

Нургалиева Е.Н.
Д.ю.н., профессор

Доклад

Общая ситуация в Республике Казахстан в сфере соблюдения социально-экономических, трудовых прав и интересов работников заметно улучшилась. Однако эти права человека пока еще не являются абсолютным приоритетом в деятельности государственных органов, недостаточно еще координируются действия ветвей власти и неправительственных организаций в обеспечении и защите прав и свобод человека.

В тяжелое кризисное время в связи с приостановкой и остановкой производства, несвоевременной выплатой заработной платы, массовыми сокращениями и другими причинами участились в республике коллективные трудовые споры. Ряд коллективных трудовых споров вылились в забастовки, где требования работников в основном были связаны с вопросами оплаты труда, а также другими вопросами социального характера.

Право на забастовку является одним из основополагающих социальных прав, поэтому юридическое закрепление права на забастовку содержится в ст.24 Конституции Республики Казахстан и ст.22 Трудового кодекса Республики Казахстан.

В современном Казахстане созданы все законодательные и материальные предпосылки для коллективно-трудового регулирования трудовых отношений. По моему убеждению, при регулировании трудовых отношений в нефтегазовой промышленности именно коллективно-договорное регулирование должно играть главную роль,

поскольку законодательство устанавливает только минимум гарантий для всех категорий работников, а труд нефтяников должен регулироваться дифференцированно.

Одной из причин возникновения коллективных трудовых споров, вылившихся затем в забастовки, на западе Казахстана являются причины юридического характера: сложность, иногда и противоречивость, трудового законодательства, недостаточная доступность его для работодателей, и особенно, для работников.

Результат – слабое знание работниками своих трудовых прав; слабая подготовленность профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите работников на основе законодательства.

Мне, в качестве трудового арбитра, по приглашению областной отраслевой комиссии по социальному партнерству приходилось выезжать в г.Актау для разрешения коллективного трудового спора в начале текущего года. Двухчасовая беседа с лидерами забастовочного движения показало, что они абсолютно не знают трудовое законодательство и еще хуже, не хотят даже слушать профессиональных комментариев, которые я намеревалась дать как специалист по трудовому праву со стажем свыше сорока лет. Мои попытки разъяснить положения действующего коллективного договора неоднократно прерывались грубыми окриками работников и угрозами расправы со мной. В результате чего работа трудового арбитра была сорвана, даже и не начавшись.

А ведь мне, как ученому, выходцу из того же рабочего класса, так хотелось помочь сторонам коллективного трудового спора, совместно с известными в Казахстане и за рубежом профсоюзными лидерами шахтеров, как Белкин, Чайка, которые также приехали по приглашению в качестве трудовых арбитров для решения ряда социальных проблем в

рамках закона и именно за столом переговоров. И я видела настроение и желание представителей работодателей решить проблему мирным путем.

Наглядным примером незнания законов является тот факт, что работники требовали восстановить дополнительные положения коллективного договора, которые утратили силу в связи с принятием ими же самими другого коллективного договора. К тому же в утративших силу дополнительных соглашениях не было никаких положений об установлении повышенных тарифных ставок, которые требовали работники.

Считаю, что требования работников об обязывании работодателя внедрить повышающий отраслевой коэффициент 1,8 к среднемесячной заработной плате на базе единой тарифной ставки, существовавшей до даты подписания спорного дополнительного соглашения №1256-25 от 11.06.2010 года, являются также необоснованными и незаконными по следующим причинам:

Согласно ч.2 ст. 122 Трудового кодекса РК минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ) определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом РК о республиканском бюджете на соответствующий год, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством РК.

Следовательно, работодателем при определении МСОТ повышающий отраслевой коэффициент, каковой с 01.01.2009 года для нефтегазовой отрасли составляет 1,8, должен умножаться не на среднемесячную заработную плату работника, а на установленный законом РК о республиканском бюджете на соответствующий год минимальный размер месячной заработной платы.

Требования работников о включении ежемесячных текущих премий в состав постоянной части заработной платы, также незаконны, поскольку согласно ч.3 ст. 126 ТК РК система оплаты труда и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя, а согласно п.5.9 действующего коллективного договора №255-25 от 07.02.2011 года премии по итогам работы за месяц относятся к переменной части заработной платы. И такое положение нельзя было отменять автоматически без переговоров.

Анализ Трудового кодекса РК показывает, что многие существенные вопросы труда и его оплаты носят декларативный характер и отсылки на коллективные договоры, которые на многих предприятиях еще не стали местным Трудовым кодексом, учитывающим особенности того или иного предприятия, не решают всех возникающих на практике проблем. К тому же, ни у работников, ни у их представителей (в том числе у профсоюзов) нет опыта цивилизованного решения коллективных трудовых споров. И у них, к сожалению, складывается такое мнение (безусловно, не без «помощи» деструктивных элементов), что решить можно все, что они захотят, только путем выхода на улицы и остановки работы предприятий.

В АО «Каражанбасмунай» еще осенью 2010 года было признано необоснованным требование повысить заработную плату с применением так называемого территориального (районного) коэффициента 1,7. Законодательством выплата такого коэффициента не предусмотрена. Тем не менее, на заседаниях примирительной комиссии было подтверждено, что этот коэффициент уже присутствует в заработной плате каражанбасцев. Приказом №563 от 21.11.97 г.

территориальный коэффициент 1,7 включен в заработную плату работников АО «Каражанбасмунай».

Другое требование - увеличение заработной платы путем умножения на коэффициент 1,8. Оно также примирительной комиссией признано необоснованным, так как отраслевой коэффициент установлен законодательством не для повышения текущих заработных плат, а для определения минимального стандарта оплаты труда - МСОТ - в каждой отдельной отрасли. При этом МСОТ - это уровень минимальной зарплаты только тех работников, которые заняты во вредных или опасных условиях труда. Известно, что в Казахстане применяется понятие минимальной заработной платы (в 2010 г. -- 14 952 тенге, в 2011 г. - 15 999 тенге). Для того чтобы определить МСОТ для каждой отрасли, вводится отраслевой коэффициент. То есть, мы 14 952 тенге должны умножить на 1,8 и тогда получим ту минимальную зарплату, которая гарантирована государством работникам нефтедобывающей отрасли с вредными условиями труда - это 26 914 тенге (для 2011 г. соответственно $15\ 999\ \text{тенге} * 1,8 = 28\ 798\ \text{тенге}$).

Реальная заработная плата в АО «Каражанбасмунай» гораздо выше. Сегодня минимальная тарифная ставка (в месячном эквиваленте из расчета 164,67 часов) составляет 70 038 тенге, с учетом премии и за вычетом налогов составляет 77 239 тенге, а максимальная - 181 822 тенге, с учетом премии, доплат за работу в сверхурочное время, ночное время и др. выплат, за вычетом налогов, составляет 251 179 тенге.

Требования работников «Каражанбасмунай» (КБМ) установить заработную плату наравне с работниками «Озенмунайгаз» (ОМГ) также необоснованны по следующим причинам:

Экономика проектов и принцип работы на этих двух объектах совершенно разные. ОМГ при персонале в 9 тыс. человек имеет план

добычи 6 млн. тонн в год, а КБМ. где нефть более вязкая - 1,98 млн. тонн при 4,6 тыс. занятых. При этом в КБМ метод работы вахтовый, рабочие приезжают на вахту на две недели, где их обеспечивают горячим питанием, бытовыми условиями, транспортом (что влечет для компании дополнительные расходы), остальные две недели отдыхают. То есть фактически они получают зарплату за две недели работы. В ОМГ же ситуация другая. Там работают посменно, а поскольку производственный процесс непрерывный и не знает выходных, то к окладу рабочего добавляются доплаты за переработку, за работу в выходные и праздничные дни и т.п.

Необходимо также учесть, что нефть на Каражанбасе тяжелая, высоковязкая, такую нефть труднее добывать и транспортировать. Поэтому себестоимость добычи такой нефти выше, чем на месторождениях, где добываются более легкие сорта нефти. На месторождении Каражанбас применяются термические методы увеличения нефтеотдачи пластов, в частности, паротепловое воздействие на пласт и паротепловую обработку скважин. Это влечет дополнительные затраты.

Исходя из экономики «Каражанбасмуная», можно простым языком сказать так: чтобы заработная плата в КБМ была такой же, как в ОМГ, необходимо уволить полторы тысячи человек. Это реально, поскольку все процессы на месторождениях автоматизированы. Но компания не идет на такие сокращения из соображений социальной ответственности.

С 2007 года заработная плата на АО «Озенмунайгаз» выросла более чем в два раза. Средняя заработная плата производственного персонала в ПФ «Озенмунайгаз» составляет около 300 тысяч тенге после выплаты всех налогов, «на руки». К примеру, в январе 2007 года среднемесячная зарплата оператора подземного ремонта скважин 4 разряда составляла

147 832 тенге. Через три года, в 2010 году, эта сумма увеличилась до 296 092 тенге. А в этом году, учитывая введение новой системы оплаты труда, а также индексацию в начале года с учетом инфляции зарплата того же рабочего составила 316 719 тенге.

В «Каражанбасмунае» также постоянно производится повышение должностных окладов и тарифных ставок - при суммарном коэффициенте инфляции за 2007-2011 гг., повышение заработных плат работникам КБМ за это время произошло в диапазоне от 70% до 90% в зависимости от специальности.

Также хотелось бы отметить, что работникам компаний «КазМунайГаз» гарантирован социальный пакет, составляющий в 2011 году в КБМ 770 тысяч тенге на одного работника. Работодатель обеспечивает зимней и летней спецодеждами, трехразовым питанием и проживанием в комфортабельных общежитиях, на месторождении имеется сотовая и телефонная связь, радио, телевидение, библиотека, спортзал и клуб. Работники обеспечены медицинскими услугами, транспортировка на месторождение производится с нескольких населенных пунктов области.

В ОМГ расходы на одного работника в год в рамках коллективного договора превышают один миллион тенге. Ежегодно они получают возможность проходить по показаниям санаторно-курортное лечение, их дети отдыхают в лагерях Украины и Казахстана, сами нефтяники и члены их семей обслуживаются в рамках медицинского страхования. Работники получают к праздникам премии, отпускные пособия, пособия при выходе на пенсию и по уходу за ребенком. Одним словом, социальные пакеты в ОМГ и КБМ очень солидные и могут смело конкурировать с другими крупными компаниями в отрасли.