

Профспілки на підприємстві: анахронізм чи необхідність

Сьогодні необхідність існування профспілки – добровільної неприбуткової громадської організації, зумовлена нестерпним економічним і політичним станом у країні. У суспільства уже є розуміння того, що це єдиний механізм боротьби за права працівників.

Про роль, мотивацію, ефективність і активність профспілкових організацій на підприємстві розповідає голова Федерації профспілок України Григорій ОСОВИЙ.

– Григорію Васильовичу, чому необхідна профспілка на підприємстві?

– В умовах нестабільної соціально-економічної ситуації в країні нині гостро постає питання захисту трудових прав працівників. Збільшується кількість приватних підприємств, працівникам яких встановлюється особливий режим робочого часу – ненормований робочий день без належного оформлення таких умов праці. До того ж вони не можуть скористатися своїм правом на щорічну відпустку. Нерідко працюють у шкідливих для здоров'я умовах, адже роботодавець не бажає їх поліпшувати, а нещасні випадки на виробництві приховує чи звинувачує в них працівників. Нормування, оплата праці часто вирішується роботодавцем на власний розсуд, що ставить працівника у підневільне становище. Все це змушує шукати захисту своїх законних прав у правозахисних організаціях, звертатися за допомогою до адвокатів. Саме профспілка є тією організацією, яка представляє й послідовно захищає права та інтереси найманих працівників. Найбільшим національним профспілковим центром є Федерація профспілок України, яка налічує 44 всеукраїнські профспілки (їх перелік можна знайти на сайті ФПУ: www.fpsu.org.ua). Серед них є різні профспілки: як ті, що існують давно, так і створені нещодавно в новітніх секторах економіки.

– На яких принципах ґрунтується діяльність профспілок?

– Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Діяльність профспілок базується на демократичних принципах добровільності, рівності прав і обов'язків членів профспілок, самоврядності, відкритості і гласності, колегіальності розгляду і вирішення питань, обов'язковості виконання рішень її виборних органів, прийнятих у межах статутів. Статутами профспілок передбачаються норми про право члена профспілки обирати і бути обраним до складу її виборних органів, а також право вносити та відстоювати свої пропозиції щодо діяльності профспілки.

– Які пільги та гарантії передбачені для працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів?

– Додаткові гарантії, визначені статтею 41 Закону № 1045 і статтею 252 КЗпП. Зокрема, зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності таких працівників допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства (у т. ч. структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім подержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Працівникам, звільненим із роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків у інтересах трудового колективу, а також на час участі у роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надається додаткова відпустка тривалістю до шести календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства.

– Чи може роботодавець заборонити профспілку на підприємстві?

– Ні, не може, адже закон забороняє будь-яке втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну

діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. Відповідно до статті 46 Закону № 1045 особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадовці та інші особи, винні у порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

– Як профспілки здійснюють свої повноваження?

– Профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням). У первинній профспілковій організації на підприємстві виборним органом є профспілковий комітет, який обирається, як правило, на п'ять років на профспілкових зборах (конференції). Він також звітує про свою діяльність вищому виборному органу, яким на підприємстві є профспілкові збори (конференція). Якщо в малочисельній (до 15 осіб) профспілковій організації профспілковий комітет не може бути створений, то обирається профспілковий організатор, який наділений правами профкому, або призначається профспілковий представник вищим профспілковим органом. Профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску). Заборона діяльності профспілки із первинним чи місцевим статусом, її примусове припинення чи розпуск можливі лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок із відповідним статусом – лише за рішенням Верховного Суду України у тому випадку, коли вони порушують Конституцію України та закони України.

Фінансовий контроль за коштами профспілок та їх об'єднань державними органами та органами місцевого самоврядування не здійснюється. Контроль за їх надходженням та витратами здійснюють контрольно-ревізійні (контрольно-ревізійні комісії), обрані відповідно до статутів (положень спілок, їх об'єднань). Вони щорічно ревізують фінансову та іншу статутну діяльність профспілкового комітету та доповідають про це загальним профспілковим зборам (конференції), які дають оцінку роботи профкому.

– У яких процесах на підприємстві бере участь профспілкова організація?

– Профспілкові організації на підприємствах та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Зокрема, виборний орган первинної профспілкової організації (профком) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається із вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору. Разом із роботодавцем вирішує питання щодо: запровадження, перегляду та змін норм праці; оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; робочого часу і часу відпочинку; запровадження підсумованого обліку робочого часу; проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку порядку надання працівникам соціальних пільг; розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони

– Як профспілка може захистити працівника у разі звільнення за ініціативою роботодавця?

– Дійсно, найчастіше до профкому за захистом своїх прав звертаються працівники, яким загрожує звільнення за ініціативою роботодавця. У таких випадках виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, у 15-денний термін розглядає обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з



працівником та визначає чи законним є таке звільнення.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені виступати інша особа, у т. ч. адвокат.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.

Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо рішення не містить обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Профспілкова організація вправі представляти і захищати інтереси працівника за його заявою у комісії по трудових спорах чи в судах. Для цього у профспілках є профспілкові адвокати, які безкоштовно захищають члена профспілки у судах. І прикладів успішного захисту інтересів працівників у судах чимало, особливо якщо звільнення відбулося з порушенням трудового законодавства.

– Чи повинен роботодавець сприяти діяльності профспілок?

– Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві. Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором. Профспілковим організаціям підприємств можуть надаватися також будинки, приміщення, споруди, в т. ч. орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства та членів їх сімей, а також на договірних засадах їм можуть передаватися оздоровчі табори. Крім того, статтею 44 Закону № 1045 передбачено обов'язок роботодавця відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менш ніж 0,3 % фонду оплати праці. Роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тиждень надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавцем зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

За невилплату заробітної плати працівникам роботодавця може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності.

– На вирішення яких питань буде зосереджено роботу профспілок у 2018 році?

– У 2018 році зусилля профспілок насамперед зосереджуватимуться на досягненні застосування неоподаткованого мінімуму доходів громадян у розмірі не нижчому від прожиткового мінімуму та запровадженні зниженої ставки податку на додану вартість на товари першої необхідності (соціальні товари), постачання газу, житлово-комунальні послуги. Також одним із пріоритетних напрямів роботи залишиться подальше сприяння діяльності профспілок. У пенсійному забезпеченні потребують вирішення питання щодо удосконалення системи пільгового пенсійного забезпечення осіб, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, у тому числі її фінансового забезпечення, зростання мінімального розміру пенсії, підвищення пенсії по інвалідності особам, що постраждали від Чорнобильської катастрофи, 1 категорії та багато інших питань. ФПУ постійно перебуває на передовій у боротьбі за свободу об'єднання, нові робочі місця, безпечну працю, соціальний захист, демократичні права і свободи.