Практика участия вышестоящих профсоюзных организаций в коллективных переговорах на предприятиях. Значимость норм соглашений всех уровней.



1. С какой целью вышестоящая профсоюзная организация может быть включена в состав комиссии по разработке и заключению коллективного договора?



Так в большей степени выглядят колдоговорные отношения в рамках взаимодействия вышестоящих и первичных профсоюзных организаций.

Возникает вакуум отношений и ощущение отсутствия единства в действиях профсоюза в целом!
Как во всем известной басни Ивана Андреевича Крылова «Лебедь, рак и щука».

Наша Челябинская областная организация Горно-металлургического профсоюза - пошла по другому пути!



Основой профсоюзной организации являются члены профсоюза.
Фундамент мотивации – это пазл по решению реальных социально – трудовых проблем работников и их преобразование в качественные переговоры для закрепления в коллективном договоре.

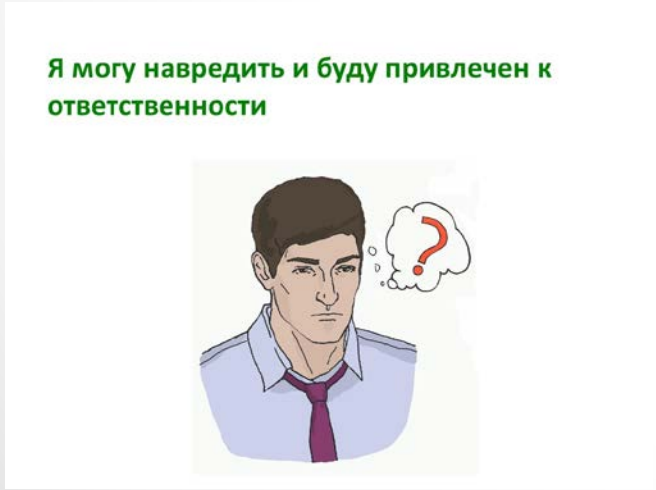
Основные наши задачи в ходе коллективных переговоров:

1. исходя из багажа коллективных договоров провести качественные переговоры, с включением максимального количества работников заинтересованных в разрешении собственных проблем ;



Разбудить в работниках детский интерес к собственному уважению

2. не навредить не освобождённым работникам включенным в комиссию с профсоюзной стороны;



Представитель вышестоящей организации не зависим от решений директора предприятия , поэтому может быть более настойчив и откровенен. Например предложить вести аудио запись переговоров – это будет воспринято стороной работодателя нормально, по сравнению с предложением самих работников. И обеспечит тактичность при проведении переговоров.

3. не допустить давление на первичную профсоюзную организацию и на рядовых членов профсоюза;



Опыт показывает, что коллективные переговоры это многослойные переговоры с большим количеством рисков для профсоюза, как в отношении отдельных личностей, так и в отношении массового количества людей, либо профсоюзной организации (аппаратная война). Поэтому в начале переговоров необходимо провести риск-менеджмент переговорного процесса и выработать возможные пути.



4. организовать работу переговорной комиссии таким образом, чтобы выгодно переносить внимание оппонента (в случае возможных угроз центр внимания акцентировать на вышестоящие решения, в случае усиления авторитета первичной профсоюзной организации – уйти на второй план)

5. максимально использовать возможность общения с профсоюзным активом предприятия, доводя информацию о ходе переговоров, с выявлением новых запросов.



Так одним из позитивных таких примеров может служить совсем не давнее разрешение проблемы работников за рамками коллективных переговоров. На одной из встреч с профактивом была озвучена проблема получения спецодежды в связи с закрытием одной из проходных, что послужило увеличением времени следования до склада выдачи спецодежды. Профсоюзной организацией было организовано обращение в профсоюзный комитет с более чем 350 подписями работников, проблема решена.

6. дать профсоюзной организации новый опыт ведения переговоров (поведенческие, этические, психологические и иные аспекты переговорного процесса)



7. дать понять члену комиссии, какая роль в переговорном процессе ему соответствует и даёт максимальный эффект.



Роли переговорщиков очень важны. Изначально определённые роли для не освобождённых участников помогут избежать конфликтов и давления. Какие как правило роли бывают: 1. первой скрипки, 2. суфлёра, 3. бэк-вокалиста, 4. секретаря 5. наблюдателя, 6. провокатора, 7. мнимого подхалима и др.

8. усилить профсоюзную команду.



Переговоры - это командная работа и чем больше в неё вовлечены авторитеты с подразделений, тем ближе к телу становится каждый отвоёванный пункт. Как правило в переговорах есть два три ключевых требования работников – которые необходимо зашить в предложения более низкого уровня.

Какой эффект из практики для первичных профсоюзных организаций даёт участие представителей вышестоящих профсоюзных организаций в коллективных переговорах

1. В малочисленных организациях нет профессиональных переговорщиков, а председатель, как правило, либо не освобождённый, либо «знаток» по всем вопросам.

2. В организациях где профсоюзное членство ниже 50%, как правило работодатель не заинтересован в заключении коллективного договора. Включение специалиста от вышестоящей организации усиливает позиции первичной профсоюзной организации в вопросе мотивации работодателя. (практика различна)

3. Принятие решений участников переговорного процесса со стороны работодателя по ключевым вопросам чаще всего находятся не в их компетенции и требуют дополнительных согласований с Управляющей компанией, либо собственником. При включении специалиста вышестоящей организации влияние на принятие положительного решения увеличиваются.

4. Использование в переговорах не только норм Трудового законодательства, но и других кодексов (таких как Налоговый, Гражданский, Семейный и др.) и иных законодательных актов позволяет добиваться более высоких гарантий для работников.

5. Участие представителей вышестоящих профсоюзных организаций позволяет трансформировать нормы Соглашений различных уровней в нормы Коллективного договора. (как пример: ситуация с трест Водоканал и РС ЧО)

Что удалось добиться :



1. Заключение коллективного договора в ООО «Златоустовский металлургический завод» (далее ООО «ЗМЗ») после отказа работодателя сесть за стол переговоров с первичной профсоюзной организацией, где уровень членства ниже 50%;



2. Включение в коллективные договора нормы о признании Регионального Соглашения и закрепления индексации заработной платы выше Индекса потребительских цен;



3. Включение в коллективные договора часовых тарифных ставок работников низшего разряда в нормальных условиях труда рассчитанных из действующего МРОТ – 77,5 руб./час (примеры: ООО «ДонкарбГрафит», ООО «ЗМЗ»);

4. Включение в коллективные договора нормы о признании Отраслевого тарифного Соглашения и как следствие закрепление оценочных норм по оплате труда, таких как МЗП не ниже 1,8ПМ, доведение средней до 4ПМ, 70% - постоянной части, компенсация в размере годового заработка каждому иждивенцу (члену семьи) в случае смертельного случая на производстве и многое другое;

Что удалось добиться :



5. Включение в коллективные договора АО «Челябинский цинковый завод», АО «Карабашмедь», ООО «ЗМЗ» компенсации работникам затрат на детские сады. (в соответствии с нормами Налогового кодекса – данные затраты ложатся в себестоимость и снижают налогооблагаемую базу работодателя)



6. Установление в коллективных договорах доплат за условия труда свыше 4% в зависимости от класса подкласса условий труда, а также сохранения дополнительных отпусков. (яркий пример ОАО «Тургоякское рудоуправление»)



7. Закрепление в коллективном договоре ООО «ЗМЗ» решения Конституционного суда об оплате выходных и праздничных дней в двойном размере не только тарифа но и компенсационных и стимулирующих выплат предусмотренных системой оплаты труда;

8. Закрепление в коллективных договорах либо локальных нормативных актов порядка индексации заработной платы. (примеры: АО «Трубодеталь», ПАО «Ашинский МЗ», ПАО «ММК» и др.)



Что удалось добиться :



9. Закрепление в коллективном договоре ООО «ЗМЗ» - программы дополнительного медицинского страхования работников полностью за счёт работодателя;



10. Закрепление в коллективных договорах пункта о дополнительных выплатах к значимым датам (профессиональный праздник «День Металлурга», юбилеи и др., а также по итогам года (так называемая 13-я зарплата);



11. Закрепление в коллективных договорах дополнительной оплаты сменно-встречных совещаний (примеры: ООО «ЗМЗ», ПАО «ЧМК», ОАО «ММК-Метиз» и др.)

12. Иные социально-экономические гарантии работникам отрасли, такие как компенсация зубопротезирования, оплата отдыха на курортах г. Сочи и многое другое (пример: предприятия РМК, профком Карабашмедь – как оператор предоставления путевок и решения вопросов с переносом сроков отпуска)

СПАСИБО

ЗА ВНИМАНИЕ!