

Соловьев Н.К. Я все-таки вначале обозначу или чуть уточню тему выступления. Это человек труда. Наверное, тема такого выступления для руководителя Профсоюза естественна и я хочу сказать слова благодарности Генриху Васильевичу, который в своем приветствии, затронул эту же тему.

Любого знакомого с Программой впечатляют ее масштабность, объемы государственного финансирования. Однако, несмотря на то, что экономические показатели отрасли носят положительную динамику, все же в целом ситуацию в авиационной промышленности нельзя назвать стабильной, в ней нерешенные проблемы в социально-трудовых отношениях могут затруднить становление инновационной экономики отрасли и успешную реализацию Государственной программы.

Не секрет, что в современной действительности несколько снижен запас доверия к предлагаемым реформам, различным новациям и в этой связи для работников весьма важна информационная работа по разъяснению целей, задач Программы, путей адаптации к возможной нестабильности в сфере занятости с учетом регионального рынка труда. Полагаем, что в ходе реализации Программы должно быть обеспечено максимальное демпфирование социальных рисков, возникающих в связи с проводимыми преобразованиями, где под рисками мы понимаем совокупность неблагоприятных последствий для значительного числа работников, главным из которых является потеря рабочих мест.

На этом фоне возрастает значимость поддержания в отрасли системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, согласование интересов сторон, сближение принципов экономической эффективности и социальной справедливости и в целом – повышение мотивации к труду.

Несмотря на то, что «развитие человеческого фактора» не очень четко вписалось в Программу, все же эту задачу поставлю в число приоритетных. При этом замечу, что в авиационной промышленности проявляется не недостаток в деньгах, а скорее недостаток в специалистах, особенно

молодых, которых, как сказал Д.А. Медведев «критически важно задержать в отрасли».

Понятно, конкуренция, что называется «за металл», не отменяется и именно реальное производство является гарантом национального развития. Мы согласны и с тем, что повышение производительности труда – это ключ, который откроет дверь к процветанию отрасли. Однако во главу угла надо поставить конкуренцию за человека труда, чтобы лучшие рабочие и специалисты работали на наших предприятиях.

Поэтому и останавлиюсь на наиболее значимых социальных задачах, которые, по нашему мнению, следует решать в настоящее время и на перспективу.

Главная из них – это цена труда, уровень которой пока не согласуется с задачами, изложенными в Программе. Хочу подчеркнуть, что обеспечение заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности предприятий на основе справедливого распределения результатов труда – это вызов времени, стоящий и перед работодателями, и перед Профсоюзом. Ответ на него – соответствующее ценообразование продукции и уже из этого – достойная заработная плата, дающая работнику и членам его семьи возможность развиваться и удовлетворять свои потребности. Настаиваем на необходимости проводить политику в сфере оплаты труда на наших предприятиях с обеспечением ее среднего уровня выше регионального как минимум на 10 процентов и обязательности индексации.

Индикаторы Государственной программы вызывают озабоченность с точки зрения недостаточной обоснованности численности работающих и производительности труда.

Мы считаем, что создание в отрасли 122 тысяч высокопроизводительных рабочих мест можно расценивать как составную часть Президентской программы о создании 25 миллионов таких рабочих мест в государстве. В то же время полагаем, что переход на новый

технологический уровень развития станет фактором усиления нестабильности для значительных групп работников.

Модернизация растянется на годы, а рабочие люди есть то в настоящее время. Высокопроизводительное оборудование даст полную отдачу только тогда, когда будет внедрено по всей цепочке производства. Но у нас есть заводы, от которых нельзя так просто отказаться, а их модернизация с темпами в один процент в год может быть весьма продолжительной. Поэтому в условиях резкого роста объемов считаем недопустимым увеличение интенсивности труда и снижение норм времени на производство продукции без соответствующих технологических и организационных преобразований. Важно, чтобы повышение производительности труда сопровождалось разумным ростом заработной платы. Нельзя допустить значительного отставания заработной платы от намеченного Программой более чем девятикратного роста производительности труда. Именно это главное условие привлечения и закрепления кадров, важнейшая мотивация к эффективному труду.

Особое внимание полагаем необходимым обратить на заработную плату квалифицированных рабочих, о дефиците которых также говорится в Программе. По инициативе Профсоюза Институтом труда был разработан минимальный отраслевой стандарт оплаты труда рабочих для наших предприятий применительно к каждому региону. Это научно обоснованный подход, это созвучно прошедшей в декабре прошлого года в Москве международной конференции по достойному труду, на которой обсуждались стандарты достойной заработной платы. Проведенные Профсоюзом исследования показали, что в 67 процентах организаций заработная плата основных производственных рабочих ниже уровня Стандарта и, более того, в половине из них наблюдается отставание средней зарплаты основных рабочих от средней по предприятию. Понятно, что это происходит не за счет «высокой» заработной платы конструкторов и технологов. Наблюдаются случаи, когда дневная тарифная ставка основного производственного

рабочего пятого разряда составляет чуть более пятидесяти рублей, то есть высокая квалификация оценена гарантированным заработком всего примерно в восемь с половиной тысяч рублей в месяц. Не маловато ли это?

Важность менеджмента не подвергается сомнению, но только при наличии справедливой, прозрачной системы оплаты труда можно рассчитывать на лояльность работников, результативность их труда и на исключение «зон мотивационного безразличия».

Дифференциация по уровню доходов вполне справедлива, но неестественно, когда коэффициент фондов (соотношение 10% высоко – и низко оплачиваемых работников) достигает цифры 16 при нормальном значении - не более 6. Это возмущает работников. При этом четко проявляется корреляция между такой диспропорцией и производительностью труда, иными словами сохранение, а, тем более, углубление финансового неравенства не приведет к ожидаемому росту производительности труда.

Для дела важно, как настроен трудовой коллектив, как он готов работать за ту зарплату, которую получает, какое его отношение – равнодушное, потребительское или активное, заинтересованное в том, что ему ожидать. Нельзя не учитывать морального состояния работников.

Известно, что в отрасли имеются серьезные трудности с формированием качественного кадрового потенциала. И здесь вина не только низких заработков. Многочисленные призывы в средствах массовой информации и от властных структур к освоению профессий станочников пока не находят нужного отклика. В авиационной промышленности утрачена престижность рабочих профессий, нет комплексных подходов к формированию кадров с учетом перспектив развития производства.

Нужны меры, направленные на повышение мотивации к работе в отрасли. Среди этих мер могли бы быть такие, как проведение ежегодных массовых конкурсов профессионального мастерства под эгидой и с посильным финансированием Минпромторга России, с заинтересованным участием работодателей. Организацию этой работы мог бы осуществлять

Профсоюз, что он сейчас и делает. Неплохо было бы поставить вопрос о восстановлении Государственной награды медаль «Ветеран труда» с соответствующими льготами.

Вызывает беспокойство то, как будут обеспечиваться гарантии для значительного количества высвобождаемых работников. Полагаем, что предусмотренное законодательством сохранение среднего заработка на период их трудоустройства станет нелегким бременем для работодателей, может внести трудности в реализацию Программы.

Одна из актуальных проблем в отрасли – состояние условий и охраны труда работников. Во вредных условиях сегодня работают более ста тысяч человек, т.е. более чем на 26-ти процентах рабочих мест превышаются допустимые уровни вредных производственных факторов и должны быть предусмотрены компенсации. Однако все еще не разработан правовой акт по восьмьсот семидесятому Постановлению Правительства, который должен установить виды и размеры компенсаций работникам в зависимости от классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест. Не лишне напомнить, что в отрасли аттестовано только 66% рабочих мест.

Также приходится констатировать, что в настоящее время действуют разработанные еще в 1997 году отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. В изменившихся условиях производства необходимо разработать и ввести в действие новые типовые отраслевые нормы современной спецодежды, которая реально защитит человека труда.

Говоря о молодых работниках, мы говорим о будущем отрасли. Это наш кадровый потенциал, его необходимо готовить, обучать. Но для этого, можно сказать, бесценного потенциала, имеется целый ряд проблем, для решения которых и в целях эффективной реализации Программы необходимо на государственном уровне:

1. Разработать систему льготного ипотечного кредитования, в том числе выделения участков под индивидуальное строительство жилья.

2. Разработать систему прогнозирования кадровой потребности организаций авиапрома для формирования государственного заказа на подготовку кадров и ряд других мер.

Решение всех перечисленных вопросов возможно во многом благодаря совместным усилиям социальных партнеров – государства, интегрированных структур, предприятий и Профсоюза. А итогом этой совместной работы будет реальное повышение социальных гарантий, доходов, уровня жизни работников авиационной промышленности.

Очевидно, что такой подход будет способствовать реализации социальной политики наших предприятий, реализации Программы и мобилизации трудовых коллективов на позитивное развитие отрасли.

Инновации в человеческий капитал непременно повысят качество и производительность ресурса труда. Да и мировой опыт свидетельствует о том, что именно инвестиции в рабочую силу являются решающим условием формирования в любой экономике интеллекта, новых знаний и компетенций. Спасибо за внимание.