

# МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

ние и накопление.

В противном случае, когда тонкий слой богатых становится ещё богаче, а абсолютное большинство населения вынуждено бороться за выживание, как это происходит в наше время, система, в конечном счёте, разваливается.

Никто не утверждает, что можно выйти из кризиса, работая меньше. Понятно, что необходим новый режим роста, обеспечивающий одновременно с ростом производительности труда повышение реальной заработной платы трудящихся.

Мы предлагаем разработать и законодательно установить механизм индексации минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда в 4330 руб., введение которого с 1 января 2009 года является безусловным нашим достижением, тем не менее составит примерно 80% от прогнозируемого прожиточного минимума 2009 года, причём отставание минимального размера оплаты труда от величины прожиточного минимума консервируется и на 2010-2011 годы.

Напомню, что при принятии этого федерального закона мы договаривались о необходимости повышать минимальный размер оплаты труда опережающими инфляцию темпами. И особенно важно этой сейчас, в условиях кризиса. Тем более что сама по себе федеральная гарантия по оплате труда является достаточно низкой.

Если установить внятный механизм индексации МРОТ сложно, то мы готовы пойти на механизм установления минимальных государственных гарантий по оплате труда в соответствии с Европейской социальной хартией, т.е. в процентах к средней заработной плате. Это ещё один из возможных механизмов индексации.

Считаем необходимым ускорить разработку законопроекта, гарантирующего работникам заработную плату в случае задержки ее выплаты или банкротства предприятия, необходимо также внести изменения в законодательство о банкротстве, защищающие права работников. Работник должен быть признан первоочередным кредитором.

Новые системы оплаты труда в бюджетной сфере вводят соотношение между средней заработной платой в учреждении и заработной платой руководителя. Подобные соотношения по заработной плате, с нашей точки зрения, необходимо установить и для топ-менеджеров государственных корпораций. Определённые обязательства по ограничению доходов топ-менеджеров, дивидендной и бонусной политики могли бы взять на себя и предприятия частного сектора.

Государство могло бы это и про стимулировать. Мировой опыт свидетельствует, что справедливого распределению плодов прогресса способствуют и прогрессивные системы налогообложения. Безбожно – взимать налоги по одной ставке с доходов ниже черты физиологического выживания и с доходов, сопоставимых по размерам со страновыми бюджетами.

С точки зрения сокращения бедности требует внимания вопрос перестройки и повышения эффективности системы оказания социальной помощи. В 2011 г. каждый десятый житель России будет малоимущим, это – только по официальным прогнозам. Поэтому считаем необходимым установление гарантий социальной помощи, обеспечивающих доходы на каждого гражданина не

ниже прожиточного минимума.

Необходима программа перекредитования на льготных условиях и помощи для заёмщиков-физических лиц, попавших в затруднительное финансовое положение. Правительство выделяет значительные средства для перекредитования государственным и крупным частным корпорациям. В то же время пока не сделано ничего для помощи населению. Только депутат Госдумы Аксаков предлагает передавать несчастного должника в руки фактически бандитам, целомудренно именуемых «коллекторскими агентствами», причём за просрочку задолженности уже от десяти тысяч рублей. Давайте скомпенсируем эту систему: государство сегодня во время кризиса помогает крупнейшим банкам – необходимо и заёмщику-физическому лицу предоставлять отсрочку или рассрочку или принимать программу помощи с использованием государственных средств, для того, чтобы человек мог перекредитоваться, погасить свою задолженность перед коммерческим банком и в дальнейшем рассчитывать уже с банком государственным или государственным учреждением. С одной стороны, мы видим тенденцию сокращения рабочих мест, а с другой стороны, сокращаемые работники нередко несут бремя необходимости погашения потребительских кредитов.

И, наконец, требует дальнейшего развития механизм социального партнёрства, цивилизованного разрешения коллективно-трудовых споров.

Кризис – это и проверка работоспособности всей нашей профсоюзной структуры.

Не секрет, что некоторые наши коллеги время от времени, по существу, выступают за принятие федерального закона о том, чтобы профсоюзы всеми уважались – и точка! За годы экономического роста многие привыкли получать рост заработной платы, новые коллективные договоры без какого-либо существенного воздействия на работодателей. Всё давалось почти само собой – из-за благоприятной производственной конъюнктуры и дефицита рабочей силы на рынке труда.

В новой ситуации придётся либо заняться реальной борьбой за права и интересы членов профсоюзов, либо работники будут уходить из профорганизаций, искать более радикальные альтернативные структуры для защиты своих прав.

Главные внимание для нас при взаимоотношениях с работодателями должны представлять вопросы сохранения рабочих мест и покупательной способности заработной платы.

Для выработки программы действий профсоюзов в условиях кризиса необходим не только анализ действий, предпринимаемых социальными партнёрами, в первую очередь Правительством РФ, но и развёрнутый профсоюзный мониторинг ситуации, складывающейся в отдельных регионах и отраслях. Необходимо наладить систематическое получение от наших членских организаций оперативной информации о состоянии дел и предпринимаемых ими и органами власти на местах мерах по предотвращению или сокращению негативного влияния мирового кризиса на экономику и социальную сферу.

Решение о проведении еженедельного мониторинга ситуации на региональных рынках труда было принято 31 октября на заседании РТК. Сейчас эта работа организует-

ся через органы службы занятости в субъектах РФ.

Органы службы занятости в регионах, непосредственно на местах, должны оперативно отслеживать ситуацию о возможных сокращениях численности работников, а также о режиме неполной занятости в организациях. Работодатели, в соответствии с законом, обязаны предоставлять информацию о сроках и объёмах возможного высвобождения персонала. Результаты мониторинга будут аккумулироваться в Минздравсоцразвития и Роструде и обсуждаться в РТК.

Поэтому мы нацеливаем территориальные объединения организаций профсоюзов на активное участие и сотрудничество в этом мониторинге со службами занятости на местах и считаем целесообразным наладить свой оперативный мониторинг – об увольнении членов профсоюзов, переходе на сокращённый рабочий день, о сокращении социальных гарантий и нарушениях Трудового кодекса. Это работа, которой нужно заниматься всем вместе.

Что касается профсоюзных комитетов, то для них первой задачей является принципиальное контролирование выполнения трудового законодательства для того, чтобы со стороны работодателей не было попыток переложить всю тяжесть кризиса на плечи работников. Мы уже слышим о том, что работодатели хотят снизить зарплату своим работникам, но сейчас изменения условий трудового договора работника возможно только с его письменного согласия. Нужен правовой ликбез: люди должны знать свои права. В профкоме работнику обязаны подсказать, какая у него есть «подушка безопасности» по Трудовому кодексу и как ему лучше поступить.

Для нас важно и сохранение занятости работников. В первую очередь надо защищать членов профсоюза, и, когда идёт высвобождение работников на любом предприятии, профсоюзный комитет должен в первую очередь защищать своих товарищей по организации. Надо следить за тем, чтобы в соответствии с законодательством тем работникам, которых предполагают уволить, была предоставлена возможность занять вакантные места на своём предприятии. При этом о членах профсоюза профсоюзный комитет должен ходатайствовать в первую очередь.

Сейчас мы с вами говорим о форс-мажорных обстоятельствах, когда снижаются объёмы производства и речь идёт о массовом сокращении. О массовых увольнениях работодатель, кроме всего прочего, должен предупредить государственную службу занятости и далее проводить это особым порядком, а профсоюзный комитет должен следить за соблюдением закона в процедуре увольнения работников.

С другой стороны, все собственники, все работодатели будут сберегать в первую очередь квалифицированный труд. В этом отношении высокая профессиональная квалификация – лучшая защита от безработицы. Никто же не собирается закрывать навсегда, например, металлургический комбинат. Здесь вместо увольнений возможен перевод на неполную занятость, сокращение или замораживание заработной платы. В этом случае профком должен отслеживать, чтобы те часы, которые можно квалифицировать как отсутствие работы по вине работодателя, оплачивались двумя третями заработка, а не тарифа, как это пытаются

сделать на некоторых предприятиях.

Могут быть другие сценарии? Могут! В силу разных причин какой-нибудь «олигарх» решит удалиться от дел на покой и проживать то, что накопил. Путём цепи перепродаж будут сбрасываться активы. На этом захотят заработать посредники. Вот посредникам ни трудовой коллектив, ни коллективный договор, никакие другие социальные гарантии не нужны. В этой ситуации может понадобиться прибегнуть к более решительным способам защиты прав работников. И если кризис будет углубляться, а поведение бизнеса станет совсем «человекообразным», то нам надо будет готовиться к организации (а в некоторых случаях и к сдерживанию) достаточно жёстких действий.

Тяжёлые времена разумнее переживать вместе. В условиях нестабильной экономики, в условиях кризиса надо садиться за стол переговоров, «открывать все карты» и договариваться. Ведь можно найти и нестандартные решения, профсоюзы и трудящиеся заинтересованы в сохранении своих рабочих мест и предприятий.

Отдельные руководители призывают на время пересмотреть коллективные договоры, заморозить заработную плату. Однако прежде чем соглашаться обсуждать это, надо полностью проанализировать реальное экономическое положение каждого предприятия. Даже в том случае если чистая прибыль предприятия снизилась, к примеру, с четырёх до одного миллиарда рублей в год (да, это, конечно, негативный экономический показатель), тем не менее прибыль имеется. Необходимо смотреть и договариваться, каким образом справедливо распределить имеющуюся прибыль. Заработная плата и социальные выплаты, которые осуществляются в рамках коллективного договора, составляют значительно меньшую часть дохода того или иного предприятия в целом.

В целях сохранения предприятия и рабочих мест, если дела совсем плохи, профсоюзы могут согласиться на временные, подчеркиваю, временные меры, которые должны быть прописаны отдельным соглашением, включая и срок действия этого «кризисного соглашения».

В целом сегодня мы имеем дело с попытками понизить уровень доходов работников. Причём попытками как связанными с реальными последствиями кризиса, так и не связанными, мнимыми, в варианте «заодно прокатит».

Возможно, в рамках отраслевых профсоюзов имеет смысл подумать о создании кризисных групп (профсоюзных сил быстрого реагирования), которые могли бы в критических случаях оказывать помощь с выездом на места, как первичкам, так и слабым обкомам. При необходимости для работы на местах можно привлекать и специалистов ФНПР. Однако здесь не должно быть иллюзий: если не работает отраслевой профсоюз, если большинство председателей профкомов, среднее звено, отошли от профсоюзных ценностей, то никакая группа быстрого реагирования не спасёт.

Поэтому, в принципе, во время кризиса часть профсоюзных организаций может умереть. Перед Федерацией в целом стоит задача централизации системы. Чем нам надо заниматься на уровне ФНПР, так это влиять остатки недееспособных, разрушенных профсоюзов в дееспособные структуры. В этом смысле «кризисное управление» должно быть и со

стороны Федерации. А не бегать за каждым и пытаться соломку подстилать... Поздно! Кто совершенствовал свою работу внутри профсоюза, тот сегодня более подготовлен к работе в ситуации кризиса.

Мы живем с вами в эпоху глобальной экономической интеграции, поэтому ни одна страна в одиночку не справится с проблемами мирового развития. Преодоление финансового кризиса должно идти рука об руку со скоординированными международными действиями, направленными на стимулирование роста и создания новых рабочих мест, на отвод угрозы мирового спада, на поворот экономики к справедливому и устойчивому развитию. Решение этих задач невозможно без участия представителей трудящихся, профсоюзной солидарности в обеспечении глобальных прав людей на достойный труд.

7 октября прошла акция Всемирного дня действий «За достойный труд». Организованная по призыву Международной Конфедерации Профсоюзов, она показала, что сплочение профсоюзов имеет большое значение. Впервые Всемирное профсоюзное движение смогло организовать подобные действия в международном масштабе. Кстати, само название акции «За достойный труд» было предложено представителями ФНПР.

Ведь не только страх перед социальными последствиями кризиса побуждает государства искать ответные механизмы самосохранения. На первое место среди предпосылок экономического развития объективно выходит человеческая способность к творческому труду, а значит, политические и социальные условия, позволяющие эту способность реализовать.

Базовой социально-экономической ценностью становится достойный труд. То, что было начато в качестве Программы МОТ в 1999 году, получает всё большую политическую поддержку, ибо достойная и продуктивная работа является приоритетом для всех людей планеты – как в развивающихся, так и в промышленно развитых странах. Труд должно возвести на пьедестал почёта.

В основе изложенных направлений действий, полностью согласующихся с позицией глобальных профсоюзов, – задачи, которые российские профсоюзы постоянно ставят перед бизнесом и государством. Однако эти требования находятся как бы вне силовых линий, по которым принимаются жизненно важные для страны решения. В этой ситуации особую роль приобретает настойчивое продвижение мер по восстановлению экономики, чтобы исправить скрытый фундаментальный экономический дисбаланс, приведший к современному кризису. Наиболее очевидными являются дисбаланс между потребностями развития и режимом выживания, между финансовой системой и реальной экономикой, а также дисбаланс возможностей ведения переговоров между наёмными работниками и их работодателями. Права профсоюзов должны соблюдаться и поддерживаться, чтобы работники могли повысить свой жизненный уровень.

Только так наша страна преодолевает последствия мирового кризиса.

**Доклад опубликован на официальном сайте Федерации Независимых профсоюзов России [www.fnpr.org.ru](http://www.fnpr.org.ru), а также на официальном сайте Федерации профсоюзов Республики Татарстан [www.proftat.ru](http://www.proftat.ru)**