Аркадий Замосковный уверен, что у работодательских структур большое будущее. Если государство создаст условия, необходимые экономические стимулы, компании будут с большой охотой вступать в различные отраслевые объединения

Аркадий Замосковный,
генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл)

«Переговоры с отраслевым профсоюзом — это зачастую триллер»

TS03_76-85_Интервью.indd 76 24.02.16 20:54

Одна из главных задач Аркадия — найти компромисс с представителями работников. Он поделился с «ТС» о перипетиях переговоров с профсоюзом и о том, как избежать их срыва

В объединение РаЭл входит более 50 компаний, а к отраслевому соглашению добровольно присоединилось помимо них еще 25 компаний. Аркадий рассказал, почему это выгодно как самим компаниям, так и работодательскому сообществу

Текст: Вячеслав Филиппов. **Фото:** Алексей Новиков

TS03_76-85_Интервью.indd 77 24.02.16 20:54

У работодательских структур большое будущее

О ТОМ, КАК НАХОДИТЬ КОМПРОМИСС С ПРОФСОЮЗАМИ И МОЖНО ЛИ С ПОЛЬЗОЙ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИМЕНЯТЬ ВНЕДРЯЕМЫЕ ГОСУДАРСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ, — РАССКАЗАЛ АРКАДИЙ ЗАМОСКОВНЫЙ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОТРАСЛЕВОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ (ОБЪЕДИНЕНИЕ РАЭЛ).

— Многие компании с опаской ожидают вступления в силу в июле этого года поправок в Трудовой кодекс РФ о том, что профстандарты становятся обязательными в случаях, когда это предусмотрено законом. Вы входите в Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Правильно ли мы сейчас движемся в области профстандартов, не сужает ли это полномочия работодателя в сфере определения компетенции работников и их задач?

— Это крайне серьезная и важная тема, и не только потому, что с 1 июля профстандарты в значительной степени становятся обязательными к применению. В целом мы сейчас находимся, наверное, в ключевой точке радикального изменения подходов к системе профессиональных квалификаций работников. По сути, одно из последствий перехода к инновационной системе профессиональных квалификаций — постепенный отказ от тарифно-квалификационных справочников, которые действуют со времен СССР.

— А правильно ли это?

— Надо признать, что в этих справочниках были очень серьезные наработки, поэтому многие эксперты предлагали адаптировать и актуализировать их. Полагаю, что это было реально для советского периода, когда конечным работодателем каждого работника, по сути, было государство.

В наших же реалиях именно система профессиональных стандартов — наиболее перспективная и содержательная концепция. Тем более что эта система призвана, в том числе, синхронизировать содержание профстандартов с федеральными образовательными стандартами и содействовать решению проблемы, на которую издавна жалуются работодатели: пришедшего из вуза выпускника надо доучивать непосредственно на рабочем месте.

TS03_76-85_Интервью.indd 78 24.02.16 20:54

53

— столько компаний входит в объединение РаЭл

АРКАДИЙ ЗАМОСКОВНЫЙ

- В 2000 году с отличием окончил философский факультет МГУ им. М. В. Ломоносова, в 2002 также с отличием юридический факультет Академии труда и социальных отношений.
- 2000–2003 — работа в структурах, оказывающих услуги консалтинга, в том числе в сфере юриспруденции.
- 2003 год — юрисконсульт аппарата ЦК Российского профессионального союза работников химической промышленности.
- В 2004 году поступил на работу в Межрегиональное отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (с 15.03.2004 — Объединение РаЭл) в должности начальника правового отдела. С июня 2005 — заместитель генерального директора Объединения, с 2010 года — первый заместитель генерального директора. С апреля 2012 — генеральный директор Объединения РаЭл.

Именно поэтому идеологи внедрения системы профессиональных квалификаций ставят во главу угла профстандарты, разрабатываемые с учетом интересов и конкретных потребностей работодателей.

— Смогут ли профстандарты действительно освободить работодателя от необходимости проводить дообучение на рабочих местах?

— Стратегически задача стоит именно так, но для ее полноценной реализации еще предстоит решить много вопросов и проблем — и Национальному совету по профессиональным квалификациям, и Совету по профквалификациям в электроэнергетике, который я имею честь возглавлять.

— Как видится ситуация по разработке и внедрению профстандартов в вашей отрасли?

— В рамках работы нашего Совета мы выработали единые отраслевые подходы к разработке профстандартов, смогли сегментировать саму работу по видам деятельности в электроэнергетике. Так, у нас теперь отдельные группы стандартов для тепловой и гидрогенерации, передачи электроэнергии, оперативно-диспетчерского управления и сбытовой деятельности.

Другое дело, что разработчики профстандартов в каждой из отраслей получают все больше и больше административно-регуляторных указаний с федерального уровня. Система профессиональных стандартов, которую изначально позиционировали как абсолютно добровольную, начинает обрастать значительным количеством нормативных документов, при этом иногда правила игры меняются в ходе этой самой игры.

Так или иначе, с 1 июля вступит в силу норма ТК РФ о применении профстандартов, и мы активно готовим наших работодателей к внедрению профстандартов, причем не только энергетических, но также межотраслевых и сквозных.

— Ну что ж, будем следить за законодателями. А пока давайте поговорим о реформе законодательства об охране труда и внедрении института специальной оценки усло-

TS03_76-85_Интервью.indd 79 24.02.16 20:54

ВАЖНЫЙ ВОПРОС

— Какая подготовка к вступлению в силу норм о применении профстандартов ведется в Объединении?

— Мы сейчас вместе с коллегами участвуем в экспертизе проекта постановления Правительства, которое должно регламентировать обязательность применения профессиональных стандартов в бюджетных учреждениях, госкорпорациях и компаниях с преимущественным госучастием. Большая проблема заключается в том, что понимать под обязательностью. Мы предлагаем подойти гибко: профстандарты должны найти свое

Реформа охраны труда — движение в абсолютно правильном направлении

вий труда. Прошло 2 года, и можно уже сделать какие-то выводы. Как Вы оцениваете проведенную реформу?

— Позитивно. Во-первых, эта реформа идеологически направлена на предупреждение, недопущение, устранение вредных и опасных факторов, на стимулирование работников и, главное — работодателей, к устранению этих вредных факторов, к улучшению условий труда. Во-вторых, спецоценка позволяет выявить реальное положение дел и уменьшить количество случаев, когда формально условия труда подпадают под категорию вредных, но де-факто вредными не являются. И, в-третьих, тем, кто действительно работает во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются справедливые льготы и гарантии. В этом смысле вся реформа — это движение в абсолютно правильном направлении.

— Параллельно с введением спецоценки законодатель разрешил увеличивать для вредников рабочую неделю. Я знаю, у вас в Отраслевом тарифном соглашении (ОТС) такая норма есть. Легко ли было убедить профсоюз ее принять?

— Точнее говоря, для отдельных категорий законодатель установил сокращенную продолжительность рабочей смены (рабочей недели), но разрешил продлевать ее до нормальной продолжительности в случае, если такие положения содержатся в отраслевом соглашении, в коллективном и трудовом договорах — так гласит ст. 94 ТК РФ. Действительно, на базе этой нормы мы в конце августа 2014 года согласовали с нашим отраслевым Электропрофсоюзом внесение необходимых дополнений в отраслевое соглашение в электроэнергетике. Причем дискуссии вокруг этого вопроса продолжались ровно 7 месяцев.

— То есть отраслевой профсоюз далеко не сразу согласился с этим условием?

— Как видите, нет. Много времени ушло на то, чтобы прийти к пониманию, что продление рабочего времени до нормальной продолжительности никак не может рассматриваться как сверхурочная работа. Иначе предложенная законодателем совокупность норм теряет всякий смысл.

TS03_76-85_Интервью.indd 80 24.02.16 20:54

отражение в локальных актах компаний, в том числе госкомпаний. Но они не должны быть безусловной догмой. На них нужно опираться в рамках кадровой политики, в том числе при формировании требований к квалификации персонала. И, разумеется, в определенных случаях замещение ряда должностей невозможно без наличия специального образования. И это должно быть прямо предусмотрено.

Предполагается, что профстандарты будут синхронизированы с образовательными стандартами на федеральном уровне (ФГОС). Замечу, что венцом этой системы станет независимая сертификация профессиональных квалификаций работников, которая будет проводиться под эгидой профессиональных сообществ, но независимо от конкретных работодателей и образовательных учреждений.

ОБЪЕДИНЕНИЕ РАЭЛ

- Отраслевое объединение работодателей энергетики было учреждено в октябре 2003 года.
- В объединение входит более 50 федеральных, межрегиональных и региональных энергокомпаний.
- РаЭл — единственный полномочный представитль интересов работодателей энергетики по взаимодействию со Всероссийским Электропрофсоюзом.
- Это крупнейшее объединение работодателей ТЭК по числу регионов присутствия членских организаций и количеству работников.

И дальше споры шли о том, какой минимальный порог доплат нужно фиксировать в отраслевом соглашении и нужно ли вообще это делать. Мы были убеждены, что в интересах и работодателей, и работников не указывать минимальные пороги доплат, не сковывать инициативу и возможности социальных партнеров в компаниях. Потому что если указать, например, в качестве минимального порога 4%, то в большинстве компаний он и будет 4%, ну, может быть, в отдельных случаях 5-6%. А если жестких ориентиров нет, значит, можно договариваться и о 8 и даже о 12% — в зависимости от заинтересованности конкретного работодателя в решении данного вопроса и финансовых возможностей компании.

— То есть вы спустили этот вопрос на локальный уровень?

— Да, мы выполнили требование ст. 94 ТК РФ, внесли необходимые дополнения в наше отраслевое соглашение, но урегулирование деталей, включая размеры доплат, отнесли к компетенции работодателей и представителей работников на локальном уровне. И эта система заработала. Отмечу, что за 1,5 года мы не получили ни одной жалобы или претензии по существу принятых решений.

— Но зато в отраслевом соглашении вы зафиксировали размер минимальной месячной тарифной ставки (ММТС).

— Да, но нужно сказать, что минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда в электроэнергетике — это лишь расчетная величина, своего рода индикатор (впрочем, наши профсоюзные партнеры не очень любят такой термин), хотя его динамика влияет на размеры тарифных ставок (должностных окладов) в организациях – участницах ОТС.

С 1 января 2016 года размер ММТС в электроэнергетике составляет ₽ 7194. И хотя это лишь индикативный показатель, и он отличается по своей правовой сути от установленного законом размера МРОТ, мы гордимся, что в нашей отрасли размер ММТС примерно на ₽ 1 тыс. выше размера МРОТ. А ведь еще в 2013 году тогдашний размер МРОТ в РФ был выше минимальной тарифной ставки в электроэнергетике.

TS03_76-85_Интервью.indd 81 24.02.16 20:54

ВАЖНЫЙ ВОПРОС

— Как отрасль переживает экономические сложности, с которыми столкнулась наша страна?

— В конце прошлого года по нашей просьбе министр энергетики А. В. Новак провел совещание по вопросам развития социального партнерства, с приглашением руководителей Всероссийского Электропрофсоюза. Диалог шел, как всегда, непросто, но в итоге все согласились, что приоритетной задачей на 2016 год является сокращение издержек работодателей. Однако при этом

76

— столько организаций присоединились к отраслевому соглашению РаЭл.

— Это результат реализации вашего отраслевого соглашения?

— Да, при подписании ОТС в электроэнергетике на 2013–2015 годы мы предусмотрели несколько этапов опережающего повышения размера минимальной ставки и ее дальнейшей индексации на величину инфляции. И хотя процесс переговоров затянулся на 10 месяцев и несколько раз переходил в стадию публичного противостояния, все же мы смогли найти разумный компромисс. В частности, мы предусмотрели гибкие нормы для тех компаний, которые на каком-то этапе не могут или не могли выполнять требование по размеру ММТС.

Успех переговоров подтверждается тем, что, во-первых, нормы ОТС были реализованы подавляющим большинством работодателей и, во-вторых, данное соглашение заблаговременно, еще в декабре 2014 года, было продлено на 2016–2018 годы.

— Вы упомянули о конфликтах в ходе переговорного процесса. Расскажите, как проходили переговоры.

— Да, для меня это особая история. Переговоры стартовали через 1,5 месяца после моего избрания директором Объединения РаЭл, и, возможно, наш профсоюз решил устроить настоящую проверку на прочность. За что, конечно, нашим партнерам отдельное спасибо!

Переговоры с отраслевым профсоюзом — это зачастую триллер. Я и мои коллеги, по крайней мере, почувствовали себя его участниками. Тем более что в октябре 2012 года Электропрофсоюз в одностороннем порядке прервал свое участие в переговорах и после этого даже провел несколько акций протеста — в центре Москвы, на Пушкинской площади.

— О чем спорили?

— Наши партнеры начали переговоры с выдвижения требований, причем свои требования они утвердили решением второго по значимости органа профсоюза (после съезда) — Центрального комитета профсоюза. И это решение было обязательным для переговорщиков с их стороны. Но тогда о чем вести переговоры?! Если мы согласны, то переговоры надо закрывать, если не согласны, то переговариваться не о чем,

TS03_76-85_Интервью.indd 82 24.02.16 20:54

компаниям дана рекомендация придерживаться базисных норм ОТС, предпринимать усилия по сохранению рабочих мест и квалифицированных кадров. Что касается индексации заработных плат, то здесь целесообразно подходить гибко, учитывать финансовые возможности работодателей и ориентироваться на уровни, в рамках которых были проиндексированы тарифы на электроэнергию и тепло. Надо заметить, что взаимодействие с тарифорегуляторами — наша постоянная головная боль: мы постоянно сталкиваемся со случаями, когда затраты на персонал учитываются в тарифах не в полном объеме. Но если вкратце, то активно ведем работу в этом направлении и, кстати, работаем совместно с нашими профсоюзными партнерами.

так как профсоюзная сторона не имеет полномочий отступать от решений своего органа.

— А с чем Вы были не согласны?

— С тем, что принятие выдвинутых требований де-юре и де-факто означало примерно двукратный рост заработной платы в отрасли в течение примерно полугода. Это, конечно, позитивно для работников, но абсолютно невозможно экономически. Или возможно, но потребовало бы примерно 1,5-кратный рост тарифов на электроэнергию, что вряд ли было бы оценено нашими гражданами и уж точно не было поддержано руководителями отрасли и государства.

— Но вы все-таки договорились самостоятельно?

— Уверен, что мы смогли бы договориться и сами, но достаточно трудно это сделать, когда одна из сторон выдвигает ультиматумы, а потом и вовсе прерывает свое участие в переговорах.

Поэтому мы благодарны всем тем, кто принял участие в медиации нашего диалога. А среди медиаторов были и лично глава Федеральной службы по труду и занятости, и министр труда и социальной защиты. Вопрос рассматривался на заседании Российской трехсторонней комиссии под председательством вице-премьера О. Ю. Голодец. В конечном итоге компромисс был найден в кабинете у министра энергетики России А. В. Новака — и то потом еще в течение трех интенсивных переговорных дней мы утрясали детали.

— То есть вопрос решался в высоких кабинетах?

— Это только на словах звучит громко, а по сути означает отсутствие нормального социального диалога в отрасли. Правда, с тех пор мы смогли отстроить нормальное взаимодействие и новых конфликтов больше не допускали. Более того, мы смогли договориться о внесении изменений в ОТС и приняли решение о его продлении.

С другой стороны, столь серьезный уровень разрешения конфликта — свидетельство принципиальной позиции сторон. Тем более что от своих постулатов наша сторона не отказывалась. А ведь, не буду скрывать, когда информация дошла

TS03_76-85_Интервью.indd 83 24.02.16 20:54

ЛИЧНЫЙ ВОПРОС

— Как получилось, что Вы, выпускник философского факультета МГУ, нашли себя в сфере трудовых отношений и социального партнерства?

— Да, боюсь, в эпоху профессиональных стандартов мне пришлось бы труднее. Не знаю, насколько справедливо утверждение, что философы должны управлять государством, но в сфере социального диалога, я считаю, что философский бэкграунд очень кстати. Точнее, даже философско-методологический, потому что я специализировался по философии и методологии науки.

Нужно потратить много времени, чтобы вернуть участников диалога с небес на твердую почву

до Президента РФ, многие говорили нам: ну все, сдавайтесь и соглашайтесь на все требования...

— Но подвинуться все же пришлось?

— Конечно. Вообще работодатели — за рост заработной платы, но только за разумный рост. Особенно если это подкрепляется пропорциональным ростом производительности труда. И если отраслевое соглашение — это гибкий документ, учитывающий разные финансовые возможности разных категорий работодателей. А не инструмент выкручивания рук работодателю профсоюзными структурами на местах.

— Да, непростые у вас задачи и очень нервная работа.

— Это нормальные задачи. Просто надо постоянно заниматься выстраиванием системного диалога с полномочными представителями работников, причем заниматься этим на всех уровнях. Иначе социальный диалог быстро скатывается в набившие оскомину «непримиримые противоречия труда и капитала». И нужно потратить много времени, чтобы вернуть участников диалога с небес на твердую почву.

— Вы очень интересно рассказываете о перипетиях социального диалога с профсоюзами. Но много ли работодателей входит в состав объединений?

— У нас было 35 членских организаций, сейчас 53, то есть цифры поменялись местами, забавно. Плюс еще 3 организации в стадии предварительных переговоров. Плюс около 25 организаций, которым мы оказываем услуги на базе двусторонних долгосрочных договоров (в 2012 году ни одного такого договора у нас не было).

Так или иначе, институт объединений работодателей в нашей стране — относительно молодой, первый Федеральный закон «Об объединениях работодателей» был принят в самом конце 2002 года (наше Объединение, кстати, создано осенью 2003).

За этот период был пройден серьезный путь, и я считаю, мы минули точку невозврата — у работодательских структур на разных уровнях социального партнерства большое будущее, надо только много и активно работать в этом направлении.

TS03_76-85_Интервью.indd 84 24.02.16 20:54

ЛИЧНЫЙ ВОПРОС

Как Вы переключаетесь с работы на личную жизнь?

— Моя жизнь — это все вместе: работа в офисе, переговоры, рабочие поездки и многое другое. Включая мою семью и общение с близкими мне людьми. Могу проснуться под утро и в течение часа обдумывать сложные проблемы А бывает, что в отпуске на неделю или две полностью выброшу из головы все служебные дела. Но в любом случае вне работы себя не мыслю.

— А что нужно для того, чтобы стимулировать работодателей вступать в объединения?

— Что касается стимулирования, то наша позиция такова: нужны эффективные, но сугубо экономические стимулы, причем даже не к вступлению в объединение работодателей. А стимулы, которые подталкивали бы работодателя к участию в системе социального партнерства на различных уровнях: заключать коллективный договор, участвовать в региональных соглашениях в сфере социального партнерства, присоединяться к нормам отраслевого соглашения по соответствующему виду деятельности.

И тогда процесс вступления в объединения работодателей различных уровней пойдет сам собой.

— О каких стимулах идет речь?

— Начиная от отнесения на себестоимость продукции взносов в объединения работодателей (например, по аналогии с отчислениями в профсоюзы — в пределах 1% от ФОТ), и заканчивая предоставлением налоговых преференций тем работодателям, кто соответствует статусу ответственного участника социального диалога (примерные критерии я привел чуть раньше). Я уже не говорю о том, что только социально ответственные работодатели вправе претендовать на льготные кредиты и иные меры государственной поддержки.

Еще несколько лет назад мы с коллегами разработали целый пакет предложений в этой сфере и активно его продвигали. Сначала об этом никто и слышать не хотел, зато сейчас нас поддерживают и объединения работодателей, и профсоюзы, и даже целый ряд министерств и ведомств. В план работы Российской трехсторонней комиссии этот вопрос также уже поставлен — рассчитываем на активный и продуктивный диалог.

И тогда участников отраслевых соглашений будет все больше и больше. ■

TS03_76-85_Интервью.indd 85 24.02.16 20:54