

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI:

ЦЕСАРСЬКИЙ Ф. А.,

доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри
трудового права Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕДЕРАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ НА 2016–2021 РОКИ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИБІР»¹

У статті проаналізовано стратегію діяльності федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». Визначені шляхи реалізації та наведені конкретні пропозиції з метою вдосконалення цієї стратегії.

Ключові слова: стратегія, професійні спілки, угода, колективний договір.

Постановка проблеми. Трудове право формується з врахуванням законодавства про профспілки. Ідея, що колись була висловлена російськими вченими про те, що треба виділити профспілки в окрему галузь – «профспілкове право» [2] себе не витримала і науково не виявилась обґрунтованою, адже працівники, тобто суб'єкти трудових відносин, вони і є носіями профспілкових прав, тобто членами профспілок. Це одні і ті ж особи і трудові права збігаються з профспілковими правами. І, на нашу думку, неможливо відокремити трудове право від профспілок. Історія розвитку профспілок чітко підтвердила, що трудове право (у минулому робітниче право) розвивалось і формувалось до створення профспілок. Вони пройшли довгий шлях у своєму розвитку – від заборони до визнання суб'єктами багаточисельних прав. Про цю історію цікаво розповів А. М. Лушніков у своїх монографіях, присвячених російському і зарубіжному законодавству про профспілки. Спочатку це були робітничі спілки. Вони організували страйки та чинні організаційні дії. Державна влада негативно поставилась до таких організацій і видала перший спеціальний закон, у 1549 році, який забороняв майстрам укладати угоди щодо умов праці. В історію увійшов закон Л. С. Шапел'є (прізвище доповідача цього закону) у Франції, який заборонив усілякі збори, обрання своїх лідерів, передбачені штрафи, знищення будь-яких

корпорацій. Знищення корпорацій, об'єднань працівників було одним із основних положень Конституції. І лише з початку XIX сторіччя в Англії сталися зміни відносно ставлення держави до профспілок. Л. С. Таль обґрунтовано вважав початком нової ери в історії промислового права.

За умов зміни економічної і політичної ситуації у країні, змінюється і стратегія профспілкового руху, профспілкової діяльності, організаційні форми профспілок. Але основними функціями залишались дві: представницька і захисна. На сучасному етапі профспілки відчували потребу суттєвих змін всіх діяльностей. І основні напрями знайшли відображення у новій стратегії діяльності ФПУ на 2016–2021 роки.

Аналіз останніх досліджень. Питанням діяльності професійних спілок та законодавчого регулювання їх діяльності свої праці присвятили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Денищик А. Ю., Лушніков А. М., Ситніченко О. М., Соломінчук В. В., Сопелкін І. С. та ін.

Виклад основного матеріалу. Перш за все потрібно підвищити відповідальність держави за своєчасне укладення угод і їх виконання адже вони втрачають авторитет у суспільстві. На жаль, вони не укладаються своєчасно. Складно йдуть переговори між сторонами щодо питань підвищення заробітної плати, прожиткового мінімуму, боротьби з інфляцією, зростанням цін на перші продукти харчування, не виконуються законодавчі акти про індексацію, немов би їх і не існує. Не дивлячись на різке зростання цін на продукти харчування, медичні препарати,

¹ Стратегія діяльності федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D1535%26viewonline%3D1>.

падіння гривни, багато працюючим і пенсіонерам не підвищуються зарплата, пенсії. Люди відмовляють собі вже від багатьох продуктів харчування. Збільшилась смертність. У Генеральних Угодах мало нормативних положень. І більшого авторитета набувають галузеві угоди. Так, наприклад, у галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки передбачено недопущення інтенсифікації праці науково-педагогічних і педагогічних працівників, а яким чином запобігати недопущенню інтенсифікації, в галузевій угоді не йдеться. Цю проблему треба вирішити у локальному порядку, зокрема, у колективному договорі слід переглянути навантаження, навчальний розклад тощо.

У згаданій вище галузевій угоді необхідно відмітити як позитивне явище, є положення, відповідно до якого не можна допускати зменшення обсягу навчального навантаження, особам передпенсійного віку. Це дасть можливість не знижувати розмір пенсійних виплат таким працівникам. Є і така норма, яку слід визнати позитивною: у випадках тимчасової відсутності науково-педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці в обсязі до 240 годин на рік; сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти і науки, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати їх в межах основного робочого часу; забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів. Затверджувати плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження науково-педагогічних працівників разом з профкомом закладу; затверджувати посадові інструкції керівниками за погодженням з профспілковими комітетами; забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами; зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату у повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

Дуже важливим є положення Угоди, відповідно до якої передбачено виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38–39) – у розмірі передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

Важливим кроком виконання нової Стратегії є вжиття заходів щодо покращення умов праці, уник-

нення нещасних випадків і професійних захворювань, що призводить до скорочення життя працюючого населення. З цією метою у галузевій угоді визначено передбачати в штатних розписах навчальних закладів та установ освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення Колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року. Слід вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель та домогтися виведення котелень з підвальних приміщень.

Міністерство освіти і науки України зобов'язалось виплачувати випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, грошову допомогу у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Забезпечувати додаткове матеріальне заохочення молодих спеціалістів з члена педагогічних працівників, які одержали після закінчення ВНЗ диплом з відзнакою.

До категорії нормативних положень слід віднести зобов'язання Міністерства освіти і науки України відстоювати вирішення питання щодо нарахування пенсій науково-педагогічним і науковим працівникам з урахуванням заробітної плати за роботу на умовах сумісництва. Для цього слід внести зміни до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і до законодавства щодо пенсійного законодавства адже особи, які працюють на умовах сумісництва і отримують заробітну плату за цю роботу сплачують страхові внески таким же чином як і із основної зарплати. Норма, відповідно до якої до заробітної плати не включалась оплата за сумісництвом, з самого початку була незаконною і несправедливою. Науковцям і науково-педагогічним працівникам, яким протягом останніх років не включали заробітну плату за роботу на умовах сумісництва.

Профспілки при укладенні колективних договорів повинні наполягати на встановленні норм щодо соціального захисту ветеранів праці.

Нова стратегія діяльності професійних спілок України на 2016–2020 роки «Європейський вибір» орієнтує профспілки на використання норм про профспілки Європи. Якщо ці норми позитивні і можуть покращувати соціальний статус працівників, то їх беззаперечно треба запозичувати. Але не всі норми слід копіювати. Наприклад, у Німеччині відповідно до законодавства можна розривати трудовий договір за неодноразове з'явлення на роботі у нетверезому стані. [3] У нас же звільнення можливе за разове появлення на роботі у нетверезому стані. Чи слід запозичувати таку Європейську норму? На наш погляд, для цього немає підстав. Треба посилювати боротьбу з вживан-

ням алкоголю на виробництві, а не послаблювати. Така імплементація не обґрунтована. Зловживання алкоголем існує у багатьох країнах. Україна не є лідером у цій справі. Кожна країна має свої традиції, використовує різні методи боротьби з цим негативним явищем і по-різному захищає право на працю.

Звичайно основна ціль Стратегії полягає в реформуванні економіки з одночасним підвищенням соціальних стандартів. У цьому напрямку мова йде про розширення робітничої демократії. Є різні види демократії, серед яких виробнича. Вони відрізняються одна від іншої. Політична демократія передбачена Конституцією. Вона означає обрання депутатів, президента тощо. Вона здійснюється усім народом України. Робітнича демократія здійснюється на кожному підприємстві.

Відповідно до ст. 43 Переліку Типових документів, що створюються під час діяльності державних органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств із зазначенням строків зберігання документів, затверджених Наказом Міністерства юстиції України 12.02.2012 р. № 572. Посадові та робочі інструкції працівників організації зберігають протягом п'яти років (після заміни новими).

Посадові інструкції наукових працівників, а також посадові та робочі інструкції працівників, що працюють на важких роботах, на роботах із шкідливими небезпечними умовами праці мають зберігатися протягом 75 років після затвердження.

Слід відновити професійне технічне навчання. Ми втрачаємо кваліфікованих робітників, які раніше з'явилися безпосередньо на підприємствах, де існувала можливість поєднувати теоретичне навчання з практичними навичками. І багато випускників ПТУ у минулому стали кваліфікованими спеціалістами, директорами, керівниками галузі. Профспілкам треба активно боротися за реалізацію Національної рамки кваліфікацій, яка спрямована на тісний зв'язок навчання з практичними навичками.

У новій стратегії справедливо звернено увагу на розвиток виробничої демократії. У законодавства України відсутній такий закон. Лише ст. 245 КЗпП передбачає право працівників на критичні зауваження щодо дії керівників. А це означає участь працюючих в управлінні підприємствами, організаціями, установами. Але механізм такої участі не розроблений. Необхідно винести нові постанови «про збори», які колись існували і в них передбачити такі правила, які закликають колектив брати участь у зборах. Не можна допускати примушування до участі, зачиняти приміщення, щоб працюючі не мали можливості змінити залу і покинути збори.

Виробнича демократія відрізняється від політичної. Політична – це обрання депутатів, призначення. Усі форми політичної демократії передбачені законо-

давством. У ході реалізації політичних прав відсутній прямий зв'язок з тими особами, яких обирають. Виробнича демократія означає тісний зв'язок з керівниками. Деякі працівники побоюються, щоби їх критичні зауваження не привели до звільнення з роботи, адже відомо багато випадків, коли талановитих працівників звільняли за критику неправильних дій. Існувала і Постанова Пленуму Верховного Суду СРСР, яка підкреслювала недопустимість таких дій керівників. Слід забезпечити, щоб право працюючих на критику, на висловлення своїх думок було гарантовано. Сьогодні це право проголошено, однак не гарантовано. Значну роль у цьому напрямку повинні зіграти профспілки. У Конституції України зараз відсутня стаття про право на критику, зараз пишуть, що є опозиції, і цього достатньо. На нашу думку, треба поновити в Конституції право трудящих на критику, адже критика означає мистецтво аналізувати ситуації, сприяє усуненню недоліків, які керівники інколи не помічають, а працюючі їх бачать. У цілому вона покращує роботу підприємства, трудового колективу, результатів діяльності, якість продукції, а від цього залежить і матеріальне благополуччя усіх працюючих. В Україні чомусь посилюється негативне ставлення до критики і ми від цього лише програємо. Суди повинні виявляти причини звільнення працівників, адже їх не зразу можна виявити. Керівники знаходять інші причини, щоб їм не дорікали за порушення трудового законодавства. У Стратегії є новий розділ «Нова соціальна політика». Для реалізації цієї політики треба внести зміни до Податкового Кодексу і звільнити від оподаткування громадян, що отримують мінімальну заробітну плату. Не усі люди від народження здатні на високі заробітки. Мінімальна заробітна плата не повинна оподатковуватися.

Уже багато років йдеться про створення трудових судів, але на цей час вони не створені, необхідно поновити правові інспекції профспілок та розробити порядок їх формування.

Слід ліквідувати розрив між розмірами окладів інженерів, суддів, прокурорів. І взагалі треба відмовитися від таких окладів як 200 тисяч грн, 22000 грн. У багатьох країнах співвідношення заробітної плати між керівниками і працівниками складає 1–5. Ми йдемо до Європейських норм на словах, а фактично діємо інакше. Треба поновити справедливість у питаннях про оплату праці.

За розрахунками ФПУ мінімальна заробітна плата в Україні з 1 січня 2019 року має становити 7,7 тис. грн [4]. Але ця норма буде мати сенс без підвищення цін на товари, і в основному на продовольчу продукцію і ліки, адже в сучасних умовах усі гроші треба витратити на їжу і ліки. Працююча людина обмежена у можливості щось придбати, цінова політика має бути переглянута.

Висновки. Одним з головних питань, які повинні вирішуватись державою, профспілками – це забезпечення безпеки на робочих місцях. ФПУ взяв на себе зобов'язання безкомпромісно вести боротьбу за збереження життя та здоров'я кожної працюючої людини.

Треба терміново переглянути законодавство про соціальне страхування, враховуючи різке зростання цін на медичне обслуговування, ліки, харчові продукти і за навчання тощо. Ми вводимо безвізовий в'їзд до інших країн замість здешевлення вартості путівок до дитячих таборів і підвищення заробітної плати. Треба переглянути законодавство про нещасні випадки, які трапляються по дорозі на роботу і з роботи. Ці випадки слід вважати виробничими травмами з усіма наслідками і виплатами соціальних допомог.

Профспілки вже почали поширювати соціальний захист робітників, які потребують допомоги. Так, наприклад, у сучасних умовах обговорюється проект програми «соціальний квиток» [5, 6], така пропозиція буде схвалена на теренах України. Профактивісти

на місцях повинні оперативно навести аргументи для видачі членам профспілки таких квитків. Види допомог, відповідно до таких квитків, можуть бути різними, наприклад: можливість отримання послуг на транспорт; надання юридичних безкоштовних консультацій у сфері трудових відносин і інших галузей права. Цей квиток може гарантувати безкоштовний виїзд адвоката на місце події у разі загрози життю, здоров'ю, свободі, майну члена профспілки або членів його сім'ї. Працівник, який має квиток, повинен повідомляти оператору, який зв'язується з адвокатом у певному регіоні і той терміново виїжджає на місце події. Без соціального профспілкового квитка він би заплатив звичайному юристу 200 грн за усну, або 500 грн за письмову консультацію; 500 грн в робочий час, а 1000 грн у позаробочий час. Таким чином, соціальний профспілковий квиток може сприяти заощадженню коштів працюючим членам профспілки. Види допомог можуть бути й іншими, усе залежить від поведінки керівника та фінансових можливостей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегія діяльності Федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». URL: <http://fpsu.org.ua/pozitsiya-profspilok/216-nazustrich-vii-z-jizdu-fpu/9664-strategiya-diyalnosti-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini-na-2016-2021-roki-evropejskij-vibir>.
2. Очерки профсоюзного права. Москва 1928 р. стор. 3–5. Він же: правовое положение профсоюзов СССР. «Вопросы труда» 1925 г. стр. 66–81.
3. Arbeitsgesetze. 74 Auflage 2009.
4. Профспілкові вісті, 2018, № 38–39, 22 вересня. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/informatsijna-robotata/13939-vitaemo-koleg-z-novim-formatom-ta-dizajnom-gazeti-profspilkovi-visti>.
5. Профспілковий квиток – соціальний захист для кожного працівника. Роман Дачко. Газета «Профспілкові вісті», 5 липня 2018, № 27–28.
6. Профспілковий квиток: заощадження коштів, допомога в непередбачених ситуаціях, актуальність запропонованих сервісів. Газета «Профспілкові вісті», 4 жовтня 2018, № 40.

REFERENCES

1. Stratehiia diialnosti Federatsii profesiinykh spilok Ukrainy na 2016-2021 roky «Yevropeyskyi vybir». URL: <http://fpsu.org.ua/pozitsiya-profspilok/216-nazustrich-vii-z-jizdu-fpu/9664-strategiya-diyalnosti-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini-na-2016-2021-roki-evropejskij-vibir> [in Ukrainian].
2. Ocherky profsoiuznogo prava. Moskva 1928 r. stor. 3–5. (1925). Vin zhe: pravovoe polozhenye profsoiuzov SSSR. «Voprosy truda» [in Ukrainian].
3. Arbeitsgesetze. 74 Auflage (2009) [in German].
4. Profspilkovi visti, 2018, No 38–39, 22 veresnia. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/informatsijna-robotata/13939-vitaemo-koleg-z-novim-formatom-ta-dizajnom-gazeti-profspilkovi-visti> [in Ukrainian].
5. Profspilkovy kvytok – sotsialnyi zakhyst dlia kozhnoho pratsivnyka. (2018). Roman Dachko. Hazeta «Profspilkovi visti» – The newspaper «Trade Union News, 5 lypnia, 27–28 [in Ukrainian].
6. Profspilkovy kvytok: zaoshchadzhenia koshtiv, dopomoha v neperedbachenykh sytuatsiakh, aktualnist zaproponovanykh servisiv. (2018). Hazeta «Profspilkovi visti» – The newspaper «Trade Union News, 4 zhovtnia, 40 [in Ukrainian].

ЦЕСАРСКИЙ Ф. А.

доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ УКРАИНЫ НА 2016–2021 ГОДЫ «ЕВРОПЕЙСКИЙ ВЫБОР»

В статье проанализировано стратегию деятельности федерации профессиональных союзов Украины на 2016–2021 годы «Европейский выбор». Определены пути реализации и приведены конкретные предложения с целью совершенствования этой стратегии.

Ключевые слова: стратегия, профессиональные союзы, соглашение, коллективный договор.

TSESARSKY F. A.

2nd PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

WAYS OF IMPLEMENTING THE STRATEGY “EUROPEAN CHOICE” OF THE FEDERATION OF UKRAINIAN TRADE UNIONS IN THE YEARS 2016–2021

Problem setting. Labour law is formed taking into account the legislation on trade unions. The idea that was once expressed by Russian scientists that it is necessary to allocate a trade Union in a separate industry – “trade Union law” could not stand itself and was not scientifically justified, because workers, i.e. subjects of labor relations, are carriers of trade Union rights, that is, are members of trade unions. These are the same persons and labour rights coincide with trade Union rights. And, in our opinion, it is impossible to separate labor law from trade unions.

Analysis of recent researches. The activities of trade unions and legislative regulation of their activities is their work dedicated to such domestic and foreign scientists, as Denischik A. Y., Lushnikov, A. M., Sytnichenko O. M., Solomiychuk V. V., Sopolkin I. S. etc.

Article’s main body. The new strategy “European Choice” of the federation of Ukrainian trade unions in the years 2016-2021 is orientated by trade unions to use the norms of the union of Europe. If these norms are positive and can improve the social status of workers, they certainly need to be borrowed. But not all norms should be copied. The article significantly analyzes the provisions of the current legislation of Ukraine, regulating the activities of trade unions, in particular, the positive and negative aspects, the ways and directions of its improvement.

The author investigates the foreign experience of regulating the activities of trade unions, in particular, in the article we are talking about the countries of Western Europe, and highlighted the positive experience that is proposed for borrowing.

Conclusions and prospects for the development. One of the main issues that must be addressed by the state and trade unions is ensuring security in the workplace. FPU has committed itself to uncompromisingly fight for the preservation of life and health of every working person.

It is urgent to review the legislation on social insurance, taking into account the sharp rise in prices for medical care, medicines, food and for education and the like. We introduce visa-free entry to other countries instead of reducing the cost of vouchers to children’s camps and increasing wages. It is necessary to review the legislation on accidents that occur on the way to and from work. These cases should be considered work-related injuries with all the consequences and social benefits.

Keywords: strategy, trade unions, agreement, trade union contract.