

## Оцінка ситуації та пропозиції Профспілки металургів і гірників України

(Інформація в доповнення до виступу Голови ПМГУ Олександра Рябка 10.05.2023 на робочій зустрічі у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за участі представників всеукраїнських галузевих профспілок)

### 1. Призупинення трудових договорів

Роботодавці почали активно використовувати норму статті 13 Закону № 2136 щодо призупинення трудових відносин з працівниками. При застосуванні цієї норми допускаються порушення, оскільки призупинення трудових відносин здійснюється роботодавцями виключно в односторонньому порядку, незалежно від місця знаходження підприємства - в зоні ризику чи ні, як правило, не проводячи з профспілковими організаціями ніяких консультацій та переговорів.

*Приклад: ПРАТ «Дніпроспецсталь» видає наказ про призупинення трудового договору з понад 1000 працівниками, при тому залишає за собою право в разі необхідності на день-два повертати працівників на роботу, а потім знову призупиняти трудовий договір (без жодної компенсації). Активна позиція первинної та обласної організацій Профспілки, за підтримки Держпраці спонукала до позитивного вирішення цього питання і з травня працівники стали до роботи.*

ПМГУ неодноразово порушувала перед Урядом питання щодо необхідності соціальної підтримки працівників, з якими роботодавці призупинили дію трудових договорів та які позбавлені будь-якої матеріальної підтримки.

Прикінцевими положеннями Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-ІХ від 01.07.2022 КМУ було доручено протягом місяця опрацювати це питання. Проте результати виконання доручення відсутні, а пропозиції профспілок щодо поширення гарантій соціального захисту у випадку часткового безробіття на цю категорію осіб не підтримуються Міністерством економіки.

Урядом і досі не прийнято, розроблений Мінекономіки за участі соціальних партнерів, **Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України**, яким пропонується, зокрема, передбачити право працівників на відшкодування сум неотриманої заробітної плати згідно з умовами трудового договору у зв'язку з призупиненням дії трудового договору відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Підпунктом 2 пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2352-ІХ КМУ доручено протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених

внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством, **та про результати поінформувати ВРУ.**

**Оскільки дієвий механізм соціального захисту працівників, з якими призупинено трудовий договір, складно впровадити в умовах воєнного стану та дефіциту фінансових ресурсів держави, пропонуємо, як один із можливих варіантів, розглянути можливість обмеження права роботодавця застосовувати механізм призупинення трудового договору.**

## **2. Рівень заробітної плати та її індексація**

За 2022 рік інфляція склала **126,6%**, а на продукти харчування та інші життєво необхідні потреби відсоток подорожчання набагато вищий. З початку 2023 року індекс споживчих цін вже досягнув **103,0%**. Фактичний розмір прожиткового мінімуму в березні 2023 року становив **7709 грн**, при цьому **на 2023 рік заморожено розмір мінімальної заробітної плати (6700 грн) та призупинено індексацію заробітної плати.**

В сукупності суттєве зростання споживчих цін, мізерне зростання середньої заробітної плати в країні, відсутність індексації, навіть не беручи до уваги зниження рівня зайнятості, призвели до відчутного збідніння українців в 2022 році.

Відповідно до пункту 3 Прикінцевих положень Закону «Про Державний бюджет України на 2023 рік» дія Закону про індексацію зупинена на 2023 рік. **Тобто, у 2023 році не проводиться нарахування сум індексації, які визначені Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078 (зі змінами).**

Мінекономіки на запит ПМГУ надало роз'яснення щодо збереження сум індексації. Статтею 58 Конституції України встановлено, що **Закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.** Враховуючи зазначене, вважаємо, що протягом 2023 року за працівником зберігається сума **індексації заробітної плати та грошового забезпечення, яка виникла за період до січня 2023 року (до зупинення дії Закону).**

Профспілка використовує дане роз'яснення в діалозі з роботодавцями, як один з аргументів. Проте однозначного трактування не має, зокрема й відповідної позиції Держпраці в частині дотримання мінімальних державних гарантій, якою є індексація.

**Вважаємо, що індексацію заробітної плати потрібно відновити в 2024 році.**

**Заробітна плата на підприємствах ГМК в березні становила:**

- гірничорудних - від 8,5 до 26 тис грн (на більшості в межах 17-19 тис);
- чорної металургії - від 15 до 19 тис грн;
- трубних - вдалося добитись підвищення заробітної плати на 15-17%, в березні вона коливалась від 17,5 до 27 тис грн.

### **3. Щодо пільгових пенсій за роботу у шкідливих умовах праці**

Трудові колективи та Профспілка миттєво відреагувала на ініціативу УСПП (Кінаха А.К.) щодо скасування пільгового пенсійного забезпечення та Списків №1, №2. Сподіваємось таких ініціатив від Уряду не буде, тим паче, що і значна частина роботодавців не підтримує дану пропозицію, зокрема Федерація металургів України.

З роботодавцями ГМК ми спільно ініціювали розроблення Мінекономіки проєкту постанови КМУ «Про внесення зміни до пункту 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці», якою – «Атестація, строк проведення якої настав у період дії воєнного стану, за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, може бути проведена протягом шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні.»

**Просимо максимально прискорити її прийняття Урядом.**

### **4. Щодо колективно-договірної роботи**

У гірничо-металургійному комплексі діють 142 колективні договори - на всіх підприємствах, де є первинні організації Профспілки.

Аналіз колективно-договірної роботи, проведений ПМГУ, свідчить про наступне.

Статтею 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) надано право роботодавцю ініціювати призупинення дії норм КД.

**На підприємствах ГМК України дія положень КД зупинена:**

- за одноосібним рішенням роботодавця шляхом видання ним відповідного наказу без його надання на погодження профспілковій стороні КД;
- за одноосібним рішенням роботодавця шляхом видання ним відповідного наказу з подальшим направленням його у повідомному порядку на погодження профспілковій стороні КД.

**Накази частково були непогоджені або погоджені профспілковою стороною КД:**

- за спільним рішенням сторін КД шляхом прийняття відповідних спільних постанов.

Зупинення на більшості підприємств ГМК України дії положень КД є значним та відбулося практично на всіх напрямках колективного захисту працівників.

**Перелік основних норм КД, дія яких зупиняється роботодавцями:**

**1. Гарантії діяльності та дотримання прав Профспілки** - в частині щомісячних відрахувань профкому коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу не менше ніж 0,5 відсотка від ФОП підприємства.

**2. Соціальний захист та задоволення духовних потреб** - в частині виплат працівникам при їх виході на пенсію, інших соціальних виплат та фінансування соціальних витрат.

**3. Оплата та нормування праці** - в частині зростання щорічної заробітної плати, здійснення доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів.

**4. Робочий час та час відпочинку** - в частині забезпечення продуктивної праці, часу відпочинку, включаючи відпустки.

**5. Охорона праці та здоров'я працівників** - зокрема, в частині забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, миючими засобами та молоком.

Роботодавець, користуючись нормою статті 11 Закону на свій розсуд, **позбавляє первинні організації Профспілки** права погоджувати дії роботодавця щодо встановлення або відміни деяких норм КЗпП, а далі одноосібно регулює застосування трудового законодавства, наприклад, встановлення неповного робочого дня та неповного робочого тижня на рівні 2-х годин на тиждень, з оплатою пропорційно відпрацьованому часу. Це позбавляє працівників засобів існування і в подальшому права на пенсію, бо розмір внеску буде такий, що не дасть права зарахувати цей період до страхового стажу.

Після закінчення воєнного стану для підвищення рівня колективного захисту працівників підприємств ГМК України, поліпшення їхнього матеріального становища та членів їхніх родин порівняно з чинними на цей час законодавством, колективними угодами та договорами, **одним із першочергових стратегічних завдань діяльності Профспілки має стати відновлення дії зупинених норм КД, внесення змін до діючих та укладення нових ефективних КД.**

**Вважаємо, що законодавець повинен сприяти цьому процесу,** зокрема шляхом однозначного викладення норми статті 11 або надання роз'яснення щодо необхідності прийняття спільних, а головне обґрунтованих рішень щодо зупинення дії положень колективних договорів.

**Тому пропонуємо ініціювати внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», виклавши статтю 11 в наступній редакції:** «На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця в порядку, визначеному Законом, колективним договором».

Крім того вважаємо, що **термін «окремих» потребує уточнення.** На практиці складається ситуація, коли роботодавці можуть зупинити дію будь-якого пункту КД. Це потрібно виправляти.