

Доклад  
Председателя ФНПР М.В. Шмакова  
на Генеральном Совете ФНПР  
11 апреля 2023 года

**«О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях»**

**Уважаемые товарищи!**

Казалось бы, темы, которые мы предлагаем обсуждать сегодня на Генеральном совете, относятся к обычной профсоюзной работе. Доходы работников, их рабочее место, социальная политика государства – всегда находятся в фокусе нашей деятельности. Но это обычные темы в, мягко говоря, необычное время. Сегодня наша страна находится в крайне сложной ситуации: внешние санкции, ведущаяся специальная военная операция, попытки расшатать внутривнутриполитическую обстановку, в том числе с применением методов террора. Возможна ли реализация планов, которые ставят перед собой враги России? Скажу прямо – возможна, если страна будет расколота изнутри, если будет проводиться неправильная экономическая и социальная политика, если будут нарушаться законы и Конституция.

Поэтому «обычные профсоюзные темы» сегодня имеют статус особо важных. Напомню, что в феврале 1917 года

Российская империя преодолела и снарядный голод, и трудности логистики. Однако она пала в результате заговора части элиты, который лег на почву социальных трудностей в тылу.

Сегодня задача и профсоюзов, и органов власти всех уровней на всех площадках социального партнерства обеспечить рост доходов граждан, о чем неоднократно говорил и Президент РФ В.В.Путин. Причем в первую очередь – работающих граждан, живущих на зарплату и вносящих реальный вклад в реальную экономику.

Давайте проанализируем, какая ситуация сейчас с доходами, с зарплатами и их составляющими, и чего нам еще предстоит добиваться.

Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года, определенные указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474, не утратили своей актуальности в современных условиях. Более того, задачи обеспечения здоровья и благополучия населения, безопасности и качества жизни, возможностей для самореализации и развития граждан, условий для достойного и эффективного труда, ускорения цифровой трансформации экономики и управления получили новый смысл на фоне экономического давления Запада.

В марте Росстат сообщил, что в целом в 2022 году доходы ниже границы бедности имели 15,3 млн. россиян, или 10,5 процентов населения. Это минимальное значение числа малоимущих граждан с начала 90-х годов. Это сокращение бедности связано с ростом социальных выплат. Расходы бюджета на поддержку семей с детьми в России в текущем году составят 2,5 трлн. рублей. Например, единое пособие, которое с 1 января 2023 года предоставляется нуждающимся женщинам от периода беременности до достижения ребенком 17 лет, охватит порядка 10 млн. граждан.

Увеличение социальных выплат семьям с детьми – это хорошее решение, но оно явно недостаточно для достижения целевого показателя – для снижения уровня бедности в два раза по сравнению с 2017 годом, и здесь есть ещё над чем работать.

Проблема бедности в России имеет свои причины, главная из которых хроническая низкая стоимость труда. Профсоюзы неоднократно обращали внимание Правительства России на этот факт. Тем не менее, ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации, ни в одном федеральном проекте не установлены целевые показатели по повышению уровня

оплаты труда. Странно, что при ориентации на цифровые параметры, которые определяют буквально все желаемые ориентиры для государственной политики по всем направлениям работы, отсутствуют только целевые показатели по росту оплаты труда. Какая странная случайность...

В рамках национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» предусмотрено «обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции». Подчёркиваю: не устойчивый рост заработной платы, а доходы населения и пенсии.

Приведем еще два примера.

В Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года, утвержденной Правительством РФ в 2020 г., указано, что заработная плата работников, занятых в промышленности, близка к средней по экономике, но значительно отличается в зависимости от отрасли и места расположения производства. Поставлена задача по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан и снижению в 2 раза уровня бедности за счет роста производительности труда и занятости

в промышленности. То есть такой рост должен осуществляться за счет более интенсивного труда, однако эту интенсивность, по нашему мнению, необходимо обеспечить за счет автоматизации труда, внедрения робототехники, совершенствование логистики, а не мотивации через более активное внедрение сдельных форм оплаты труда, снижение расценок и повышение сверхурочных.

В «Сводной стратегии развития...», кстати, упоминается, что «оборонно-промышленный комплекс традиционно характеризуется более высокими заработными платами в силу специфики деятельности и требуемых компетенций человеческого капитала». Но сегодня мы наблюдаем дефицит кадров в ОПК, возникший именно из-за низкой заработной платы в отрасли. Яркое тому подтверждение – вакансии на портале «Работа в России». На предприятиях ОПК рабочим и инженерам предлагается заработная плата в 20-30 тысяч рублей.

Другой пример – жилищно-коммунальное хозяйство. Низкий уровень оплаты труда в ЖКХ много лет является причиной нехватки кадров в отрасли. Однако в Стратегии развития строительной отрасли и ЖКХ на период до 2030 года указана лишь задача учета в стоимости строительства

реальной заработной платы строителей. Нет ни слова о повышении оплаты труда работников ЖКХ. *(Но эта наша задача – добиться повышения оплаты труда, а затем это должно учитываться в стоимости строительства).*

Правительство уже давно упорно избегает постановки задач и четких показателей в области заработной платы, ограничиваясь повышением минимального размера оплаты труда. Ссылаясь на рыночный характер отношений в сфере труда, государство ждет, что рынок сам отрегулирует стоимость рабочей силы *(либеральный подход надо менять).*

В 2008 году Правительством России была утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Концепция предусматривала «высокие стандарты благосостояния человека» и обеспечение доходов и качества жизни россиян к 2020 году на уровне развитых экономик.

При этом использован «обобщающий показатель уровня жизни» – ВВП на душу населения по паритету покупательной способности. Он, согласно Концепции,

должен был увеличиться с 13,9 тыс. долларов США в 2007 году до более чем 30 тыс. долларов США в 2020 году.

Не уровень доходов населения, а ВВП в расчете на одного человека должен был свидетельствовать об уровне жизни.

Концепция предусматривала еще на первом этапе (до 2012 года) выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума.

На втором этапе (до 2020 года) планировалось установление минимального размера оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета, превышающего прожиточный минимум трудоспособного населения в 2 - 2,2 раза.

Основными факторами борьбы с бедностью и улучшения благосостояния населения в Концепции были названы высокие темпы экономического роста, и, прежде всего создание эффективных рабочих мест и рост заработной платы.

За 12 лет, пока шла реализация Концепции, модель государственного управления в России претерпела множество изменений. Например, активно внедрялись цифровые технологии и стремительно развивались государственные услуги в цифровом формате. Появился

проектный подход к формированию документов стратегического развития. И мало усилий по установлению взаимосвязи между ними!

Но, самое главное, в действующих документах стратегического развития не учтен самый важный фактор – человек труда. Тот, без кого невозможно обеспечить «увеличение занятости и производительности труда». Рост благосостояния российских граждан в целом рассматривается как опосредованный результат инвестиций в экономику, модернизации производства, улучшения институциональных условий и прочих факторов.

За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 процента, при этом наиболее значительное увеличение реальной заработной платы происходило тогда, когда вопросам оплаты труда уделялось внимание главой государства. То есть при прямом регулировании данной сферы, например, в рамках «майских указов» или при повышении МРОТ.

По мнению российских профсоюзов, именно отсутствие системного подхода в области оплаты труда является основной причиной неудовлетворительной реализации стратегий социально-экономического развития.



Низкая стоимость труда приводит к долгосрочным негативным последствиям, затрагивающим не только уровень и качество жизни населения, но ставит под угрозу достижение целей восстановления экономического роста. Например, низкая заработная плата и, как следствие, ограничение потребления качественных продуктов питания, доступа к медицинским услугам, приводят к неполному восстановлению рабочей силы.

Для расширенного воспроизводства рабочей силы необходимо более существенное повышение рождаемости. «Родительский капитал» – полезная мера поддержки, но она не будет стимулировать к рождению большего числа детей, если заработок родителей не позволит их обеспечить.

Для поддержки рождаемости необходимо повышение качества жизни работников и их семей.

Первая и самая сложная проблема – это обеспечение жильем. Глава государства в своем Послании Федеральному Собранию дал поручение обеспечить работников ОПК доступным арендным жильем. Эту меру целесообразно распространить на весь производственный сектор. Доступное жилье – это условие для привлечения молодых кадров в производство. Для закрепления работников на промышленных предприятиях нужны другие решения,

например, льготная ипотека по примеру «дальневосточной» или «ипотеки для айти-специалистов». Очевидно, что даже льготная ипотека будет доступней, если работающие члены семьи получают достойную зарплату.

Заработная плата является основным источником дохода для большинства граждан в нашей стране и во всем мире. В России насчитывается более 67 млн. наемных работников. Это около 93-х процентов занятых.

Именно через активную государственную политику в области оплаты труда можно обеспечить реальное существенное сокращение бедности и сплочение общества.

Основным инструментом регулирования социально-экономических процессов являются системы оплаты труда. Правительство имеет все необходимые полномочия для их установления как в бюджетной, так и во внебюджетной сфере.

**Есть пять основных направлений, по которым нам необходимо усилить работу.**

**Направление 1. Единые подходы к системам оплаты труда.**

Еще во времена СССР существовала единая целостная система оплаты труда, которая охватывала все отрасли экономики.

Единая система оплаты труда обеспечивала экономическую взаимосвязь между производством, трудовыми ресурсами и потреблением.

В соответствии с принятыми планами осуществлялось распределение природных и трудовых ресурсов. Рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определенных профессий и уровня квалификации. На уровне предприятий разработка систем оплаты и стимулирования труда осуществлялись на основе научной организации труда.

Размеры заработной платы обеспечивали достаточный для воспроизводства рабочей силы уровень потребления. Несмотря на единство принципов, гибкость систем оплаты труда позволяла решать задачи экономического развития:

- стимулировать к повышению производительности труда;
- расширять профессиональную мобильность рабочей силы;
- закреплять рабочие кадры.

Единая тарифная система состояла из квалификационных справочников, классификаторов, единой тарифной сетки, тарифных разрядов, тарифных коэффициентов, тарифных ставок заработной платы,

дифференцированных в зависимости от квалификации работников и сложности работ. Большинство ее элементов, так или иначе, но фактически применяются в системе управления персоналом и сегодня.

Кстати, квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики утверждались Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС.

Работа по профессии или должности дифференцировалась по тарифным разрядам: чем сложнее работа и выше уровень необходимой квалификации работника, тем выше разряд.

Работнику устанавливался оклад или ставка заработной платы в соответствии с присвоенной ему квалификацией и тарифным разрядом по профессии или должности.

Размер оклада или ставки заработной платы был жестко фиксированным и определялся на основании тарифной сетки, которая в СССР была единой по всем республикам, краям, областям и автономным округам.

Порядок определения тарифной ставки или оклада работника был максимально прозрачным и понятным.

Единая тарифная сетка обеспечивала соблюдение базовых принципов в области заработной платы, таких как равная оплата за труд равной ценности.

С 90-х годов и до 2008 года эта система была постепенно демонтирована под предлогом перехода на рыночную экономику. К сожалению, лучшая система оплаты труда не была предложена. Результатом отсутствия четкой государственной политики в области оплаты труда стало то, что самый низкий уровень заработной платы в экономике демонстрирует государственный сектор, в том числе бюджетный. Сложилась ситуация, когда рост зарплаты в госсекторе в реальности больше зависит от волевых решений главы государства, нежели от существующей там системы оплаты труда.

Последствия низкого уровня оплаты труда – дефицит кадров в стратегических отраслях, оборонно-промышленном комплексе, науке и образовании, здравоохранении и социальной защите, культуре и спорте.

ФНПР считает необходимым установить единые принципы систем оплаты труда, как в государственном, так и в частном секторе экономики, которые бы обеспечивали конкурентную заработную плату и приток в них квалифицированных кадров.

Профсоюзы предлагают закрепить основные принципы систем оплаты труда.

Первое. Размер вознаграждения за труд не может быть ниже МРОТ, который должен обеспечивать достойный уровень жизни и хотя бы простое воспроизводство рабочей силы.

Второе. Размер зарплаты должен зависеть от квалификации работника и сложности труда.

Третье. Тарифная ставка и оклад должны устанавливаться по принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Четвертое. Труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (климатические условия, условия труда), должен оплачиваться в размере, позволяющем восстановить здоровье работника сверх тарифной ставки или оклада.

Пятое. Стимулирующие и поощрительные выплаты должны мотивировать и поощрять, а не дотягивать зарплату до МРОТ или целевых показателей.

Такие единые принципы могут быть установлены в рамках Концепции совершенствования систем оплаты труда, утвержденной нормативным правовым актом Правительства России.

Следует отметить, что некоторые чиновники скептически относятся к идее установления единых подходов к оплате труда, считая, что это противоречит принципам рыночной экономики. По мнению профсоюзов, государство может и должно регулировать то, что полностью финансирует за счет собственных средств.

Современная внешнеполитическая обстановка и внешнеэкономическая ситуация поставили перед нашей страной задачу формирования технологического суверенитета. Для государства актуально не только стратегическое, но и текущее экономическое планирование развития производства.

Государственное регулирование заработной платы не только не помешает, но и наоборот, стимулирует конкуренцию и развитие частного сектора.

## **Направление 2. Минимальный размер оплаты труда**

Повышение уровня заработной платы низкооплачиваемых работников зависит от величины минимального размера оплаты труда.

Из-за сложной ситуации в прошлом году МРОТ был повышен дважды, в сумме почти на 20 процентов. С начала текущего года МРОТ проиндексирован на 6,3 процента, а с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5 процентов и составит 19 242 рубля. (Опять-таки, за счет волевого решения президента).

Несмотря на позитивные изменения в политике установления МРОТ, он до сих пор существенно недооценен, а методика его определения ничем не обоснована.

В 2021 году МРОТ стал устанавливаться в соотношении с медианной заработной платой. При этом выбранное соотношение – 42 процента – значительно ниже соотношения МРОТ и медианной заработной платы в иных развитых и развивающихся странах. ФНПР предлагала постепенно увеличивать данное соотношение, что и произошло, но только по указанию Президента России. Ключевым же недостатком данной методики установления МРОТ было отсутствие «защитной нормы», обеспечивающей не снижение его покупательной способности.

В результате Правительство России было вынуждено приостановить до 2025 года установление МРОТ



в соотношении с медианной заработной платой. В настоящее время МРОТ составляет 46 процентов от медианной заработной платы по данным Пенсионного фонда.

Профсоюзы убеждены, что МРОТ должен быть повышен, как минимум, до величины минимального потребительского бюджета, удовлетворяющего основные материальные и духовные потребности трудящегося.

ФНПР обновила методику расчета величины минимального потребительского бюджета (МПБ). За основу был взят МПБ, разработанный профсоюзами с участием научного сообщества в 2011 году. В потребительской корзине объемы потребления продуктов питания были приведены в соответствие с рекомендациями Минздрава, оптимизированы расходы на туризм, а также изменены количество и сроки износа ряда товаров.

Многие годы занижение МРОТ оправдывалось отсутствием бюджетных средств на повышение заработной платы бюджетникам. Однако это, в конечном счете, приводит только к росту бюджетных расходов. Работники, получающие крайне низкую заработную плату, создают нагрузку на бюджетную систему, получая социальные пособия и компенсации расходов на коммунальные услуги.

### **Направление 3. Системы оплаты труда в бюджетной сфере.**

Через уровень оплаты труда в государственных и муниципальных организациях государство, как работодатель, рыночными методами влияет на стоимость труда в экономике.

Современные системы оплаты труда работников бюджетной сферы решают только одну задачу: при очередном повышении МРОТ остаться в пределах прежнего объема бюджетных ассигнований. На тех же принципах решается задача повышения уровня заработной платы «указным» категориям работников.

Неоправданно высокая межрегиональная дифференциация в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы за равный по интенсивности и качеству труд консервирует диспропорции в развитии регионов России.

Для определения целевых индикаторов повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы сегодня применяется методика расчета «среднего дохода от трудовой деятельности». Этот подход привел к существенному отставанию темпов роста

заработной платы бюджетников от внебюджетного сектора, и этот разрыв только увеличивается.

Несовершенство систем оплаты труда в бюджетной сфере создает условия для необоснованного неравенства оплаты труда при одинаковой нагрузке, чем демотивирует работников, повышает риски коррупции и неэффективного использования бюджетных средств.

Не на все категории работников бюджетной сферы распространяется действие «майских» указов Президента о повышении заработной платы. В ФНПР все чаще поступают обращения об отсутствии финансовых средств для выплаты заработной платы работникам даже в величине МРОТ.

Для решения данных проблем и требуется системное государственное регулирование заработной платы.

#### **Направление 4. Установление систем оплаты труда в государственном секторе на основе единых принципов.**

В 2020 году правительство совместно с профсоюзами приступило к разработке требований к системам оплаты труда работников бюджетной сферы. Профсоюзу работников здравоохранения удалось договориться с профильным министерством об установлении минимальных окладов не ниже МРОТ. Были произведены расчеты по всем

параметрам системы оплаты труда медицинских работников. Апробация новых систем была запланирована на 2022 год.

Однако правительство отложило работу по приведению в порядок систем оплаты труда работников здравоохранения до 2025 года.

Еще более неопределенная ситуация с разработкой требований к системам оплаты труда работников образования и культуры.

В данных отраслях до сих пор не принято решение о проведении пилотного проекта по новым системам оплаты труда.

И хотя Минпросвещения совместно с отраслевым профсоюзом разрабатывало единые подходы к системам оплаты труда педагогических работников, дальше виртуальных расчетов эта работа не продвинулась.

Следует отметить, что в новых субъектах Российской Федерации – Донецкой и Луганской Народных Республиках, Херсонской и Запорожской областях – сохранились единые тарифные сетки.

Системы оплаты труда работников бюджетной сферы данных территорий, до вхождения в состав России, обеспечивали автоматическое повышение заработной платы

при увеличении МРОТ. Данный принцип обеспечивал дифференциацию заработной платы между работниками различного уровня квалификации.

Однако Правительство России, ссылаясь на высокий российский МРОТ, собирается исключить ряд соответствующих надбавок. На это нам указали коллеги из Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики.

ФНПР убеждена, что нельзя ломать основополагающие справедливые принципы, на которых базировались данные системы оплаты труда.

Мы призываем обеспечить полноценный социальный диалог правительства с профсоюзами новых российских регионов и ФНПР в целом с целью учета справедливых предложений.

### **Направление 5. Районные коэффициенты.**

Важной частью государственного регулирования оплаты труда является установление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за труд в районах со сложными климатическими условиями.

В настоящее время труд работников в районах Крайнего Севера сильно недооценен. Заработная плата в «северных» регионах сопоставима с оплатой труда

в регионах с меньшими климатическими нагрузками. Например, средняя заработная плата за 2022 год в Приморском, Хабаровском краях и Амурской области составила от 62 до 66 тысяч рублей, а, например, в Московской области – 70 тысяч рублей. В результате наблюдается отток трудоспособного населения из этих регионов.

Вместо увеличения заработной платы работников для сохранения кадрового потенциала Севера правительство отменяет с 1 сентября 2025 года действие всех актов СССР об установлении районных коэффициентов и процентных надбавок. При этом акт правительства, который должен их заменить, до сих пор не представлен для обсуждения с социальными партнерами.

Более того, правительство в 2011 году отменило постановление Совета Министров РСФСР, в соответствии с которым регионы, по согласованию с профсоюзами, устанавливали собственные районные коэффициенты. Данные коэффициенты распространялись не только на государственный сектор, но и на частный.

Большинство региональных коэффициентов продолжают действовать, однако в ряде регионов обсуждается вопрос о включении коэффициентов в оклады.

Это является нарушением, как Трудового кодекса, так и постановления Конституционного Суда 2017 года о не включении районных коэффициентов в МРОТ.

Профсоюзы настаивают на сохранении действия всех районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для всех категорий работников, до принятия соответствующего согласованного правительственного акта!

## **Направление 6. Социальное партнерство**

По мнению ФНПР, системы оплаты труда как в государственном секторе, так и негосударственном секторе экономики должны устанавливаться в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства.

Благодаря нашим общим усилиям мы выстроили многоуровневую систему социального партнерства на федеральном, отраслевом, региональном и местном уровнях.

Однако в настоящее время подходы к установлению систем оплаты труда отражены лишь в отдельных отраслевых соглашениях. Например, в Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству РФ и в Федеральном

отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ. В данных соглашениях предусмотрена тарифная сетка, по которой определяется размер тарифных ставок работников отрасли в зависимости от уровня их квалификации.

Поскольку Исполкомом ФНПР 2023 год объявлен Годом укрепления и развития социального партнерства предлагаем особое внимание уделить вопросам совершенствования систем оплаты труда.

В этой связи приоритетным направлением должно стать обеспечение учета договоренностей социальных партнеров в рамках отраслевых соглашений и коллективных договоров при формировании цен государственного оборонного заказа и установления регулируемых государством тарифов.

Действующий порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, не учитывает положения коллективных договоров и отраслевых соглашений, касающиеся вопросов оплаты труда и социального обеспечения работников.

Государство как работодатель уже приняло на себя определенные коллективными договорами и отраслевыми



соглашениями обязательства, но не выполняет их из-за недоработок в системе планирования.

Сложившаяся ситуация привела к занижению уровня заработной платы работников, а для организаций – к осложнению финансово-экономического положения, проведению вынужденных мероприятий по оптимизации численности, потере высококвалифицированных специалистов.

Профсоюзы настаивают на учете при формировании цены продукции, поставляемой по государственному оборонному заказу, положений отраслевого соглашения и коллективного договора.

Тем более что Президент России в своем Послании Федеральному Собранию отметил необходимость укрепления гарантий для трудовых коллективов ОПК. И в части заработной платы, и в части социального обеспечения.

Профсоюзы считают, что сегодня наш общий долг — поддержать семью каждого участника специальной военной операции. Поэтому мы обязаны инициировать дополнение коллективных договоров и соглашений положениями о мерах поддержки членов семей мобилизованных работников.

Кстати, на недавнем съезде РСПП я говорил о необходимости объединения всех работодателей в одном объединении. Готов повторить это предложение. У нас, конечно, демократическое государство. Но это не отменяет действие, например, Уголовного или Административного кодекса для всех граждан. Точно такими же - обязательными и распространенными на всех работодателей – должны стать нормы заключенных договоров и соглашений между ответственными сторонами социального партнерства.

Уважаемые товарищи! Направления работы и проблемы, о которых я вам доложил, это наш общий план работ на среднесрочную перспективу. Но его нельзя растягивать надолго. Внешние и внутренние угрозы могут мультиплицировать негативный социальный эффект низких зарплат, потогонных систем оплаты труда, невнимания или имитации внимания к реальным нуждам человека труда.

Можно сказать короче: Низкие зарплаты – угроза для Российского государства.

Нас могут критиковать за то, что мы говорим неприятные вещи, но мы не занимаемся очковтирательством – цифровым или бумажным.

И если не прислушаться к голосу профсоюзов, через некоторое время придется прислушиваться к голосу стихийной улицы. Нам не нужны ни псевдонародные бунтари, ни цифровые бюрократы. Работникам страны нужна достойная, прозрачная и справедливая оплата за честный труд. И защита их прав со стороны правительства и государства!

В наших силах добиться этого вместе!