

**Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и строительства**



ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ К ДОКЛАДУ

2019 МОСКВА

«Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения»

Социальное партнерство – это способ согласования интересов сторон трудовых отношений и метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, достижения социальной стабильности в обществе.

Общие принципы социального партнерства содержатся в решениях Международной организации труда. МОТ активно пропагандирует «трипартизм», то есть постоянное участие в социальном диалоге трех сторон – государства, предпринимателей и профсоюзов.

СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Несколько слов из истории

О социальном партнерстве в России, как о действенном механизме регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, заговорили в период начала демократических преобразований в России. Указ Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» впервые законодательно закрепил социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений.

Документ предусматривал подписание генеральных соглашений о принципах трехстороннего взаимодействия между Правительством РСФСР,

полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. Цель составления таких соглашений заключалась в определении обязательств сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий гражданам, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся, реализации республиканских социально-экономических программ.

Первое Генеральное соглашение было подписано 25 марта 1992 года членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Документ, как и было прописано в Указе, не содержал регулятивных норм и не оказывал непосредственного влияния на трудовые отношения. Однако он определял основные направления деятельности, например, в области законодательства. Генеральное соглашение предусматривало внесение в Верховный Совет РФ предложений об ускоренном принятии законов «Об охране труда», «Об отпусках», «О рабочем времени и времени отдыха». 25 сентября 1992 года были внесены первоочередные поправки в Кодекс законов о труде РСФСР.

С 1992 по 2019 годы заключено 13 Генеральных соглашений. Этот документ затрагивает интересы более чем 70 миллионов граждан, занятых в различных секторах экономики.



Еще одним законом, существенно усилившим позиции профсоюзов, стал Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года. В статьях 11-23 второй главы этого Закона свое закрепление получили основные права профсоюзов, обеспечивающие им возможность всесторонней защиты социально-трудовых интересов работников.

Таким образом, к концу 1990-х в Российской Федерации сложилась разветвленная многоуровневая система социального партнерства.



Более того, с 2002 года вступил в действие Трудовой кодекс Российской Федерации – кодифицированный свод всех законов в сфере труда, в котором социальному партнерству посвящен отдельный раздел. Трудовой кодекс Российской Федерации повысил роль социального партнерства в целом и коллективных договоров в частности. Более чем в сотне статей Трудового кодекса Российской Федерации есть ссылки на такой механизм регулирования социально-трудовых отношений. Также была усилена роль отраслевых соглашений.

В том же году был принят Федеральный закон «Об объединениях работодателей» № 156-ФЗ, который определил, что сторону работодателей в социальном партнерстве могут представлять только отраслевые объединения работодателей, создаваемые на добровольной основе.

На сегодняшний день особое место в регулировании социально-трудовых отношений на федеральном уровне занимает Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (Комиссия).

Каждый месяц проходят заседания Комиссии, которую возглавляет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации. В рамках Комиссии созданы рабочие группы в соответствии с разделами Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Практически еженедельно на заседаниях рабочих групп Комиссии рассматриваются проекты нормативных правовых актов, затрагивающие интересы работников.



Основные достижения социального партнерства:

1. Все законопроекты, затрагивающие вопросы социально-трудовых отношений, перед рассмотрением в парламенте проходят обязательное обсуждение в рамках Комиссии.
2. По всей стране созданы и работают региональные трехсторонние комиссии.
3. Предложения, сформированные в рамках Комиссии, легли в основу антикризисного плана Правительства (2008-2009 годы).
4. На заседаниях Комиссии ежемесячно рассматривается вопрос о социально-экономической ситуации в стране. Результат – снижение долгов

по заработной плате работников.

5. Координаторы сторон Комиссии от объединений работодателей и профсоюзов присутствуют на заседаниях Правительства Российской Федерации.

Так, с 1 мая 2018 года во многом благодаря работе профсоюзной стороны в Комиссии принято решение о доведении минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума.

Нефтегазстройпрофсоюз России, как и Общероссийское отраслевое объединение работодателей, активно принимает участие в работе Комиссии, особенно по вопросам, связанным с развитием северных территорий.



Профсоюзом неоднократно инициировалось на заседаниях рабочей группы Комиссии по проблемам северных регионов рассмотрение вопросов формирования государственной политики на Севере.

- Только в 2018 году по инициативе Профсоюза в рамках работы профильной рабочей группы Комиссии были рассмотрены следующие вопросы:
- о практике компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей;
 - о ходе работ по обеспечению качества и ценовой доступности транспортных услуг (авиационных, автотранспортных, железнодорожных) для населения, проживающего в районах Крайнего Севера;
 - о мерах по повышению безопасности авиаперевозок работников, осуществляющих работы вахтовым методом;
 - о ходе реформы здравоохранения и оптимизации медицинских учреждений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - о подготовке к проведению детской оздоровительной кампании, об итогах ее проведения;
 - о ходе реализации государственной программы Российской Федерации

«Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации».

В 2019 году по инициативе Профсоюза вынесен на рассмотрение вопрос о недопустимости повышения пенсионного возраста для работников северных территорий.

В ближайшее время на уровне Комиссии планируются к рассмотрению вопросы о формировании системы дополнительных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров на Севере, будет рассмотрена стратегия пространственного развития Российской Федерации.

Еще одним важным уровнем социального партнерства является федеральный отраслевой уровень.

Федеральный отраслевой уровень социального партнерства призван сформировать единые минимальные гарантии для всех работников отрасли.



Основой федерального отраслевого уровня социального партнерства являются отраслевые соглашения.

Отраслевое соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников, оно основано на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

Для того, чтобы отраслевое соглашение распространялось на организации отрасли, они должны входить в объединения работодателей или присоединиться к соглашению.

На сегодняшний день в России действует 58 отраслевых (межотраслевых) соглашений.



ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЯХ

Усилия общероссийских (межрегиональных) профсоюзов были направлены на включение в отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне, обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

- установление минимальных тарифных ставок, минимальных окладов (должностных окладов) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- повышение уровня реального содержания заработной платы, включая её индексацию;
- увеличение (установление) доли вознаграждения за труд (тарифной ставки, оклада, должностного оклада) в структуре заработной платы;
- установление соотношения средней заработной платы работников к средней заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров не более чем 1 к 8;
- разработку и реализацию мер по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате;
- установление, пересмотр и замена норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Одним из основных вопросов отраслевых соглашений является определение минимальных гарантий по оплате труда и ее индексации.

Анализ действующих федеральных отраслевых соглашений показал, что данный вопрос по-разному регулируется соглашениями. Как правило, минимальный размер месячной тарифной ставки устанавливается в диапазоне не ниже 1,2-1,5 величин прожиточного минимума трудоспособного населения. В ряде соглашений присутствует разбивка на основную и неосновной виды деятельности, что тоже имеет под собой рациональную основу.

Обязательства по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию, установлены в большинстве заключенных отраслевых соглашений. При этом конкретные сроки и величина индексации заработной платы установлены лишь в немногих соглашениях.

Как правило, в отраслевых соглашениях по базовым отраслям промышленности работодатель обязуется обеспечить сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая ежегодную индексацию размеров заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги. Конкретный порядок индексации устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым в соответствии с действующим законодательством.

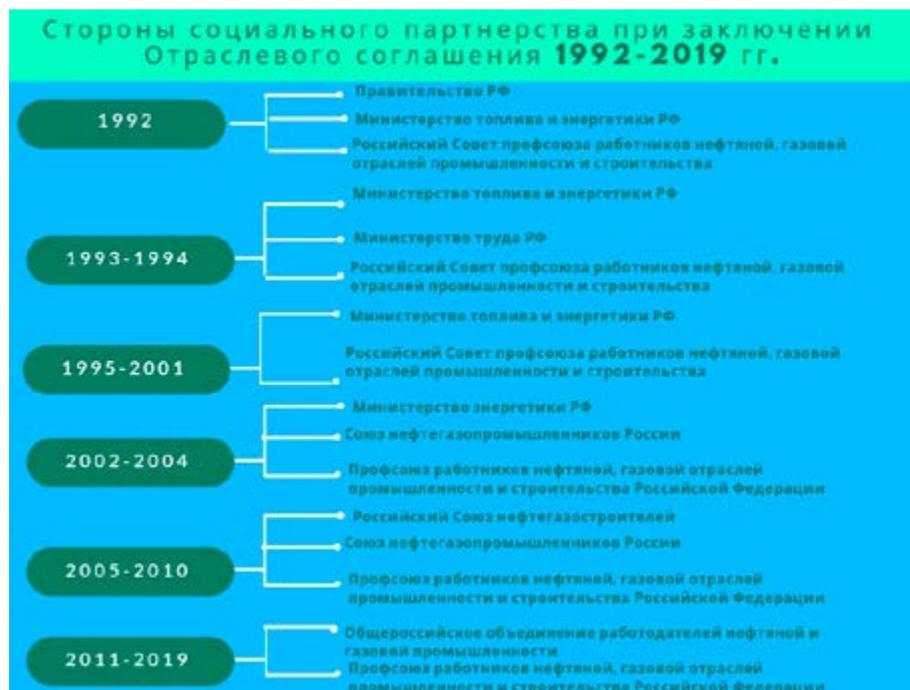


В ряде соглашений по другим видам деятельности присутствуют конкретные сроки и размеры индексации. Так, в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям народных художественных промыслов и ремесел Российской Федерации на 2017-2020 годы, работодатели обязались «в целях повышения уровня реальной заработной платы один раз в полугодие проводить индексацию заработной платы всех категорий работников Организаций с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в порядке и в сроки, предусмотренные Соглашением и коллективными договорами: по состоянию на 1 февраля – на уровень фактической инфляции за прошедший год; по состоянию на 1 августа – на уровень прогнозируемой инфляции на текущий год.

Согласно Отраслевому соглашению по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, работодатели должны обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы путем ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровень не ниже объявленной Правительством Российской Федерации величины инфляции на год.

Для Нефтегазстройпрофсоюза России как представителя работников нефтегазового комплекса практическая реализация социального пар-

сторонства началась с 1992 года, когда было заключено первое Отраслевое тарифное соглашение. Оно было заключено между Правительством Российской Федерации, Министерством топлива и энергетики и Профсоюзом. С 1992 года заключено уже 12 Отраслевых соглашений.



С тех пор вновь заключаемые отраслевые соглашения с каждым разом охватывали все больший круг вопросов, касающихся предоставления работникам нефтегазового комплекса гарантий, компенсаций и льгот в области социально-трудовых отношений.

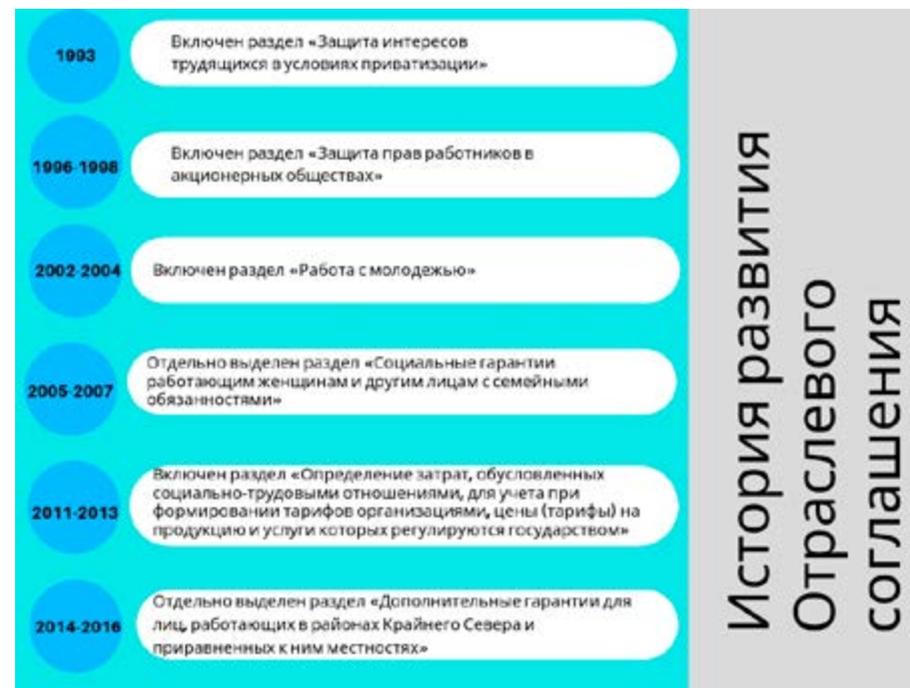
С 2002 года в Отраслевом соглашении появился отдельный раздел, посвященный работе с молодежью.

С 2005 года отдельно выделен раздел по социальным гарантиям работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями.

С 2011 года добавлен новый раздел, которым предусмотрено включение расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, в сумму тарифа (цены) на продукцию.

С 2014 года Отраслевое соглашение пополнилось разделом, касающимся регулирования дополнительных гарантий для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

История развития Отраслевого соглашения



Вместе с тем Нефтегазстройпрофсоюз России главной задачей всегда считал и считает повсеместное обеспечение достойного уровня жизни трудящихся, основанного на повышении заработной платы.

Профсоюзы говорили о том, что величина прожиточного минимума недостаточна для полноценного обеспечения экономической свободы работающему человеку и его семье. Она не позволяет человеку развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации; не решает проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения, обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами.

Дешевый труд невыгоден никому: ни работнику, ни государству. В перспективе это приведет к сокращению человеческого капитала, оттоку высококвалифицированных кадров.

В среднесрочной перспективе минимальный (восстановительный) потребительский бюджет должен стать основой для установления минимального размера оплаты труда.

Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет является важным социальным нормативом, необходимым не только для вывода потребления на восстановительный уровень, но и для выработки и реализа-



ции государственной политики по формированию среднего класса, поскольку именно он определяет нижнюю границу средней обеспеченности.

В связи с этим Нефтегазстройпрофсоюзом России совместно с Федеральным государственным бюджетным учреждением «Всероссийский

научно-исследовательский Институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации была проведена оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. В результате проведенного анализа можно сделать вывод о том, что потребительская корзина, лежащая в основе оценки величины прожиточного минимума трудоспособного населения, не обеспечивает не только простое воспроизводство рабочей силы человека, но и возможность удовлетворения необходимых разумных потребностей человека (без учета семейной нагрузки), расходов на образование и аренду жилья в соответствии с гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Так, по расчетам для оператора технологических установок стоимость минимального потребительского бюджета должна составлять 44 тысячи рублей, а для бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ почти 47 тысяч рублей. Эти величины существенно выше величины регионального прожиточного минимума в ХМАО-Югре. Если рассчитывать потребительский бюджет с учетом содержания одного ребенка цифры будут существенно выше. Данный вопрос требует дальнейшего обсуждения с социальными партнерами.

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра*

	Мужчина, проживающий один			Мужчина, имеющий одного несовершеннолетнего ребенка		
	МПБ, руб.	Соотношение МПБ к ПМ в субъекте, раз	Соотношение МПБ к ПМ по РФ, раз	МПБ, руб.	Соотношение МПБ к ПМ в субъекте, раз	Соотношение МПБ к ПМ по РФ, раз
Оператор технологических установок	44 003	2,9	4,1	67 766	2,3	3,3
Бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ	46 936	3,0	4,4	70 699	2,4	3,5

Особая роль в системе социального партнерства отведена коллективно-договорному регулированию на локальном уровне.

С каждым годом содержание коллективных договоров становится более полным и разносторонним, в договорах появляются конкретные обязательства работодателя.

Например, в коллективных договорах, в которых действуют профсоюзные организации Нефтегазстройпрофсоюза России, устанавливаются дополнительные льготы для лиц с семейными обязанностями, для молодежи, льготы по обеспечению работников жильем, в том числе посредством ипотечного кредитования и т.д.

В коллективных договорах и соглашениях предусматриваются обязательства работодателя по сохранению имеющихся рабочих мест, определяются возможности увеличения рабочих мест в будущем.

Так, в связи с принятием Федерального закона № 350-ФЗ «О вне-

*ПМ в субъекте – 15 427 руб., ПМ в целом по РФ – 10 701 руб., ПМ в субъекте с учетом стоимости содержания ребенка (ПМ ТН в субъекте + ПМ ребенка в субъекте) – 29 554 руб., ПМ в целом по РФ с учетом стоимости содержания ребенка (ПМ ТН в целом по РФ + ПМ ребенка в целом по РФ) – 20 457 руб.



сении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», которым повышен общеустановленный пенсионный возраст, в том числе для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, профсоюзные ор-



ганизации проводят информационную и разъяснительную работу по данному вопросу. Кроме того, при наличии возможностей при заключении коллективных договоров предусматривают положения в части установления дополнительных мер: по медицинскому обеспечению работников предпенсионного возраста; по организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для лиц предпенсионного возраста; добиваются дополнительных гарантий для работников предпенсионного возраста в рамках негосударственного пенсионного обеспечения.

Вместе с тем в правовом регулировании социального партнерства остается еще ряд серьезных проблем.

На федеральном уровне: неэффективность механизма распространения соглашений на работодателей и отсутствие системы поощрений и преференций для работодателей, заключающих и присоединяющихся к отраслевым соглашениям; отсутствие достаточной регламентации процедуры присоединения к отраслевым соглашениям; несоблюдение недобросовестными работодателями гарантий деятельности профсоюзов и ряд других.

Как следствие, на локальном уровне: нежелание работодателей брать на себя дополнительные обязательства; противодействие работодателей и собственников объединению работников; невыполнение администрациями многих предприятий обязательств, принятых в коллективных договорах.

Решение этих вопросов будет способствовать распространению практики заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров.

В свою очередь Профсоюз будет всемерно содействовать решению поставленных вопросов в целях повышения эффективности как системы социального партнерства в целом, так и повышения эффективности коллективных договоров на предприятиях отрасли, в частности.

Таким образом, за годы экономических реформ в системе социального партнерства накоплен значительный опыт деятельности в новых политических и экономических условиях в защите социально-экономических

интересов и трудовых прав членов профсоюза. Удалось создать разветвленную, многоуровневую, институционально оформленную и законодательно определенную систему социального партнерства.

Хочется надеяться, что социальное партнерство, основой которого является готовность сторон к сотрудничеству, взаимопониманию и поиску взаимоприемлемых решений, будет обогащаться практикой, совершенствоваться и развиваться дальше.

