

О работе Федерации профсоюзов УР по заключению коллективных договоров в трудовых коллективах (выступление Петровой И.М.)

В 2010 году коллективно-договорная работа членских организаций Федерации профсоюзов УР осуществлялась в соответствии с Постановлением Исполнительного комитета ФНПР № 4-2 от 28.07.2010г «Об итогах коллективно- договорной кампании 2009 года и задачах на предстоящий период».

Основным требованием к коллективно- договорной кампании 2010 года было требование выдержать идеологию развития трудовых отношений и механизмов защиты прав и интересов работников, заложенную в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы .

2010 год – стал годом, завершившим действия более половины региональных и отраслевых соглашений и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы. Кризис осложнил решение ряда задач, поставленных VI съездом ФНПР и Программным документом ФНПР «За достойный труд», однако это не означало утраты их актуальности.

Исходя из этого приоритетной задачей коллективно-договорной кампании 2010 года стал рост реального содержания заработной платы и преодоление экономической бедности, ликвидация имеющейся и предупреждение образования задолженности по заработной плате.

О требованиях, предъявляемых к коллективно- договорной кампании 2010 года, Федерация профсоюзов УР своевременно уведомила членские организации.

При подготовке и проведению колдоговорных кампаний Федерация профсоюзов УР, республиканские отраслевые комитеты профсоюзов оказывали всестороннюю поддержку Координационным советам профсоюзов городов и районов, первичным профсоюзным организациям.

Работники аппарата, руководители членских организаций ФПУР участвовали практически на всех конференциях крупных организаций и учреждений по итогам выполнения или принятия новых коллективных договоров, проводили экспертизу вновь принимаемых коллективных договоров. На сайте Федерации профсоюзов размещен типовой макет коллективного договора, адаптированные макеты коллективных договоров разработаны во всех республиканских отраслевых комитетах профсоюзов. Систематически проводилась учеба профсоюзного актива по колдоговорному регулированию социально- трудовых отношений.

Федерация профсоюзов отмечает, что в целом в процессе коллективно-договорной кампании 2010 года ее заявленная идеология была выдержана.

Вместе с тем в представленных членскими организациями материалах

отмечена и слабая настойчивость профактива, отсутствие у профсоюзных активистов достаточных знаний и опыта, а также социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недооценка значения коллективного договора, страх перед потерей работы и диктатом работодателя.

Анализ коллективных договоров также показывает, что до сих пор их тексты перегружаются нормами, содержащимися в Трудовом кодексе Российской Федерации. Между тем в коллективном договоре должны устанавливаться для работников условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, или конкретизироваться рекомендуемые нормы труда (трудового процесса).

В соответствии с представленной информацией отраслевыми республиканским комитетами, первичными профсоюзными организациями по состоянию на 31 декабря 2010 года количество коллективных договоров в организациях республики, в которых имеются первичные профсоюзные организации составляет 1544, что соответствует 77% от общего количества профсоюзных организаций.

Численность работников, на которых распространяется действие коллективных договоров 204 576 (или около 40% от среднесписочной численности всех работающих Удмуртской Республике).

Интересны данные, озвученные на расширенном совещании Министерства труда Удмуртской Республики 12 марта 2011 года.

Всего на территории Удмуртской Республики 2414 действующих коллективных договоров, 52 соглашения (отраслевых, территориальных). Охват коллективными договорами среднесписочной численности работников (человек) по полному кругу организаций составил 77,2%

Сравнительный анализ данных ФПУР и Минтруда УР показывает, что наши социальные партнеры имеют более широкую информацию, особенно по количеству коллективных договоров, в связи с закрепленной за ними функцией по их уведомительной регистрации. Было бы интересно проанализировать какие еще представители работников, кроме профсоюзов имеются в системе социального партнерства Удмуртской республики при заключении коллективных договоров. Учитывая имеющуюся разницу статистических показателей количества коллективных договоров Минтруда и федерации профсоюзов, можно сделать вывод о том, что в системе социального партнерства кроме профсоюзов, появились новые.

Остановимся подробнее на итогах реализации приоритетных задач колдоговорной кампании 2010 года.

Большое внимание придавалось регулированию заработной платы через коллективные договоры.

Одним из главных итогов прошедшей кампании является то, что, несмотря на кризисные явления, повысился удельный вес предприятий, в которых минимальная заработная плата установлена на уровне не ниже

прожиточного минимума трудоспособного населения региона.

Практически на всех крупных промышленных предприятиях республики установлены конкретные размеры минимальной заработной платы. Это дает свои результаты. На сегодняшний день в республике минимальная заработная плата на уровне или выше прожиточного минимума трудоспособного населения Удмуртской Республики в отраслях: оборонной, автотранспортной, строительной, лесной, потребкооперации, электропрофсоюз, а также на предприятиях: ОАО «ЭМЗ Купол», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», ОАО «Ижсталь», ОАО «Элеконд». Но, к сожалению, в таких отраслях, как АПК, жилищно-коммунальное хозяйство, социальная сфера, еще достаточное количество работников получает заработную плату ниже величины прожиточного минимума. В АПК -более 700 работников, в жилищно-коммунальной отрасли -более 150, в здравоохранении-27% от общего числа работников, в образовании-38%.

Профсоюзные комитеты добивались включения в коллективные договоры пунктов по повышению реального содержания заработной платы в соответствии со ст. 134 Трудового Кодекса РФ. К сожалению, стороны коллективного договора не всегда конкретно определяли порядок индексации.

Федерация профсоюзов еженедельно проводила мониторинг задолженности предприятий перед работниками по заработной плате и совместно с социальными партнерами принимала меры по ее снижению.

Основными задачами по содействию **занятости** на конкретных предприятиях было сохранение численности (штата) сотрудников, компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных трудовым законодательством, содействие их переобучению, предоставление оплачиваемого рабочего времени для поиска новой работы, адаптация новых работников, наставничество, повышение квалификации, получение дополнительного образования и другие. Федерация профсоюзов выпустила бюллетень по вопросам занятости.

Федерацией профсоюзов было рекомендовано включать в коллективные договоры разделов «Молодежная политика». В этих разделах колдоговоров предприятия устанавливают оказание единовременной материальной помощи работникам в связи с призывом на службу в армию, выплату «подъемных» молодым людям, вернувшимся из рядов Российской Армии, предоставление одного дня с сохранением зарплаты при заключении брака, полную или частичную оплату за учебу молодых работников в профильных учебных заведениях.

На протяжении последних семи лет Федерация профсоюзов проводит конкурс « На лучший коллективный договор».

Целями и задачами конкурса являются:

1. Дальнейшее развитие и совершенствование системы социального партнерства, регулирование социально- трудовых отношений и согласование социально- экономических интересов участников трудовых отношений.
2. Изучение и распространение опыта работы организаций, добившихся положительных результатов в реализации коллективных договоров.

3. Мотивация профсоюзного членства через информационное обеспечение реализации конкурса.

4. Активизация работы профсоюзных организаций по совершенствованию механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Подробную информацию о своей работе сообщат далее республиканские комитеты работников здравоохранения и оборонной промышленности.

Если в 2010 году при позиционировании профсоюзной стороной идеи достойного труда самым востребованным направлением коллективно-договорного регулирования стал рост реального содержания заработной платы и преодоления экономической бедности путем закрепления механизмов индексации заработной платы и приближения минимальной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного человека, то этого нельзя не учитывать в коллективно-договорном регулировании этих вопросов в 2011 году.

ФНПР от позиционирования идеи достойного труда на 7 съезде в январе 2011 года приняла программу «Достойный труд- основа благосостояния человека и развития страны». Поэтому на республиканском уровне социального партнерства социальные партнеры должны рассмотреть вопрос о распространении механизмов повышения реального содержания заработной платы и преодоления бедности путем установления минимального размера заработной платы в Удмуртской Республике на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения и разработке механизмов индексации.

Мы обращаемся к присутствующим здесь Координатору Комиссии, представителям стороны Правительства, работодателям с тем, что бы в самое ближайшее время на отдельном заседании Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии нам удалось заключить Соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике.

Наше предложение:

Установить, что минимальная месячная заработная плата работника, работающего на территории Удмуртской Республики и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Удмуртской Республики при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Мы уверены, что Соглашение может стать толчком для дальнейшего роста заработной платы как на отдельных предприятиях, так и в отраслях в целом.

Также предлагаем реализовать на практике стратегические ценности Генерального Соглашения по разработке механизмов индексации заработной платы работников бюджетной сферы и завершить переход к 1 января 2012 года в соответствии с принципиальными позициями Федерального законодательства по НСОТ.