления коллективно-договорных отношений по всей вертикали социального партнерства, в т.ч. создания новых профсоюзных организаций, отраслевых и территориальных объединений работодателей.

Обязательства Республиканского соглашения подлежат внедрению на отраслевом, территориально-отраслевом, территориальном и локальном уровнях социального партнерства.

Следует отметить, что количество соглашений имеет положительную динамику. Так, количество отраслевых соглашений увеличилось с 25 в 1997 году до 28 – в 2022 году, количество территориально-отраслевых соглашений за этот же период возросло более чем в 13 раз *(10 до 135).*

Территориальные соглашения, заключаемые Координационными советами организаций профсоюзов с Исполнительными комитетами муниципальных образований республики и работодателями, в настоящее время действуют по всей республике. Поскольку 80 процентов нужд населения решается на муниципальном уровне – это

напрямую обозначает необходимость социального диалога муниципальной власти, профсоюзов и работодателей. И в этом процессе значительную роль играют координационные советы, как представители Федерации профсоюзов. Они являются активными инициаторами переговоров и подписания соглашений в муниципальных образованиях. Так, если в 2005 году в республике было заключено лишь 35 соглашений, то сегодня – создана целостная система. Важно также, что территориальные соглашения последовательно наполняются новым содержанием, становятся качественнее.

Во всех муниципальных районах и городских округах созданы и действуют Территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, осуществляющие контроль за ходом реализации данных соглашений.

Во взаимодействии Федерации профсоюзов, координационных советов с органами местного самоуправления обеспечивается: своевременное заключение территориальных соглашений, участие профсоюзов в комиссиях и советах органов местного самоуправления по решению социально-трудовых вопросов, ежегодное рассмотрение итогов выполнения обязательств сторон территориальных соглашений, обсуждение социально-значимых вопросов на заседаниях Территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, Федерацией профсоюзов разработан макет территориального соглашения, который ежегодно актуализируется с учетом изменений в законодательстве и реалий времени. Как показывает практика, обязательства сторон в территориальных

соглашениях, рекомендуемые Федерацией профсоюзов, заложены в основу действующих соглашений.

На локальном уровне социального партнерства заключено и действует порядка 5 тысяч *(4719)* коллективных договоров.

И если в период становления социального партнерства охват коллективными договорами организаций, имеющих профсоюзные органы, составлял 79 процентов *(1997 год),* то сегодня данный показатель достиг уровня 98 процентов *(2021 год)*.

Реализация обязательств соглашений дополнительно обеспечивается 20 соглашениями, заключенными профсоюзами с органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, общественными организациями и негосударственными внебюджетными фондами.

Партнерские отношения, там, где они сложились, дают положительные результаты, а в целом социальное партнерство превращается из механизма разрешения конфликтных ситуаций в механизм цивилизованной выработки совместных решений и стратегии экономического и социального развития страны.

Важным критерием эффективности социального партнерства является качество жизни населения, его социальное самочувствие.

Благодаря совместному сотрудничеству только за последние 10 лет:

✓ Средняя заработная плата в республике выросла в 2,5 раза *и составляет 49990 рублей (январь-август 2022 г.),* ее покупательная способность возросла на 17%. Татарстан входит в число лидеров по уровню оплаты труда в Приволжском федеральном округе *(1 место за январь-август 2022 г.).*

✓Удалось полностью погасить просроченную задолженность по заработной плате в республике *(на 01.01.2012 – 59,1 млн руб., с 01.07.2022 – 0 руб.).*

✓Для работников организаций внебюджетного сектора экономики с 2014 года по инициативе Федерации профсоюзов социальными партнерами ежегодно заключаются Соглашения о минимальной заработной плате в Республики Татарстан, что позволило довести ее размер в 2017 году до 100% величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Республике Татарстан.

✓С 2018 года мы последовательно движемся к стандарту с более высоким уровнем потребления – минимальному потребительскому бюджету.

✓ Более того, по инициативе профсоюзов стало исключение с 2020 года выплат, носящих компенсационный характер, из минимальной заработной платы. *(«за сверхурочную работу», «за работу в ночное время», «за работу во вредных и (или) опасных условиях труда», «при совмещении профессий (должностей)», «за работу в выходные и нерабочие праздничные дни»)*.

Принятые меры позволили существенно снизить уровень бедности – численность работников с заработной платой ниже прожиточного минимума уменьшилась в 2,3 раза (*2011 г. – 195 тыс. чел., 2021 г. – 83 тыс. чел., данные Татарстанстата по крупным и средним предприятиям РТ).*

В режиме трехстороннего сотрудничества реализуются меры по повышению заработной платы работников бюджетной сферы.

Нам удалось совместно с социальными партнерами решить ряд проблемных вопросов при переходе на новую «окладную» систему оплаты труда:

✓установить базовые должностные оклады работникам образования, здравоохранения и государственных учреждений в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня *(с учетом положений статьи 132 ТК РФ);*

✓ увеличить с 2020 года минимальный базовый оклад работников общеотраслевых профессий и должностей в 1,5 раза *(с 01.01.2020 – 8380 рублей согласно ПКМ РТ от 18.10.2019 №938, ранее с 01.01.2014 – 5554 рубля);*

✓ увеличить базовые должностные оклады работников бюджетной сферы в целях доведения до МРОТ. *(ПКМ РТ от 30.10.2021 №1030, №1029 приняты при утвержденном МРОТ на 2022 год 13617 руб., с 1 января 2023 года минимальный базовый оклад составит 15 279 рублей в размере МРОТ с 01.06.2022);*

✓увеличить размер части стимулирующих надбавок работникам медицинских организаций *(за квалификационную категорию в целях стимулирования работников к профессиональному росту: врачам – в 2 раза, среднему медицинскому персоналу – в 1,5 раза; стимулирующую надбавку за интенсивность труда водителям скорой и неотложной медицинской помощи – до 8000 рублей, ПКМ РТ от 29.10.2019 №967);*

✓установить ежемесячную выплату за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций среднего профессионального образования в размере 5000 рублей *(с 01.09.2021, постановление Правительства РФ от 07.07.2021 №1133, ПКМ РТ от 04.10.2021 №946);*

✓увеличить республиканскую выплату преподавателям за классное руководство *(постоянную часть до 550 рублей в профессиональных образовательных организациях, ПКМ РТ от 21.05.2020 N 413);*

✓ дополнить перечни почетных званий, ведомственных наград, по которым предоставляются стимулирующие выплаты *(медицинским и педагогическим работникам);*

✓решить вопрос по установлению педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, компенсации расходов на оплату нецентрализованного отопления.

В результате – среднемесячная заработная плата работников образования, здравоохранения и социальных услуг с 2011 года повысилась 3 раза *(январь-август 2022 года по сравнению с 2011 годом).*

Одной из первоочередных задач сторон социального партнерства на всех уровнях **является обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения**.

За прошедшие 10 лет произошли изменения в структуре рынка труда, менялась потребность в работниках, экономическая и санитарно-эпидемиологическая ситуация, появились новые формы занятости.

С учетом мнения всех сторон социального внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной работы.

Увеличены максимальный и минимальный размеры пособия по безработице *(2022 г. – 12792 руб. и 1500 руб., 2012 г. – 4900 руб. и 850 руб.).*

Совместно нам удалось не допустить массовой безработицы и оперативно восстановить ситуацию на рынке труда во время пандемии, когда численность безработных в августе 2020 года превышала 79 тысяч человек *(на 26.08.2020 – 79 254 безработных).* Принятые меры уже к концу года позволили снизить безработицу в 2 раза, что доказало правильность выбора курса на реализацию активной политики занятости.

В результате, сегодня численность безработных граждан сократилась в 3 раза по сравнению с 2011 годом и составляет около 9 тысяч человек.

В рамках реализации **ряда республиканских программ по инициативе Федерации профсоюзов:**

✓Начиная с 2004 года финансируется санаторно-курортное лечение работников бюджетной сферы, в рамках которого ежегодно оздоравливается более 4 тысяч работников бюджетных отраслей.

Несмотря на серьезные изменения в законодательной базе, регулирующей данный вопрос, благодаря тесному сотрудничеству профсоюзов и Министерства труда, занятости и социальной защиты республики удалось найти новые пути, новые подходы в организации оздоровления работников бюджетной сферы.

Так, в 2021 году впервые с 2011 года была увеличена стоимость одного дня пребывания в санаторно-курортном учреждении, а с 2022 года предусмотрена ежегодная индексация.

Внесены изменения в критерии имущественной обеспеченности относительно дохода семьи, площади жилого помещения, наличия в собственности земельных участков.

Кроме того, в 2016 году стартовал пилотный проект для работников социальной защиты, социального обслуживания, занятости населения, по делам молодежи и спорту республики, который в текущем году распространяется и на муниципальных служащих, а стоимость сертификата увеличена на 25 процентов, что доказывает его эффективность и востребованность.

✓С 2014 года реализуется программа капитального ремонта детских оздоровительных лагерей. За этот период проведены работы в 96 детских лагерях на общую сумму порядка 4 миллиардов рублей.

✓ С 2019 года действует Республиканская программа по ремонту подъездных путей к учреждениям отдыха и оздоровления детей, в рамках которой отремонтированы подъездные дороги к 45 лагерям протяженностью почти 56 километров на сумму свыше 720 миллионов рублей.

✓В здравницах санаторно-курортного комплекса профсоюзов ежегодно отдыхают и получают лечение более 45 тысяч человек. Членам профсоюзов и членам их семей предоставляются скидки на путевки, действуют специальные цены. Только в прошлом году в санаториях Федерации профсоюзов отдохнули по профсоюзной путевке более 11 тысяч членов профсоюзов и членов их семей.

✓Кабинетом Министров РТ поддержана инициатива профсоюзов о необходимости организации негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы, благодаря которой более 107 тысяч пенсионеров получают дополнительную негосударственную пенсию *(на 01.07.2022)*.

Коллеги!

Особое значение имеет правозащитная функция профсоюзов. Современное законодательство дает профсоюзам значительный ряд прав и гарантий, обеспечивающих исполнение уставных задач и обязательств перед членами профсоюзов. То есть, профсоюз, в первую очередь, выступает как субъект практической правозащитной деятельности, защищая профессиональные и иные права работников, доверивших ему такое право. К сожалению, об этих правах не всегда имеют представление не только работники, но даже представители работодателей. Об этом свидетельствуют отчетные данные правовых служб Федерации профсоюзов.

Правовыми инспекторами труда за последние 10 лет *(с 2011 по 2021гг.)* проведено около 14 тысяч проверок *(13751)* работодателей по всем вопросам трудового законодательства, выявлено порядка 40 тысяч *(39882)* нарушений, их них 89 процентов устранено.

Рассмотрено более пяти тысяч *(5035)* дел в судах и 96 процентов исков удовлетворены полностью или частично. Рассмотрено жалоб и других обращений – около 70 тысяч *(69469),* принято на личном приеме профсоюзными инспекторами – более 260 тысяч *(263 571)* работников.

Профсоюзными юристами проведена экспертиза, подготовлены замечания и предложения к более чем тысяче *(1164)* проектов законов и иных нормативных правовых актов социально-трудовой сферы Российской Федерации и Республики Татарстан.

Экономическая эффективность различных форм правозащитной работы, которую можно выразить в денежной форме, за 2012–2021 годы составила более двух с половиной миллиардов рублей *(2503млн руб.).* Это – возврат задержанной заработной платы, выходных пособий, недоначисленных размеров заработной платы и пенсий, моральный вред и т.д.

Коллеги!

Улучшение условий труда и здоровья на рабочих местах является важной приоритетной задачей, как профсоюзов, так и работодателей.

В коллективных договорах организаций предусмотрен и реализуется комплекс мер по снижению риска травматизма и профзаболеваний, созданию безопасных условий труда.

Основным звеном общественного контроля за охраной труда непосредственно в коллективах являются уполномоченные профсоюзов по охране труда, роль которых из года в год возрастает. Так, только за последние пять лет отношение количества

уполномоченных по охране труда к работникам в среднем повысилось на 30 процентов и составило 1 к 39 *(ранее – 1 к 52).*

Ежегодно техническими инспекторами труда и уполномоченными по охране труда выявляется около 40 тысяч нарушений, 96 процентов из которых устраняется.

Благодаря совместной работе удалось достичь положительных результатов. Прежде всего, это значительное снижение количества пострадавших от несчастных случаев на производстве.

Так, в организациях, где есть профсоюзные структуры, количество несчастных случаев со смертельным исходом за последние десять лет уменьшилось практически в 2,7 раза.

Коллеги!

Прошедшие годы показали, что профсоюзы Татарстана не только адекватно реагируют на вызовы времени, но и умеют видеть перспективу. От стратегии выживания в сложнейших экономических условиях 90-х мы перешли к стратегии развития, выстроили современную идеологию профсоюзного движения.

Значит ли это, что мы удовлетворены современным состоянием социального партнерства в республике?!

На наш взгляд, преждевременно заявлять, что структура и содержание социального партнерства полностью отработаны. Практика показывает, что у нас еще есть неиспользованный потенциал для дальнейшего развития.

Так, например:

✓ Быстро меняющиеся политические, экономические и социальные условия вносят новые изменения в социально-трудовую

сферу, что в свою очередь, требует соответствующих изменений и уточнений трудового законодательства.

✓ При согласовании нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, не всегда соблюдается порядок взаимодействия сторон социального партнерства. Как отметил Михаил Шмаков: «Это не бюрократическая работа. Это борьба». Не могу не согласиться с этим, поскольку не раз в адрес правительства республики профсоюзы направляли обращение о необходимости обсуждения с профсоюзами республики законопроектов и иных проектов нормативных правовых актов Республики Татарстан социально-трудовой сферы, рассмотрения их на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

✓ Эффективному диалогу препятствует нежелание руководителей организаций малого и среднего бизнеса сотрудничать с профсоюзами и отсутствие полноправного представительства работодателей в муниципальных районах.

✓ Отсутствует механизм реализации ответственности за неисполнение соглашений и коллективных договоров.

✓ На локальном уровне – до сегодняшнего дня не созданы первичные профсоюзные организации в некоторых министерствах и ведомствах республики, несмотря на Указ Президента РТ о развитии социального партнерства 2015 года *(от 17.11.2015 № УП-1105)* и нормы Республиканского соглашения.

✓ Четверть коллективных договоров по итогам 2021 года *(1884)* заключены с участием, так называемых, иных представителей работников, защитный потенциал которых ограничен лишь

отдельными статьями Трудового кодекса РФ *(по данным Минтруда РТ),* которые не могут отстаивать их права на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях.

Подобная практика также весьма негативно влияет на развитие и повышение эффективности социально-партнерских отношений, снижает их качество и результативность.

Коллеги!

Анализируя состояние социально-трудовых отношений в целом и в целях реализации своей уставной деятельности, направленной на качественное повышение жизненного уровня граждан республики, предлагаем следующее:

На федеральном, локальном уровнях:

- активизировать работу по совершенствованию нормативно-правовой базы, повышению уровня правового обеспечения функционирования и эффективности системы социального партнерства;

На региональном уровне:

- обеспечить рассмотрение законопроектов и иных проектов нормативных правовых актов Республики Татарстан социально-трудовой сферы на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласовывать проекты нормативных правовых актов Республики Татарстан, регулирующих социально-трудовые отношения, с профсоюзами и работодателями;

- способствовать созданию отраслевых и территориальных объединений работодателей;

- расширять сферу влияния социального партнерства путем активного создания профсоюзных организаций, в том числе в организациях малого и среднего бизнеса.

На территориальном уровне:

- создавать объединения работодателей как легитимного представителя организаций муниципальных образований в системе социального партнерства.

- На региональном и локальном уровнях:

- систематически повышать профессиональную компетентность профсоюзного актива;

- совершенствовать содержание, содержательную наполняемость соглашений, коллективных договоров на основе принципов достойного труда;

- формировать современную систему контроля за выполнением принятых соглашений и коллективных договоров.

Коллеги!

Сегодня мы стоим перед новыми вызовами, которые преодолеть под силу только сильному государству, а опора сильному государству – единство профсоюзов, бизнеса и власти!

Уверена, что внутренняя солидарность, единство в оценке ситуации и целях позволит и дальше развивать социальное партнерство в республике, способствовать росту благосостояния наших граждан!

Благодарю за внимание!