

Уважаемые коллеги, мне бы не хотелось ограничивать свое выступление одной только темой о распространении коллективного договора на членов профсоюза или на всех работников. Поэтому, если позволите, я ознакомлю вас с теми проблемами, как мы их видим, при заключении коллективных договоров и их реализацией с тем, чтобы эти проблемы нас, может быть, подвигли к их решению.

В отраслях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства колдоговорным регулированием охвачено почти 94% работников. На протяжении более 20 лет коллективные договоры на отраслевых предприятиях, где действуют организации общероссийского профсоюза, заключаются на основе отраслевых соглашений. Для того, чтобы облегчить работу профкомов и руководства отраслевых предприятий по подготовке текста коллективного договора, ЦК профсоюза после каждого заключения федерального соглашения на очередной срок разрабатывает текст примерного коллективного договора организации и направляет в каждую первичку, каждому руководителю предприятия.

На коллективный договор возлагается функция – закрепить на уровне предприятий конкретные нормы, установленные в соглашениях разного уровня, а также установить собственные нормы трудового и социального характера, исходя из особенностей работы конкретного предприятия.

Важнейшими, безусловно, являются гарантии по оплате труда работников. Мы договорились об установлении таких гарантий на самом низком квалификационном уровне для рабочих 1 разряда. На сегодняшний день тарифная ставка рабочих 1 разряда в автотранспортных предприятиях должна быть не менее, чем 6 тыс. 648 рублей в месяц. В дорожных организациях она выше, рассчитывается умножением прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации на коэффициент 1,15.

Однако, несмотря на однозначность положения статьи 48 Трудового кодекса, по которой соглашение обязательно для применения на

предприятиях, на которые они распространяются, некоторые работодатели пытаются использовать инструмент коллективного договора, чтобы узаконить снижение гарантий для работников. И во многих случаях это получается у них не без успеха.

На чем основывается работодатель. Первое. Убеждают работников в отсутствии средств для реализации установленных гарантий. Этому способствует то, что большинство предприятий автомобильного, городского пассажирского транспорта являются убыточными, и ограничены средства за счет увеличения производительности увеличения доходов предприятий.

Второе, что использует работодатель. Оспаривает распространение на них условий соглашений. Здесь у нас четкое взаимоотношение с Рострудом. Каждое предприятие, подавшее отказ от присоединения к федеральным отраслевым соглашениям на учете в ЦК профсоюза. Установлены сроки направления отказов, соблюдение порядка проведения консультаций с профкомом по каждому предприятию, которые этот отказ направили. Более 90% предприятий наших отраслей обязаны применять нормы соглашения с учетом этих норм в коллективных договорах.

В ряде случаев работодатели манипулируют тем, что разными соглашениями, заключаемыми профсоюзными органами, применяются разные точки отсчета и критерии защиты. Как я уже сказал, в наших отраслевых соглашениях гарантию составляет тарифная ставка рабочих 1 разряда с нормальными условиями труда. Региональными соглашениями определяется минимальный размер заработной платы в субъектах Российской Федерации. В целом по Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, который уже содержит в себе не только тарифную часть, но и дополнительные выплаты.

В этой путанице, созданной разными показателями по оплате труда, работникам, да и работодателям разобраться подчас нелегко. По несколько раз в год мы даем работодателям разъяснения о том, что отраслевые

минимальные тарифные ставки рабочего не включают в себя выплаты по районным коэффициентам, северные надбавки и никакие другие выплаты.

В последнее время со ссылкой на кризисные явления в экономике появились попытки сокращения вознаграждения за труд с использованием новой редакции статьи 48 Трудового кодекса о возможности включения в тексте соглашения нормы о приостановлении действия отдельных пунктов соглашения в отношении работодателей и организаций, испытывающих трудности организационного характера.

Исполком ЦК профсоюза определил свою позицию по этим предложениям работодателей. Она кратко сводится к недопустимости снижения минимальных гарантий для работников, снижения стоимости рабочей силы в условиях роста потребительских цен и инфляционных процессов в стране. Пока нам удастся убедить объединение работодателей в правоте нашей позиции.

Однако, несмотря на явную правовую защищенность членов профсоюза, обеспечить реальное соблюдение их законных прав через коллективные договоры в полном объеме не удастся. В ряде предприятий работодатели пытаются ослабить влияние профсоюза на процесс коллективных переговоров, подменяя профсоюз иными представителями органов работников. Пользуясь недостаточно четкой регламентацией полномочий представителей работников в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса, во ГУП, Башавтотранс, это одно из крупнейших предприятий автомобильного транспорта в Башкортостане, были предприняты действия по сокращению численности профсоюзной организации до уровня менее 50% от числа работающих и подмене социального партнера по заключению колдоговора иным представительным органом работников. И такой «финт» позволяет работодателям даже при наличии профсоюзной организации, используя административный ресурс, выбирать для ведения переговоров выгодного представителя и заключать с ним коллективные договоры заведомо ухудшающие положение работников.

Однако, тревожит то, как показало обсуждение этого вопроса на заседании рабочей группы РТК в ноябре 2014 года, число регионов, где практикуется подмена профсоюзных органов иными представителями органов работников возрастает. Отраслевые профсоюзы и ФНПР должны дать, мы считаем, должную оценку таким действиям работодателей, приводящим к ухудшению психологического климата в коллективах и дезорганизации общества.

Хотелось бы коснуться и темы, поднимаемой и сегодня здесь, и во многих профсоюзах, не является исключением и наш профсоюз, я говорю от себя, потому что нет коллективного решения Центрального комитета или Исполкома профсоюза. Распространение норм коллективного договора только на членов профсоюза, наряду с преимуществами таит в себе скрытую угрозу деятельности профсоюза, дает возможности работодателю противопоставить одних работников другим, манипулируя оценкой действий и возможностей профсоюзов.

Я полностью поддерживаю те предложения, которые здесь прозвучали, сохранить распространение коллективного договора на всех работников предприятий. Однако, считаю, что должна быть утверждена норм, по которой в этом случае работники, не являющиеся членами профсоюза, обязаны будут участвовать в финансировании деятельности профсоюза, который заключил коллективный договор на предприятии.

И последнее. Несмотря на принятые руководящими органами профсоюза рекомендации, в коллективных договорах предприятий все еще мало внимания уделяется проблемным вопросам проведения специальной оценки условий труда, установлению в связи с проведением доплат за вредные условия труда, дополнительных отпусков, обеспечение прав на льготное пенсионное обеспечение. Полагаю, что сегодняшнее обсуждение позволит нам те проблемы, которых я коснулся, приблизить к их решению. Спасибо.