На порядку денному профспілок – підвищення зарплати
За весь період незалежності України загальний рівень оплати праці є вкрай низьким. І жоден Уряд, Президент, соціальні партнери не змогли запровадити таку політику в оплаті праці, щоб кардинально змінити ситуацію на краще.
Середня заробітна плата в Україні в травні складала 6840 грн. Це найнижчий показник з-поміж країн Центральної та Східної Європи і навіть більшості пострадянських країн. Порівняно з відповідним минулорічним періодом співвідношення середньої заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму практично не змінилося і залишається в межах 1,5-1,8 раза.
В області ця ситуація ще складніша.
Не дивлячись на те, що номінальна зарплата зросла майже в півтора рази, і область піднялася на 5 щаблів вгору серед областей, рівень її значно нижчий від державного і наших сусідів.
Та це не головне. Головне, чого вартує наша зарплата, як забезпечує купівельну спроможність кіровоградців.
Якщо порівняти її з фактичним прожитковим мінімумом, до якого включено податки, то наша зарплата - це лише 1,5 прожиткового мінімуму. А якщо врахувати, що український прожитковий мінімум не враховує затрати на утримання дітей, платну освіту і лікування, придбання житла чи його оренду і багато чого іншого необхідного для нормального життя, особливо радуватись немає чому. І це ж якщо говорити за середню зарплату. А якщо подивитись глибше в розрізі груп за рівнем зарплати. За даними облстату в березні майже 10 відсоткам працівників нараховано зарплату менше мінімальної, від 3200 до 4000 – 32,6 %, від 4000 до 5000 – 14,3%. Це означає, що більше сорока відсотків працівників отримує зарплату, яка не дає можливості задовольнити навіть невідкладні життєві потреби.
13 липня п.р. на обласній нараді в ОДА обговорювалось питання щодо шляхів підвищення зарплати в області, визначено орієнтовним рівень зарплати - 7 тисяч грн. Профспілки підтримують цю пропозицію, проте доведеться нелегко. У березні п.р. таку зарплату отримували трохи більше 6 відсотків працівників. Але якщо сторони соціального діалогу об'єднають свої зусилля з метою забезпечення цього завдання, вважаємо це цілком можливо.
Але ще раз хочеться підкреслити – це можливо лише при об'єднанні зусиль влади, роботодавців і профспілок. Ми повинні зрозуміти, що якщо ми не збережемо кадри, ніякі інвестиції нам не допоможуть.
Безумовно, держава підтримує громадян через систему субсидій, дотацій. Дійшло до того, що ці виплати займають левову складову в доходах громадян. Але це дорога в нікуди. Профспілки вважають, що кожна людина, яка працює, повинна заробити собі на життя і на життя своєї родини.
Турбує те, що ця тенденція кардинально не змінилась і в умовах підвищення мінімальної зарплати. Цьому передувало прийняття ЗУ №1774 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким змінено суть та структуру мінімальної заробітної плати, знівельовано диференціацію в оплаті праці.
Натомість профспілки, завдячуючи законодавчим змінам, позбавлені багатьох інструментів цивілізованого впливу на роботодавця для підвищення заробітної плати.

Переговори з роботодавцями на рівні Генеральної та галузевих угод продемонстрували відсутність у роботодавців бажання до конструктивного діалогу в питаннях підвищення зарплати, особливо це стосується мінімальних гарантій оплати праці, в першу чергу тарифної ставки робітника І розряду, яка безпосередньо впливає на всю систему оплати праці та перегляд ставок і окладів.
Профспілки вимушені розпочинати переговори з цифри – 1600 грн., яка вже навіть нижча визначеного в Держбюджеті прожиткового мінімуму – 1684 грн. та занижена порівняно з фактичним прожитковим мінімумом в 2,3 раза.
Отже, питання співвідношення оплати за некваліфіковану та кваліфіковану працю, забезпечення міжкваліфікаційної диференціації, а також визначення конкретного переліку доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, що включаються до складу мінімальної заробітної плати, повністю перенесено у площину колективно-договірних відносин.
Тож запроваджені Урядом законодавчі зміни в оплаті праці, якими змінено структуру мінімальної заробітної плати та порушено принцип автономії колективно-договірного процесу, спровокували виникнення низки проблем під час їх практичної реалізації.
Сталося так, що якщо дотримуватись норм вказаного закону, то тарифна ставка кваліфікованого робітника 6 розряду стає нижче мінімальної зарплати. Звичайно, роботодавці доплачують до мінімальної зарплати, але це не основна зарплата.
Зміна структури мінімальної зарплати, законодавче закріплення можливості нараховувати працівнику мінімальну заробітну плату незалежно від його кваліфікації та включати до її складу доплати і надбавки, призводить до дискримінації в оплаті праці кваліфікованих працівників. Більш всього - це торкається бюджетників, особливо медпрацівників. Практично втрачено всяке бажання підвищувати кваліфікацію, навчатись і здобувати спеціальність.
Звичайно, такий стан справ не може влаштовувати профспілки. В червні п.р. Президія ФПУ на своєму засіданні розглянула питання «Про стратегічне бачення ФПУ щодо подальшого реформування оплати праці», взято за основу проект Основних напрямів подальшого реформування зарплати. Бажано, щоб членські організації, рядові члени профспілки вносили свої пропозиції до цього документу.
Серед них, забезпечення легалізації трудових відносин та заробітних плат; перегляд змісту мінімальної заробітної плати; удосконалення Єдиної тарифної сітки; посилення колективно-договірного регулювання в оплаті праці (тариф працівника І розряду, галузеві стандарти, регіональні коефіцієнти); зменшення необґрунтованої диференціації в оплаті праці; зміна параметрів розрахунку індексації заробітної плати; усунення нерівності в підходах до оподаткування заробітної плати та доходів бізнесу.
Профспілки категорично наполягають на тому, що до мінімальної зарплати не повинні включатись будь-які доплати і надбавки. За наполяганням профспілок до проекту Трудового кодексу внесено норму про неврахування у складі мінімальної зарплати низки доплат та надбавок, а також щодо додаткового права працівника відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невиплатою зарплати у встановлений строк або виплатою її не в повному обсязі.
Маємо намір відстоювати поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди (її окремих положень) на роботодавців відповідного виду/видів економічної діяльності, які не перебувають у сфері її дії (роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, визначаються за основним видом економічної діяльності).

Крім того, на підтримку комплексних профспілкових пропозицій було розроблено відповідні законопроекти, які буде надіслано народним депутатам – представникам ФПУ у Парламенті для внесення їх на розгляд Верховної Ради України.
Профспілки переконані, що реформа оплати праці має відбуватись на засадах справедливого розподілу результатів праці та підвищення рівня її оплати до стандартів ЄС з метою зростання престижності праці українців, інакше ми втратимо найдорожче - кадри.
Федерація профспілок області вважає, що питання підвищення зарплати, вироблення тактики дій в цьому напрямку повинно вирішуватись спільно соціальними партнерами: владою, роботодавцями і профспілками. Тільки так можна зупинити втрату трудового потенціалу.
Оксана Терлецька,
заступник Голови ФПО