

В ПРОТОКОЛЕ РАЗНОГЛАСИЙ - АУТСОРСИНГ

25 февраля и 17 марта состоялись заседания комиссии по Коллективному договору с целью подведения итогов выполнения двусторонних обязательств этого главного шахтерского документа между администрацией ОАО "Павлоградуголь" и Днепропетровской территориальной организацией Укрugлепрофсоюза.

Настойчиво иницируя колдоговорную кампанию, профсоюз угольщиков накануне провел неоднократные консультативные встречи с генеральным директором ОАО "Павлоградуголь" Артуром Мартовицким и директорами дирекций аппарата управления.

В настоящее время переговоры с целью заключения нового сбалансированного Коллективного договора на акционерном угледобывающем предприятии, проходят в режиме рассмотрения и обсуждения, чтобы появилась возможность удовлетворить требования трудовых шахтерских коллективов и возможности работодателя. Ярким примером социальной ответственности бизнеса выступает именно коллективный договор - этот "живой" документ, который постоянно дорабатывается, учитывая экономическое положение предприятия. Реальность принятия сторонами на себя обязательств и ответственность за их выполнение - один из принципов социального партнерства не на словах, а на деле. Со своей стороны люди труда выполняют свои обязательства тем, что создают собственнику материальные блага и прибыль, и поэтому вправе заслуженно получить в ответ корпоративные права, которые гарантирует Коллективный договор сверх законодательства. Говоря о социальной ответственности предприятия, надо помнить, что фактически само предприятие - это и есть его работники.

От Днепропетровской территориальной организации Укрugлепрофсоюза в комиссии работают: председатель теркома профсоюза угольщиков Сергей Юнак, заведующая отделом по защите трудовых и социально-экономических прав трудящихся Наталья Хамаза, председатели профсоюзных комитетов шахт: им. Героев космоса Петр Небогатых, ш. "Западно-Донбасская" Владимир Косарев, ш. "Степная" Сергей Рыжков, ш. "Днепровская" Юрий Савкин, ш. "Терновская" Алексей Коновалов.

Сторона администрации "Павлоградугля" вышла на переговоры в новом кадровом составе. В переговорном процессе по наработке новых пунктов Колдоговора в ней участвуют: Петр Фоков - директор по экономике и финансам, и заместитель Наталья Гончарова, директор по управлению персоналом Дмитрий Семенюк со своими заместителями Андреем Ряпасовым и Александром Нехрещенюком, директор по социальному развитию Николай Холеван и заместитель Оксана Кузьмина, руководитель юридического департамента Александр Погорелый, заместитель директора по охране труда Юрий Томак, руководитель службы подземного шахтного транспорта дирекции по производству Юрий Лагутин.

Готовясь к процессу переговоров, терком профсоюзной организации подготовил пакет предложений, которые поднимают на более высокий уровень гарантии работников, и прежде всего, по вопросам оплаты труда. Такой вопрос как повышение базовых окладов трудовых коллективов угледобывающего предприятия решался по протокольному решению, подписанному генеральным директором ОАО "Павлоградуголь" Артуром Мартовицким, председателем Днепропетровской территориальной организации Укруглепрофсоюза Сергеем Юнаком и председателем ОО НПГУ ЗД. В данном документе закреплена договоренность об увеличении на 15% базовых должностных окладов работников предприятия. Согласно решению президиума, терком продолжит переговоры с администрацией о повышении заработных плат на 25% в течение 2011 года.

Защищая права трудящихся, профсоюз угольщиков настоял на расширении социальных прав и гарантий работников, учитывая действующие в Украине минимальные гарантии. Рассматривались вопросы увеличения льгот, надбавок, отпусков за вредные условия труда, ненормированные рабочие дни, привлечение людей к работе в праздничные дни и т. д.

Администрация ОАО "Павлоградуголь" приняла предложение Днепропетровской территориальной организации о повышении размера компенсации за отопление, газ и электроэнергию. С января данная выплата увеличена до 2000 грн. для работников предприятия. Для ветеранов труда, которые находятся на заслуженном отдыхе, увеличение размера компенсации еще находится в стадии рассмотрения, и данная льгота пока выплачивается в прежнем размере.

Достигнуто понимание в вопросе увеличения сумм материальных помощей на шахтах и вспомогательных предприятиях: на следующее заседание сторона собственника пообещала предоставить уже конкретные цифры по планируемым изменениям.

Были внесены изменения в порядок и сроки выдачи бытового топлива получателям, чтобы люди обеспечивались углем без проволочек и без задержек. По предложению администрации будет ужесточен режим проживания в общежитиях ОАО "Павлоградуголь" для тех жильцов, которые не работают на предприятии.

На стадии обсуждения находится вопрос об увеличении отпуска начальникам производственной службы, который впервые был поднят на отчетно-выборной конференции трудового коллектива шахты "Юбилейная". "На данный момент теркомом профсоюза отправлены письма на имя директоров шахт и председателей профсоюзных комитетов с требованием провести хронометраж рабочего времени и аттестацию рабочего места и должности, - сказала заведующая отделом по защите трудовых и социально-экономических прав трудящихся Наталья Хамаза, - и если действительно подтвердятся факты превышения норм пребывания на рабочих местах в подземных условиях работников этой профессии, то будет подготовлено дополнение для его включения в Коллективный договор. Кроме того, будет направлен официальный документ в Кабинет министров, чтобы на законодательном уровне узаконить право начальников производственных смен на угольных шахтах на увеличение количества дней дополнительного отпуска.

В протокол разногласий во время работы комиссии попал только один вопрос. Он касается выполнения работ и производственных процессов сторонними организациями. В п. 6.1 Коллективного договора ОАО "Павлоградуголь" Днепропетровская территориальная организация предложила внести абзац следующего текста: "Сохранить целостный имущественный комплекс ОАО "Павлоградуголь" с запретом на передачу сторонним организациям (аутсорсинг), не входящим в состав "Павлоградугля" функций, работ и услуг, которые выполняют работники угледобывающего предприятия".

Профсоюзная сторона не препятствует работодателю в заключении договоров на привлечение для работы на предприятии сторонних людей, фирм. Такой путь возможен, при условии, если подобная практика не будет вредить технике безопасности и условиям работы трудовых коллективов "Павлоградугля". Но Днепропетровская территориальная организация Профсоюза работников угольной промышленности категорически против передачи объемов работ вместе с работниками ОАО "Павлоградуголь" в сторонние структуры.

Отрадно, что на заседании комиссии 17 марта директор по экономике и финансам Петр

Фоков высказался за то, что нельзя допустить, чтобы предприятие и дальше тратило те деньги на сторонние структуры, которые могут быть вложены в развитие "Павлоградугля". Хочется напомнить, что терком профсоюза угольщиков в самом начале аутсорсинговых процессов, начавшихся в 2008 году, предупреждал о том, что передача Павлоградской автобазы разного рода фирмам, была не чем иным, как подпиткой чужого бизнеса, который только ухудшил положение людей труда, а также не справился с возложенными на него производственными обязанностями.

Надо наложить категорический запрет на применение слов "аутсорсинг" или "заемный труд" в отношении всего того, что связано с основным производством и промышленной производственной технологической цепочкой шахт и вспомогательных предприятий - такова позиция профсоюза. Чтобы не допустить разговора "взагалі", профсоюз угольщиков настаивает на получении достоверной официальной информации о планах администрации ОАО "Павлоградуголь" в сфере внедрения нестандартных форм собственности.

В заключение хочется сказать: неправильно думать, что Коллективный договор заключается только для того, чтобы работникам были установлены дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Такое мнение ошибочно и недалеко. Этому шахтерскому документу под силу стабилизировать отношения между работодателем и трудовым коллективом, оказать положительное влияние на мотивацию труда. Люди трудятся с большей отдачей, когда видят, что собственник считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми "винтиками" в большом производственном механизме.

Светлана ГОНЧАР

ОФИЦИАЛЬНОЕ МНЕНИЕ

Сергей Мельник, директор научно-исследовательского института социально-трудовых отношений Министерства социальной политики:

Профсоюзам известны возможные угрозы аутсорсинга и других видов заемного труда. Однако необходимо понимать, что этот вопрос - дело не только профсоюзов, но и всех

социальных партнеров, в том числе государства и работодателей. Работу по социальной защите работников необходимо проводить на нескольких уровнях. На государственном уровне необходимо принять Закон Украины "О защите прав работников, которых нанимают частные кадровые агентства", рассмотреть вопрос ратификации Конвенции МОТ № 181 "О частных агентствах занятости", провести прозрачное с участием социальных партнеров лицензирование агентств по трудоустройству, которые используют заемный труд, законодательно запретить использование заемного труда на особо опасных производствах, к которым принадлежат шахты и металлургические предприятия. Во время подписания Генерального и Отраслевого соглашений на уровне профсоюзов и работодателей необходимо предусмотреть положение, по которому привлечение работников на условиях гражданско-правового договора возможно только после предварительного информирования профсоюзов. На уровне предприятия профсоюзам во время подписания коллективных договоров необходимо обеспечить защиту работников, которые передаются или выводятся за пределы штата предприятия во время использования работодателями нестандартных форм занятости.

В этом контексте социальным партнерам необходимо помнить слова Чарльза Дарвина, автора теории эволюции: "Выживает не самый сильный или самый умный, а именно тот, кто приспособился к переменам"