

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

СТРАТЕГИЯ

**Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»
по развитию социального партнерства**

Казань, 2017 год

Стратегия Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» по развитию социального партнерства

I. Предпосылки формирования Стратегии¹.

Переход Российской Федерации на рыночный путь развития экономики поставил новые задачи в сфере социально-трудовых отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве инструмента регулирования и совершенствования трудовых отношений определил социальное партнерство – систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 ТК РФ).

Социальное партнерство является одним из способов достижения согласия сторон социально-трудовых отношений по многим производственным и социальным вопросам, неизбежно возникающим в процессе труда.

Ключевым механизмом реализации договоренностей сторон социального партнерства являются отраслевые соглашения на федеральном (отраслевом уровне) и коллективные договоры в организациях.

Сложившаяся система социального партнерства в электроэнергетике, электротехнике, энергостроительстве отражает специфику этих отраслей:

В электроэнергетике:

- наличие большого сектора свободного рынка электрической энергии и мощности при государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию;

- необходимость поддержания высокой технологической дисциплины, обусловленная высокой социальной значимостью отрасли для экономики и граждан страны и связанные с этим повышенные требования законодательства в сфере труда;

- наличие межрегиональных вертикально-интегрированных холдинговых энергетических компаний;

- присутствие в системе социального партнерства на отраслевом уровне двух общероссийских объединений работодателей и единого Профсоюза, представляющего интересы большинства Работников отрасли;

- наличие самостоятельных энергетических, энергосервисных и ремонтных компаний, не входящих в объединения работодателей и не участвующих в единой системе социального партнерства, но имеющих первичные профсоюзные организации ВЭП.

¹ Здесь и далее под «Стратегией» понимается Стратегия Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» по развитию социального партнерства.

В электротехнике:

- отсутствие ярко выраженного централизованного регулирования, рыночное определение объемов производства и цены производимой продукции;
- отсутствие общероссийского отраслевого объединения Работодателей электротехнической отрасли промышленности и вхождение части Работодателей данной отрасли в объединение Работодателей машиностроительного комплекса, лишь частично отражающего специфические интересы и возможности организаций электротехники;
- разнородность организаций электротехники по видам выпускаемой продукции, их экономико-финансовых возможностей;
- наличие в системе социального партнерства на федеральном уровне взаимодействия нескольких отраслевых профсоюзов, определяющих специфику возможностей отраслевого Профсоюза, представляющего интересы большинства Работников отрасли;
- отсутствие взаимодействия Профсоюза с Ассоциациями производителей по видам электротехнической продукции.

В энергостроительстве:

- не распространение отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на работников строительных организаций, занятых на строительстве объектов электроэнергетики;
- значительное снижение объемов строительно-монтажных работ на объектах электроэнергетики;
- создание новых инжиниринговых компаний, не относящихся по виду деятельности к электроэнергетике;
- ограниченные возможности Профсоюза по оказанию влияния на социально-экономическую ситуацию в строительных организациях из-за их малочисленности или отсутствия в них первичных профсоюзных организаций.

Эти и ряд других обстоятельств, сформировали особые традиции и стандарты отношений представителей Работников и Работодателей, как сторон социального партнерства в соответствующих отраслях экономики.

Особенности деятельности организаций электроэнергетики, отсутствие доли государственного участия в энергокомпаниях теплогенерации, продолжающиеся структурные преобразования хозяйствующих субъектов электроэнергетики создают объективные предпосылки для переосмысления и совершенствования сложившихся в отрасли трудовых отношений.

В рамках социального диалога важнейшее значение приобретает процесс нахождения согласованных и взаимоприемлемых решений между представителями Работников¹ и Работодателей², не ущемляющий законных интересов каждой из сторон.

¹ Здесь и далее под «Работниками» понимаются Работники организаций, уполномочившие Профсоюз отстаивать свои социально-трудовые интересы, работающие на предприятиях и в организациях электроэнергетики и электротехники.

² Здесь и далее под «Работодателями» понимаются юридические лица, вид деятельности которых относится к электроэнергетике и электротехнике.

Оптимальное согласование интересов сторон – в этом заключается смысл развития социального партнерства для Работников и их Представителей¹.

Взаимоотношения Профсоюза с социальными партнерами – Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общероссийским отраслевым объединением работодателей поставщиков энергии (Союз «РаПЭ») – весьма многогранны и специфичны.

В большинстве своем работники представляемых отраслей заинтересованы в развитии производства, повышении его эффективности, конкурентоспособности, производительности труда, как инструмента для наиболее полного удовлетворения их интересов. При этом Работники рассчитывают на реальный рост своих доходов, открытость сторон социального партнерства, приветствуют Работодателей, ведущих социально-ответственный бизнес, готовых к конструктивному диалогу в рамках социального партнерства.

Стремясь к развитию социального партнерства, Работники и их представители не отказываются и от иных законных методов реализации своих интересов.

II. Миссия Профсоюза. Цели Стратегии и задачи по ее реализации.

а) Миссия.

Повсеместное развитие рыночных отношений, складывающаяся в стране система трудовых отношений, формирование рынка труда требуют от Профсоюза не только глубокого знания интересов Работников, наращивания усилий по их отстаиванию, но и осознания своего места и роли на рынке труда, как оптового продавца рабочей силы.

В большинстве случаев интересы Работодателей и Профсоюза расходятся. Капитал по своей природе стремится к минимизации затрат на рабочую силу, а профсоюзы, представляя интересы наемных работников, стремятся ее дороже продать. Однако с аргументами Профсоюза считаются только тогда, когда видят серьезную организацию, которую поддерживают и считают своей широкие массы трудящихся.

Задача профессиональных союзов заключается в содействии росту уровня и качества жизни работников через повышение их доходов и обеспечение социальных гарантий, в эффективной поддержке социально уязвимых категорий работников.

Это определяет **Миссию Профсоюза:**

представление и защита интересов членов Профсоюза и уполномочивших Профсоюз Работников, достижение социальной стабильности и достойного уровня жизни Работников.

¹ Здесь и далее под «Представителем» Работников понимается Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» и её структурные подразделения.

б) Цели.

В рамках реализации Миссии Профсоюз ставит перед собой следующие цели:

- установление и формализация¹ общих и особенных интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений;
- определение цены предложения рабочей силы;
- создание системы мониторинга и оценки эффективности трудовых отношений и системы социального партнерства;
- совершенствование существующих и формирование новых форм социального партнерства;
- развитие трудовых отношений, как инструмента повышения производительности труда и эффективности организаций электроэнергетики, электротехники в целях роста уровня заработной платы и повышения качества жизни Работников;
- соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и других действующих социальных стандартов.

в) Задачи.

Достижение заявленных целей требует от Профсоюза и его структурных подразделений проявления инициативы в решении следующих задач, направленных на реализацию интересов Работников:

1. Выявление общих и особенных интересов Работников на отраслевом, региональном и межрегиональном уровнях, а также на уровне предприятий и организаций отраслей присутствия Профсоюза.

Происходящие изменения в электроэнергетике (появление новых субъектов хозяйствования, смена структуры собственников, в том числе с иностранным капиталом, переход генерации и сбыта электроэнергии и тепла на рыночные механизмы регулирования цен (тарифов) и услуг), электротехнике (активное развитие отдельных направлений отрасли, появление транснациональных компаний в качестве собственников организаций и предприятий электротехники, разнообразие особенностей хозяйственной деятельности) сочетаются с изменением роли государства в решении социальных проблем граждан.

Все это оказывает существенное влияние на социально-трудовые отношения, характер и уровень социального партнерства, интересы, как Работника, так и Работодателя.

Сложившаяся система выявления и обобщения интересов Работников недостаточно полно отражает их общие и особенные интересы, не всегда правильно группирует их по уровням социального партнерства – отраслевому, территориальному и уровню предприятия, организации.

Необходимо создать систему формализованных¹ процедур, позволяющую структурным подразделениям Профсоюза получать, обобщать и отстаивать на

¹ Под «формализацией» понимается придание интересам Работников конкретного цифрового и иного выражения, способного стать основой для переговоров сторон социального партнерства.

различных уровнях социального партнерства соответствующие интересы Работников в ходе переговоров с представителями Работодателей и соответствующих органов власти.

2. Изучение рынка труда с целью определения цены предложения рабочей силы.

Рынок труда образовался и развивается на базе изначально заниженной цены рабочей силы, отражающей реалии прежней социально-экономической системы, когда действовали существенные социальные льготы для Работника в виде возможности предоставления бесплатного жилья, медицинского обслуживания, образования, доступного оздоровления и отдыха.

Существующий в настоящее время рынок труда чаще всего ограничивается рамками муниципального и отчасти территориального спроса и предложения рабочей силы. Федеральный (отраслевой) рынок труда развит слабо вследствие немобильности рабочей силы. Негативно сказывается на развитии цивилизованных социально-трудовых отношений наличие «неформального» («серого») сектора рынка труда, появление «заемного» труда.

Очевидно, что впереди – продолжение структурных преобразований. Сегодня они охватывают только крупные энергокомпании, где имеются возможности одновременного действия нескольких коллективных договоров. Но рыночные законы говорят, что процесс оптимизации производства непременно придет и к малому бизнесу. Рынок труда подвержен непрерывным и существенным изменениям, связанным с неравномерностью притока новой рабочей силы, снижением рождаемости и продолжительности жизни граждан, возрастанием спроса на квалифицированных работников и конкуренции между работодателями за их закрепление на производстве.

Несмотря на то, что в ходе оптимизации численности Работников существенно сократилось количество рабочих мест, в организациях продолжается процесс старения кадров, появляется дефицит работников, возрастает текучесть среди высококвалифицированных рабочих вследствие наличия более выгодных предложений.

Реагируя на быстро меняющийся рынок труда каждая из сторон социального партнерства руководствуется собственными интересами, но, при этом должна учитывать и интересы социальных партнеров.

3. Формирование согласованной позиции и солидарных действий Профсоюза и Работников по основным вопросам социально-трудовых отношений. Определение общих подходов во взаимодействии с социальными партнерами.

Механизм согласования общей позиции Профсоюза с его структурными подразделениями по ключевым вопросам социально-трудовых отношений громоздок и малоэффективен. В нем присутствует субъективизм оценки ситуации структурными подразделениями Профсоюза, когда в ряде случаев искажаются действительные интересы Работников.

Недостаточно обеспечены организационными и финансовыми ресурсами солидарные действия Профсоюза и его структурных подразделений. Обобщая

¹ В данном и аналогичных случаях под термином «формализованных» понимаются описанные определенным регламентом, технологично отработанные и сведенные к заполнению конкретных бланков и форм процедуры.

все позитивное, что наработано в территориальных, первичных профсоюзных организациях, необходимо переходить к единому и доступному информационному полю ВЭП.

Следует создать эффективный механизм обмена информацией для выработки консолидированной позиции структурных подразделений Профсоюза, подкрепленный необходимыми организационными и финансовыми ресурсами, обеспечивающий проведение солидарных действий Профсоюза в рамках действующего законодательства.

Создание такого механизма возможно только при взаимодействии всех структурных подразделений Профсоюза. Результатом решения этой задачи станет создание единой системы внутрипрофсоюзного взаимодействия, обеспечивающего возможность более эффективной защиты интересов Работников при выстраивании отношений с Работодателями, их представителями, органами государственной власти.

4. Расширение сферы совместных интересов Работников и Профсоюза с их социальными партнерами. Увеличение заинтересованности Работодателей в развитии социального партнерства и повышении качества жизни Работников.

В настоящее время выявлен и в практике взаимоотношений зафиксирован ряд общих интересов Работников, Работодателей и органов власти. Развитие социального партнерства и социально-ответственного бизнеса, более глубокое понимание Работниками и их представителями смысла рыночных преобразований и их влияния на социально-трудовые отношения позволяет вести поиск новых зон совпадения интересов социальных партнеров.

Решение данной задачи предполагает выявление как общих, так и особенных интересов социальных партнеров, анализ сложившихся отношений между Работниками (их представителями) и Работодателями. В рамках данной задачи предполагается разработка Профсоюзом предложений, понятных сторонам социального партнерства и имеющих для них взаимную экономическую выгоду. Особое направление социального партнерства – поддержка и развитие более глубоких отношений с социально-ориентированными Работодателями, стремящимися повысить эффективность и конкурентоспособность организаций и предприятий на основе повышения качества жизни Работников.

Без настойчивого поиска новых направлений развития социального партнерства на взаимовыгодных условиях, расширения доверия и понимания интересов каждой из сторон не могут быть цивилизованно решены ни вопросы развития организаций и предприятий (в том числе и увеличения прибыли их собственников), ни вопросы повышения уровня жизни Работников.

5. Формирование отношений с органами власти.

Важной задачей Профсоюза и его структурных подразделений является создание системы эффективных взаимоотношений с органами законодательной и исполнительной власти на федеральном уровне, уровне субъектов Российской Федерации и муниципальном уровне по вопросам совершенствования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

У органов власти, как субъектов социального взаимодействия, имеются свои интересы, совпадающие или не совпадающие с интересами других сторон социального партнерства. Их выявление и учет в ходе реализации социального партнерства может обеспечить дополнительные возможности Профсоюзу в защите интересов Работников.

Особенностью отношений Профсоюза с органами законодательной власти всех уровней должно стать лоббирование интересов Работников на уровне законодательного регулирования социально-трудовых отношений. Профсоюз выступает за такое законодательство, которое в должной мере защищает интересы Работников и дает определенные преимущества тем Работодателям, которые ведут социально-ответственный бизнес, решают социальные проблемы Работников цивилизованно, в рамках согласованных с Профсоюзом социально-трудовых стандартов.

Государственное регулирование тарифов на электрическую и тепловую энергию побуждает Профсоюз и его структурные подразделения на выстраивание согласованной с Работодателем системы отношений с регулируемыми органами, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации. Реализация данного направления обеспечивает взаимный интерес Работников и Работодателей по гарантированному включению в состав тарифа на электрическую и тепловую энергию полного объема затрат на расходы, связанные с оплатой труда, льготами и гарантиями, предусмотренными в Отраслевом тарифном соглашении и коллективных договорах. Профсоюз может не только поддерживать в данном вопросе позицию Работодателя, но и осуществлять контроль за реализацией принятых решений.

Необходимо также выстраивать взаимоотношения Профсоюза с органами по труду и занятости, особенно в условиях нестабильного развития экономики, непрерывных структурных преобразований, влекущих за собой высвобождение Работников.

Налаживание взаимодействия в рамках социального партнерства между Профсоюзом, Работодателями и органами власти должно способствовать созданию новых рабочих мест и трудоустройству высвобождаемых Работников.

6. Участие в формировании корпоративных стандартов социально-трудовых отношений в организациях и на предприятиях.

Наличие многообразия зафиксированных в коллективных договорах и соглашениях норм и показателей, характеризующих с одной стороны уровень социально-трудовых отношений, а с другой стороны уровень финансово-экономического состояния организаций и предприятий – реалии сегодняшнего состояния социального партнерства в отраслях присутствия Профсоюза.

Важнейшими объединяющими нормативными актами, определяющими минимально допустимый уровень оплаты труда, льгот и гарантий, являются отраслевые соглашения. Однако, значительная часть организаций и предприятий в силу финансово-экономических возможностей и сложившихся традиций включает в коллективные договоры более высокие нормы льгот и социальных гарантий. Распространение их опыта возможно через принятие

отраслевых стандартов социально-трудовых отношений, призванных стать системой ценностей, способствующих развитию общих интересов Работников и Работодателей отрасли в зависимости от уровня их экономического развития.

Участие представителей сторон социального партнерства в разработке стандартов социально-трудовых отношений позволит обеспечить, с одной стороны, достойный уровень жизни каждого, даже самого низкооплачиваемого Работника и его семьи, а с другой стороны, стимулировать устойчивое экономическое развитие, повышение конкурентоспособности и эффективности работы организаций и предприятий отраслей, повышение спроса на произведенную ими продукцию.

В основу системы отраслевых стандартов социально-трудовых отношений должен быть положен стандарт оплаты труда, учитывающий помимо квалификации и вклада в производство не только все необходимые потребности работника и членов его семьи, но и рост цен на товары и услуги, инфляцию и т.д. Профсоюз в целом и его структурные подразделения должны проводить работу, направленную на постепенное приближение минимальных отраслевых стандартов оплаты труда к уровню международно-признанных стандартов оплаты труда.

Разработка и внедрение отраслевых стандартов социально-трудовых отношений позволит Профсоюзу совместно с представителями Работодателей улучшить контроль выполнения достигнутых в ходе социального партнерства соглашений и договоренностей, реально повысить защищенность Работников.

Наличие согласованных стандартов обеспечит проведение единой политики во взаимодействии Работников и Работодателей и их представителей, позволит разработать комплекс типовых документов, упрощающих процедуру переговоров по заключению отраслевых соглашений и коллективных договоров.

III. Заключение.

Настоящая Стратегия закладывает основу для создания и реализации Профсоюзом в целом и его структурными подразделениями программ развития социального партнерства.

Профсоюз считает социальное партнерство главным инструментом обеспечения социальной стабильности, поступательного развития электроэнергетики, электротехнической отрасли промышленности, повышения конкурентоспособности и эффективности работы организаций и предприятий при достижении в ходе взаимодействия сторон социального партнерства рационального баланса интересов.

Стратегия будет положена в основу деятельности Профсоюза и его структурных подразделений, доведена до сведения Работников.

Центральный комитет ВЭП, как постоянно действующий руководящий орган Профсоюза, будет всячески содействовать реализации Стратегии путем оказания информационной и методической поддержки структурным подразделениям Профсоюза, разработки рекомендаций и положений, обучения профсоюзных кадров и актива.

В результате реализации целей и задач, предусмотренных настоящей Стратегией, предполагается достижение следующих результатов:

- повышение уровня и качества жизни Работников – одного из основных условий стабильного развития электроэнергетики, электротехнической отрасли промышленности, их организаций и предприятий в рыночных условиях;
- развитие в электроэнергетике, электротехнической отрасли промышленности социально-ориентированного бизнеса;
- формирование цивилизованного рынка труда и создание условий для его развития;
- укрепление авторитета Профсоюза как стабильного, социально-ответственного партнера в развитии и совершенствовании социально-трудовых отношений;
- переход социально-трудовых отношений в России и отрасли на международные стандарты.