Научно-практическая конференция
«Социальное партнерство как эффективный механизм в решении социально-трудовых вопросов»

17 ноября 2022 года, 10:00
г. Казань, ул. Сибирский тракт, д.43 – ЛПЧУП
Санаторий
«Ливадия-Татарстан»

Тема выступления: «О действиях ФНПР по развитию социального партнерства, как механизма регулирования социально-трудовых отношений»

Регламент выступления до 30 минут.

***

В конце прошлого — начале текущего года мы отмечали тридцатилетие социального партнёрства как метода регулирования социально-трудовых отношений в нашей стране. За эти тридцать лет у нас сложилась и законодательно оформлена система социального партнёрства в сфере труда.

В 2020 году социальное партнерство приобрело новый статус — конституционный. В Конституции Российской Федерации зафиксировано, что должны быть созданы условия для социального партнерства, а Правительство обязано обеспечивать реализацию его принципов. (слайд № 2)

Прежде считалось, что социальным партнерством должны заниматься органы власти, ответственные за сферу труда. Но труд влияет на все процессы в обществе: на бизнес, налоги и экономику в целом. Поэтому все органы государственной власти всех уровней должны обеспечивать данную конституционную гарантию.

Каждый вопрос, затрагивающий социально-трудовые отношения, должен решаться совместно — профсоюзами, работодателями и властью в рамках трехсторонних комиссий. По мнению ФНПР, это должно найти отражение в документах не только федеральных органов власти, но и региональных органов исполнительной и законодательной власти.

Напомню, что на федеральном уровне аналогичные нормы уже есть — в Трудовом кодексе, регламентах Правительства и Государственной Думы. (слайд № 3-4)

***

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений, заключенных организациями ФНПР, включает (слайд № 5):

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы;

5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

60 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

83 региональное трехстороннее соглашение;

119 325 коллективных договоров.

***

(слайд № 6)

Соглашения отсутствуют:

На межрегиональном уровне: в Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трёхсторонние соглашения не удаётся заключить в течение нескольких лет в связи тем, что полномочные представители Президента России отказываются от заключения соглашений, так как по их мнению это не входит в сферу их деятельности.

На отраслевом уровне: пять общероссийских профсоюзов не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства.

Основными причинами этого являются: отсутствие отраслевых объединений работодателей, малочисленность и организационная слабость профсоюзов.

На региональном уровне: только в Ненецком и Чукотском автономных округах не заключены региональные трехсторонние соглашения.

***

Органы социального партнерства — это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссии создаются на всех уровнях из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. (слайд № 7)

На федерально-отраслевом уровне действуют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Например, активно работает отраслевая комиссия в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса (за текущий год уже проведено 5 заседаний). (слайд № 8)

Мониторинг практики работы региональных трехсторонних комиссий, проведенный ФНПР за первое полугодие 2022 года показал, что количество заседаний региональных трехсторонних комиссий варьируется от 2 до 3-х (Ивановская, Архангельская, Нижегородская области) и до 11 (Республика Мордовия). (слайд № 9)

Мониторинг работы региональных комиссий в Приволжском федеральном округе отразил неравномерность заседаний в регионах. Напомню о необходимости выполнения постановления Генсовета ФНПР о регулярности проведения заседаний трёхсторонних комиссий по регулированию социально-

трудовых отношений субъектов Российской Федерации. (слайд № 10)

Стоит обратить внимание, что из 85[1] регионов России только в Чукотском автономном округе не работает трехсторонняя комиссия, в связи с отсутствием двух полномочных сторон: зарегистрированных территориальных объединений профессиональных союзов и региональных объединений работодателей.

При этом в субъекте разработана необходимая нормативно-правовая база для регулирования социального партнерства на региональном уровне.

***

(слайд № 11)

На федеральном уровне социального партнёрства на постоянной основе ведётся работа Российской трехсторонней комиссии, которая включает в себя проведение в еженедельном формате заседаний рабочих групп РТК и проведение не реже одного раза в месяц заседания Российской трехсторонней комиссии.

Основными задачами Российской трехсторонней комиссии является реализация положений Генерального соглашения. (слайд № 12) В соответствии со структурой Генерального соглашения действуют рабочие группы РТК. (слайд № 13)

В 2022 году проведено 9 заседаний и 82 заседания её рабочих групп, на которых рассмотрено более 190 вопросов, в том числе 58 проектов федеральных законов и 82 проекта иных нормативных правовых актов. (слайд № 14)

Традиционно члены РТК обсуждают вопросы, касающиеся внесения изменений в Трудовой кодекс, проектировки федерального бюджета и внебюджетных

---

[1] Без учета новых территорий!!!

фондов, размеры пособий по безработице, величину МРОТ и др. (слайд № 15) Профсоюзы практически каждое заседание РТК инициируют рассмотрение злободневных тем в разделе «Разное». (слайд № 16)

Например, достаточно длительный период в Тверской области органы исполнительной власти региона игнорировали призывы профсоюзов к социальному диалогу. Однако благодаря усилиям профсоюзной стороны РТК на федеральном уровне удалось добиться возобновления работы Тверской региональной трехсторонней комиссии.

В начале текущего года представителями профсоюзов и работодателей была предпринята попытка закрепить в Регламенте Государственной Думы норму об учете мнения РТК или ее сторон по законопроектам в сфере труда, подготовленным к рассмотрению в нижней палате Парламента, как в первом, так и во втором чтении. Но данное предложение пока не нашло поддержки со стороны Минтруда России.

В 2020 году в связи с распространением коронавирусной инфекции были приняты поправки в законодательство, которые предоставили Правительству России право оперативного принятия нормативных актов, в том числе в социально-трудовой сфере. По инициативе профсоюзов первоначальный вариант законопроекта был дополнен нормой об обязательном рассмотрении Российской трехсторонней комиссией проектов нормативных правовых актов, разрабатываемых Правительством. Данный порядок действует и в настоящее время. Практически все проекты нормативных актов проходят через рассмотрение сторонами социального партнерства. Некоторые документы по договоренности согласуются в течение 4-х часов.

Социальное партнерство это не только работа в формате Российской трехсторонней комиссии, но и диалог социальных партнеров на площадке Правительства России, Минтруда России (рабочие совещания по внесению изменений в Закон о занятости), Государственной Думы. (слайд № 17)

В условиях санкционного давления Правительством России создана межведомственная рабочая группа по вопросу восстановления рынка труда, в которую по инициативе профсоюзной стороны РТК входят её представители. Также ФНПР добилась включения в состав межведомственных штабов в сфере занятости населения представителей территориальных объединений организаций профсоюзов. В настоящее время представители профсоюзов участвуют в 58 из 73 действующих региональных штабов в сфере занятости населения.

***

(слайд № 18)

ФНПР ежегодно подводит итоги коллективно-договорной кампании, что позволяет, выделит актуальные проблемы социального партнерства, как правовые, так и организационные.

Анализ коллективно-договорной кампании в 2021 году выявил тенденцию к сокращению общего количества работников на крупных и средних предприятиях, на которых распространяется действие соглашений и коллективных договоров. (слайд № 19-20)

Основными причинами этого являются: низкий уровень профсоюзного членства, отсутствие инициативы профсоюзной стороны по вступлению в коллективные переговоры, а также использование практик противодействия созданию и развитию профсоюзных организаций.

Следует отметить, что также влияет на ситуацию и рост числа самозанятых, который опережает самые оптимистичные прогнозы Минэкономразвития России. По состоянию на октябрь текущего года численность самозанятых составила 6 млн чел. (слайд № 21)

Так работники, переведенные в статус самозанятых, лишаются законных льгот, гарантий, а также права на объединение и защиту профсоюзами, ввиду только налогового регулирования данной формы занятости.

***

(слайд № 22)

По состоянию на 1 июля 2022 года размер минимальной заработной платы в субъектах РФ (РМЗП), превышающий МРОТ, был установлен в 17-ти из 85-ти субъектов РФ. Однако лишь в 10-ти регионах РМЗП распространялся на работников бюджетной сферы.

К сожалению, не все соглашения соответствуют Трудовому кодексу, а также учитывают Постановления Конституционного Суда РФ. Есть случаи, когда РМЗП устанавливается в величине МРОТ, что противоречит ТК РФ и делает его юридически ничтожным.

В значительной части соглашений четко не определено, что в РМЗП не могут включаться компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии с решением Конституционного Суда РФ.

Положительные примеры по РМЗП.

Следует отметить Краснодарский край, в котором РМЗП с 1 июня 2022 года равен 16 043 рубля и в него не включены ни компенсационные, ни стимулирующие, ни социальные выплаты. (слайд № 23)

Данное региональное соглашение о МЗП единственное, в соответствии с которым минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной

оклад) работников региона автоматически увеличивается при повышении МРОТ и всегда превышает его на 5%.

В Республике Крым РМЗП хоть и установлен в величине МРОТ, но также не включает в себя данные выплаты.

***

(слайд № 25-26)

В текущей ситуации идея социального партнерства остается определяющим фактором стабильности в обществе. Основная идея социального партнерства — это консенсус (согласование) интересов работников, работодателей и государства, где государство выступает в особой роли — социального партнера. Однако не всегда представители государства приемлют социальный диалог, несмотря на их конституционную обязанность, в связи с этим существует ряд проблем.

***

(слайд № 27)

На федеральном уровне сложилась негативная практика со стороны финансово-экономического блока Правительства России по недопущению профсоюзов к разработке и рассмотрению документов стратегического характера. В этом году на заседании Российской трехсторонней комиссии так и не был представлен среднесрочный прогноз социально-экономического развития, а проект федерального бюджета был представлен менее чем за сутки до заседания РТК.

***

(слайд № 28)

Неорганизованные работодатели часто отказываются от взаимодействия с представителями работника (профсоюзами) - направляют в Минтруд России отказ от присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне. В настоящее время работодателю,

не участвовавшему в заключении такого соглашения, достаточно привести любой аргумент для не присоединения к нему. Это позволяет ему получать преимущества от демпинга по заработной плате, экономии на социальных гарантиях в результате недобросовестной конкуренции.

Существует ряд недобросовестных работодателей, которые пропагандируют идеологию о вреде социального партнерства.

Например, представитель юридической фирмы BLS в своей статье «Кому выгодны отраслевые соглашения и обязательно ли их подписывать?» говорит о том, что заключение отраслевых соглашений для работодателей «влетает в копеечку» поскольку сотрудники получают достаточно большие льготы в дополнение к тем, что изначально дает ТК РФ.

***

(слайд № 29)

Профсоюзы много раз предлагали изменить подходы к формированию цены государственного оборонного заказа и установлению регулируемых государством тарифов. Это пресловутые законы, которые блокирует всё и вся, в том числе сегодня они стали тормозом на нашей обороноспособности. Действующий порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, не учитывает положения коллективных договоров и отраслевых соглашений, касающиеся вопросов оплаты труда и социального обеспечения работников.

Сложившаяся ситуация ведет к занижению уровня заработной платы работников, а для организаций – к осложнению финансово-экономического положения, проведению вынужденных мероприятий по оптимизации

численности, потере высококвалифицированных специалистов, неконкурентоспособности на рынке труда.

В связи с этим профсоюзы предлагают выработать совместное решение с Минпромторгом России, Минобороны России, Минтруда России, Минфином России, Минэкономразвития России по обеспечению учета при формировании цены продукции, поставляемой по государственному оборонному заказу, положений отраслевого соглашения и коллективного договора.

Кроме того, считаем, что выплаты по социальному пакету в рамках коллективных договоров и содержание социальной сферы (включая жилье) должно субсидироваться государством. Это одно из конкурентных преимуществ выбора трудоустройства и сохранение работников на данных предприятиях.

По мнению ФНПР, Минпромторгу России и Минобороны России с участием ОООР «Союз машиностроителей России» и Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности целесообразно создать постоянно действующую комиссию в целях решения проблемных вопросов, связанных с исполнением государственного оборонного заказа.

Также считает необходимым предусмотреть в полномочиях федеральных органов исполнительной власти, курирующих тарифорегулируемые отрасли (ЖКХ, электроэнергетика, железнодорожный транспорт), их участие в качестве стороны отраслевого соглашения.

***

(слайд № 30)

Не один год возникает проблема с заключением соглашений федеральных округах в связи тем, что некоторые полномочные представители Президента России отказываются от заключения межрегиональных

соглашений, так как по их мнению это не входит в сферу их компетенции.

Также зачастую федеральные министерства «открещиваются» от принципов социального партнерства, мотивируя это тем, что в положении определенного министерства нет данного полномочия.

Примером для остальных федеральных округов является Приволжский федеральный округ, где многие годы заключаются и исполняются соглашения.

***

(слайд № 31)

За последние несколько лет массовое распространение получили нестандартные формы занятости. К ним относятся – дистанционная занятость, занятость посредством цифровых платформ, самозанятость, работа по гражданско-правовым договорам и другие.

Большинство нестандартных форм занятости осуществляются в рамках гражданско-правовых отношений, но которые, при этом, имеют ряд признаков трудовых отношений.

Занятость, не оформленная трудовыми договорами, выгодна бенефициарам, использующим труд физических лиц, за счет экономии расходов на социально-трудовые гарантии. Кроме того, данная категория граждан не может рассчитывать на профсоюзную защиту и участвовать в коллективных переговорах.

В настоящее время идет подготовка проекта нового закона о занятости населения в Российской Федерации. Профсоюзы вовлечены в обсуждение законопроекта с самого начала его разработки.

При проектировании нового закона о занятости населения профсоюзы предлагают предусмотреть:

- права самозанятых (в широком смысле, понимая под ними всех занятых по гражданско-правовым договорам) и платформенных занятых на объединение в профсоюзы и защиту их прав и интересов;

- возможность трудящихся в рамках гражданско-правовых отношений заключать соглашения в сфере занятости (аналог соглашений социального партнерства в рамках трудовых отношений).

***

(слайд № 32)

Профсоюзы неоднократно поднимают вопрос о сложности проведения коллективных переговоров малочисленными профсоюзными организациями.

Действующее правовое регулирование (статья 31 ТК РФ) допускает к участию в коллективных переговорах иных представителей работников (не являющихся первичными профсоюзными организациями). То есть до сих пор сохранена возможность выбора иного представителя при существующих первичных организациях.

По-нашему мнению, профсоюзы меньшинства должны иметь право вести коллективные от имени своих членов и такой подход согласуется с Конвенцией №98.

В тоже время в ТК РФ не предусмотрено заключение коллективного договора по кругу лиц – по членам конкретного профсоюза.

Комитет по свободе объединения МОТ отмечает, что любые ограничения и запреты в праве вышестоящих профсоюзов, федераций и конфедераций профсоюзов на заключение коллективных договоров на уровне предприятия, тормозит развитие производственных отношений и, в частности, не позволяет организациям с недостаточными средствами получать помощь от организаций более высокого уровня, которые в принципе

лучше оснащены кадрами, финансами и опытом для достижения успеха в таких переговорах и считает, что эти организации действительно должны иметь возможность заключать коллективные договоры.

***

(слайд № 33)

Положения Трудового кодекса РФ об участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса не реализуется.

Большинство работодателей не хотят допускать работников в управлении организацией. А ведь взаимодействие работодателя и работника – это залог успеха предприятия!

ФНПР считает необходимым сделать более обязательным норму – это потребует внесение изменений в хозяйственное законодательство, обеспечив реальное участие работников в управлении организацией.

***

(слайд № 34)

МРОТ – это минимальный размер тарифной ставки, оклада работника. Несмотря на многочисленные постановления и определения Конституционного Суда, в нарушение норм Конституции РФ и Трудового кодекса, оклады работникам, прежде всего, в бюджетной сфере продолжают устанавливаться ниже МРОТ (например, работникам организаций Росгидромета).

***

(слайд № 35)

В 2019 году был принят Федеральный закон «О внесении изменений в федеральный закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», который предусматривает установление запрета на создание унитарных предприятий, изменение

их деятельности, а также на ликвидацию или реорганизацию уже созданных унитарных предприятий.

Профсоюзы выступали против данного закона и отмечали его вредность.

Согласно закону до 2025 года ГУПы и МУПы должны быть преобразованы в акционерные общества.

Реализация закона разрушила действующую систему социального партнерства.

Например, государственные предприятия в Красноярском крае в сфере дорожного отрасли были реорганизованы в форме преобразования в АО, сто процентов акций, которых находится в собственности Красноярского края. Но, при этом Министерство утратило функции и полномочия учредителя в отношении указанных организаций и, как следствие, не может выступать стороной социально партнерства в качестве представителя работодателя при заключении соглашений.