

**ПРОГРАМНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ  
ПРОФСПІЛКИ МЕТАЛУРГІВ І ГІРНИКІВ УКРАЇНИ  
НА 2020 - 2025 РОКИ  
"ДЕМОКРАТІЯ, СОЛІДАРНІСТЬ, ТРУДОВІ ПРАВА  
І ДОБРОБУТ ЧЛЕНІВ ПРОФСПІЛКИ"**

Гірничо-металургійний комплекс (ГМК) є одним з найбільших і стратегічно важливих секторів української економіки, що забезпечує значний обсяг експортної виручки та надає роботу більш як 200 тис. працівників. Водночас, експортна орієнтація комплексу спричиняє його високу залежність від кон'юнктури світового ринку металопродукції, що сьогодні характеризується надзвичайно жорсткою конкуренцією.

Україна значно відстає від світових темпів технологічної та структурної перебудови металургійної галузі. Наслідком цього є щорічне зменшення обсягів виробництва, експорту та внутрішнього споживання вітчизняної металопродукції.

Зовнішні ризики діяльності підприємств гірничо-металургійного комплексу посилюються внутрішніми викликами і загрозами, політикою деіндустріалізації країни. В програмі дій уряду відсутні заходи підтримки та розвитку промислової сфери, зокрема, гірничо-металургійної галузі. В результаті Україна втрачає лідерські позиції серед світових виробників сталі.

Зниження конкурентоспроможності ГМК України, падіння ділової активності підприємств спричиняють зменшення чисельності працівників та погіршення умов праці. Заробітні плати українських металургів і гірників залишаються в рази нижчими, ніж у сусідніх країнах. За таких умов відкриття європейського ринку праці для українських працівників викликає дефіцит кваліфікованих робочих кадрів в Україні, що вже сьогодні гостро відчувається на гірничих і металургійних підприємствах. В цей же час влада здійснює тотальний наступ на права працівників і профспілок, намагаючись в прискореному режимі лібералізувати трудове законодавство. Реалізація такого сценарію створює ризики подальшого збільшення обсягів трудової міграції і загострення соціального протистояння в країні.

За цих умов зростає актуальність завдань щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників галузі, підвищення їх згуртованості та солідарності шляхом розвитку соціального діалогу та підвищення рівня участі у профспілках для розбудови України як правової, соціальної держави, рівень та якість життя в якій відповідатимуть європейським стандартам.

Для реалізації головної мети та завдань, визначених Статутом ПМГУ - здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки - працівників гірничо-металургійної галузі щодо сприяння повній і продуктивній зайнятості, забезпечення гідного рівня оплати праці, належних і безпечних умов праці, соціального захисту, культурного та духовного розвитку працівників і членів їх сімей, - **VII З'їзд Профспілки металургів і гірників України (ПМГУ) визначає наступні програмні цілі та завдання на період до 2025 року.**

**ГІДНА ПРАЦЯ**

***Продуктивна зайнятість та розвиток виробництва:***

- вимагати від уряду розробки і реалізації ефективної національної стратегії інноваційного розвитку промисловості, зокрема, гірничо-металургійного комплексу і металоспоживаючих галузей, як основного рушія зростання національної економіки і постачальника стабільних і якісних робочих місць з гідними умовами праці;

- брати участь у розробці стратегічних і програмних документів з реалізації промислової політики для вирішення питань функціонування та розвитку гірничо-металургійного комплексу;

- делегувати повноважних представників Профспілки та сприяти їх участі в засіданнях колегій та громадських рад центральних органів виконавчої влади, засіданнях керівних органів роботодавців галузі та їх організацій;

- сприяти залученню ресурсів для модернізації гірничо-металургійного комплексу і підвищенню його конкурентоспроможності, розвитку внутрішнього ринку споживання металопродукції, освоєнню нових ринків збуту та адаптації до вимог ЄС, збільшенню частки продукції з високою доданою вартістю як бази для підвищення рівня життя гірників і металургів та реалізації політики соціальної відповідальності бізнесу;
- добиватися запровадження превентивних заходів щодо запобігання масовим звільненням працівників з ініціативи роботодавців; сприяти створенню нових робочих місць, підвищенню кваліфікації та розвитку професійної підготовки, перепідготовки працівників і професійного навчання на виробництві;
- протидіяти застосуванню неформальної, гнучкої та нестабільної зайнятості (аутстафінгу, аутсорсінгу, лізінгу тощо), використанню прихованих трудових відносин, необґрунтованому поширенню строкових трудових договорів на роботи, що не є тимчасовими за своїм характером;
- вживати заходи для забезпечення дотримання прав та врахування інтересів працівників у випадках зміни форми власності, зміни власника, реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), виділу, реструктуризації, корпоратизації, передприватизаційної підготовки, передачі об'єктів з державної у комунальну власність, перепрофілювання, санації, загрози банкрутства (порушення справи про банкрутство), часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства;
- провадити політику сприяння участі трудових колективів в управлінні підприємствами при вирішенні соціально-економічних питань їх діяльності.

### ***Оплата праці:***

- вимагати від Уряду та роботодавців відмови від моделі «дешевої робочої сили» та забезпечення підвищення реальної заробітної плати;
- добиватися досягнення темпів щорічного зростання середньої заробітної плати на підприємствах гірничо-металургійного комплексу з перевищенням річного рівня інфляції не менш ніж на 5 відсоткових пунктів;
- добиватися збільшення частки основної заробітної плати у середній заробітній платі працівників;
- ініціювати удосконалення механізму індексації грошових доходів населення для підтримки купівельної спроможності працівників в умовах підвищення цін і тарифів на товари та послуги.

### ***Безпечні та здорові умови праці:***

- провадити системну роботу щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці та навколишнього середовища, ефективного контролю виконання роботодавцями вимог законодавчих та нормативних актів з охорони праці;
- сприяти створенню на підприємствах галузі служб з охорони праці, підвищенню кваліфікації фахівців та рівня знань профспілкового активу з питань охорони праці;
- брати активну участь у проведенні атестації робочих місць в порядку і терміни, визначені законодавством, здійснювати контроль встановлення та надання працівникам пільг і компенсацій за результатами атестації;
- здійснювати контроль дотримання нормативного забезпечення працівників індивідуальними та колективними засобами захисту, спеціальним одягом і взуттям, молоком і продуктами, що його замінюють, спеціальним харчуванням і милом;
- добиватися збереження практики виділення коштів власниками підприємств гірничо-металургійного комплексу в розмірі не менше 0,6% від суми реалізованої продукції на поліпшення умов та охорони праці, сприяти їх ефективному використанню;
- забезпечити контроль та участь представників Профспілки у розслідуваннях нещасних випадків на виробництві з метою захисту прав потерпілих працівників;
- співпрацювати з Державною службою України з питань праці для підвищення рівня промислової безпеки та охорони праці на підприємствах ГМК.

## ***Договірне регулювання колективних трудових відносин і соціальний діалог:***

- ініціювати законодавче визначення статусу колективного договору як нормативного акту та механізму поширення сфери дії галузевої угоди на всіх роботодавців гірничо-металургійного комплексу;
- брати участь у роботі з підготовки проєктів та укладенні Генеральної та Галузевої угод з метою встановлення мінімальних рівнів трудових гарантій, у тому числі конкретних показників рівня оплати праці, які мають застосовуватися при укладенні колективних договорів;
- забезпечити підвищення рівня виконання норм колективних договорів, в першу чергу щодо зростання заробітної плати, створення безпечних і здорових умов праці, надання соціальних пільг і гарантій, встановлення в колективних договорах і угодах гарантій діяльності профспілкових організацій; не допускати погіршення умов чинних колективних договорів та угод;
- продовжити практику поширення дії окремих норм колективних договорів лише на членів Профспілки, ініціювати вирішення цього питання на законодавчому рівні;
- розвивати і поширювати практику економічної освіти та освіти з питань колективно-договірного регулювання профактиву всіх рівнів, керівників і спеціалістів Профспілки, у тому числі шляхом створення і впровадження освітніх соціально-економічних програм із врахуванням специфіки і нормативної бази діяльності профспілок і роботодавців;
- розвивати колективно-договірне регулювання, сприяти створенню інститутів соціального діалогу та їх ефективній діяльності, використовувати всі законні засоби захисту прав та інтересів працівників, зокрема проведення колективних дій і солідарних акцій протесту.

### ***Забезпечення рівності у праці:***

- підтримувати і реалізовувати заходи щодо протидії дискримінації у всіх її формах та проявах для забезпечення справедливого ставлення до працівників та відсутності дискримінації на робочому місці, сприяти створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок на виробництві, зокрема щодо оплати праці та доступу до вакантних робочих місць при наймі на роботу, гармонійного поєднання трудової діяльності та сімейних обов'язків;
- створювати умови для забезпечення участі та представництва жінок в усіх аспектах діяльності Профспілки, зокрема, сприяти жінкам на керівних посадах, дотриманню пропорційного представництва чоловіків і жінок при формуванні виборних органів Профспілки та її членських організацій.

## **ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЧЛЕНІВ ПРОФСПІЛКИ**

- використовувати всі законні права і механізми для захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників;
- брати участь в удосконаленні трудового і соціального законодавства, протидіяти погіршенню якості трудових відносин, зниженню рівня страхового й соціального захисту працівників при внесенні змін до чинного законодавства;
- надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, здійснювати представництво і захист їх прав та інтересів у судах, взаємовідносинах з представниками органів влади і роботодавців;
- підвищувати рівень правових знань працівників-членів Профспілки з питань їх прав і гарантій у сфері праці;
- здійснювати громадський контроль дотримання роботодавцями та їх представниками законодавства про працю;
- підвищувати ефективність роботи Правової інспекції праці ПМГУ шляхом залучення кваліфікованих правових інспекторів праці та підготовки громадських інспекторів праці.

## ОРГАНІЗАЦІЙНЕ І КАДРОВЕ ЗМІЦНЕННЯ ПРОФСПІЛКИ

- забезпечувати реалізацію права працівників на свободу асоціацій щодо вільного вступу до Профспілки, підвищувати мотивацію профспілкового членства, провадити роботу із залучення і прийняття нових членів, створення нових первинних організацій ПМГУ;
- забезпечувати реалізацію статутних норм і завдань, виконання інших нормативних документів ПМГУ всіма організаційними ланками, підвищувати виконавську дисципліну і відповідальність виборних профспілкових органів та їх керівників;
- запроваджувати заходи впливу на профспілкові органи та їх керівників, що порушують Статут, інші внутрішні положення Профспілки, рішення вищих профспілкових органів, прийняті в межах їх повноважень;
- зміцнювати внутрішньо-профспілкову демократію та забезпечувати прозорі методи роботи, максимальне наближення прийняття рішень до членів Профспілки через її організаційні ланки;
- провадити роботу по створенню профспілкової мережі в міжнаціональних (транснаціональних) корпораціях;
- удосконалювати структуру ПМГУ та підвищувати якість управління організаційними ланками;
- розробити та реалізувати стратегію кадрової політики, спрямовану на формування і розвиток якісного кадрового складу ПМГУ, спроможного забезпечити досягнення програмних цілей і вирішення завдань Профспілки;
- запровадити обов'язкове періодичне проходження навчання і підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, їх періодичну оцінку;
- створити та підготувати в ПМГУ кадровий резерв на керівні профспілкові посади, забезпечити його систематичне навчання та сприяти посадовому просуванню;
- удосконалити систему профспілкового навчання, забезпечити ефективне використання Навчально-методичного центру ЦК ПМГУ, методичних кабінетів і шкіл профспілкового активу профкомів первинних організацій ПМГУ, спрямувати на фінансування навчання профспілкових кадрів і активу не менше 5% профспілкових внесків;
- запровадити та розвивати інститут профспілкових викладачів з профспілкового навчання; осучаснити форми і методи навчання, впроваджувати активні, інтерактивні, інтернет-технології в учбовий процес, забезпечити його практичну спрямованість;
- провадити профспілкові збори, дні ЦК й територіальних комітетів у первинних організаціях ПМГУ, удосконалювати практику проведення постійно діючих нарад з головами профспілкових комітетів, зустрічей з профспілковим активом.

## ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА

- розвивати постійну пряму комунікацію та зворотній зв'язок з первинними організаціями і членами ПМГУ для забезпечення збирання й аналізу запитів і пропозицій членів Профспілки з метою оперативного реагування, вироблення та прийняття відповідних рішень, інформувати членів Профспілки про позицію, рішення та дії її виборних органів;
- підвищувати ефективність використання засобів масової інформації ПМГУ та її членських організацій, розвивати сучасні електронні засоби комунікації для оперативного зв'язку з метою інформування і консультування членів ПМГУ в режимі on-line, створювати Web-сайти та сторінки у соціальних мережах для розміщення матеріалів про діяльність Профспілки;
- активізувати взаємодію з центральними, місцевими та електронними засобами масової інформації для інформування і обміну кращим досвідом профспілкової роботи щодо протидії порушенням і забезпечення захисту трудових прав працівників;
- формувати і підтримувати громадську думку щодо позитивного іміджу ПМГУ у суспільстві шляхом поширення у ЗМІ та соціальних мережах профспілкових новин і проведення інформаційних кампаній щодо діяльності Профспілки та отриманих

результатів стосовно захисту соціально-трудоових прав та інтересів працівників.

## **ФІНАНСОВА ПОЛІТИКА**

- забезпечувати стабільне фінансове становище ПМГУ шляхом своєчасного та в повному обсязі перерахування членських внесків як основного джерела фінансування, здійснювати належне управління коштами Профспілки на основі рішень керівних органів ПМГУ щодо ефективного і цільового використання коштів та розподілу членських профспілкових внесків;

- удосконалювати загально профспілкову фінансову політику, методологію бухгалтерського обліку, звітності та контролю надходження і витрачання профспілкових коштів;

- забезпечувати відрахування до Фонду солідарності ПМГУ 1% зібраних профспілкових внесків та раціональне і ефективне використання цих коштів на здійснення заходів щодо захисту трудових і соціально-економічних прав і інтересів членів Профспілки;

- посилити роль КРК всіх рівнів щодо проведення системних перевірок своєчасності і повноти надходження членських внесків від профспілкових організацій, їх цільового використання, а також - у здійсненні інших контрольних функцій;

- продовжити практику переведення малочисельних членських організацій ПМГУ на розрахунково-касове обслуговування до територіальних комітетів і ЦК Профспілки;

- провадити політику щодо забезпечення фінансування видатків на утримання штатних профспілкових працівників за рахунок коштів роботодавців;

- залучати додаткові фінансові джерела, зокрема міжнародні кошти, для реалізації проєктів, спрямованих на виконання статутних завдань ПМГУ, розбудову та підвищення організаційної спроможності, взаємодію сторін соціального діалогу та організацій громадянського суспільства;

- добиватись законодавчого визначення профспілкових виплат у повному обсязі як таких, що не підлягають оподаткуванню.

## **МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА**

- сприяти залученню молоді до роботи на підприємствах гірничо-металургійного комплексу, заохочувати робітничу і учнівську молодь до вступу в ПМГУ;

- провадити системну роботу з навчання молодих профспілкових активістів, формувати резерв профспілкового активу із залученням молоді, сприяти представництву підготовленої молоді у виборних профспілкових органах усіх рівнів;

- активізувати роботу щодо створення молодіжних рад, комісій та інших органів у структурних ланках ПМГУ для захисту соціально-економічних, трудових, духовних і культурних прав та інтересів молоді, підтримувати різноманітні форми самоорганізації молоді з метою реалізації її соціальних ініціатив та інтересів;

- сприяти професійному зростанню молодих працівників, розвитку наставництва, стажування і навчання на робочому місці;

- провадити системну роботу з обміну практичним досвідом молодих профспілкових активістів шляхом проведення злетів, конференцій, дружніх обмінів делегаціями, "круглих столів" з питань вирішення актуальних профспілкових проблем.

## **ПОЛІТИКА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

- створювати умови для членів Профспілки та їх сімей щодо участі в художній самодіяльності, заняттях фізичною культурою і спортом, туризмом;

- сприяти збереженню наявної мережі оздоровчих закладів, зокрема дитячих, і підвищенню якості їх послуг;

- продовжувати практику організації та проведення оглядів-конкурсів художньої самодіяльності, робітничих і студентських спартакіад, КВК, молодіжних форумів;

- надавати інформаційну підтримку роботодавцям, які провадять політику

утримання та збереження об'єктів соціальної сфери;

- брати участь в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
- підтримувати розвиток «Гірничо-металургійного професійного пенсійного фонду» шляхом залучення до участі у ньому роботодавців та членів Профспілки;
- посилювати співпрацю з державними органами, які здійснюють нагляд і контроль дотримання законодавства у сфері праці;
- розвивати соціальний діалог як важливий інструмент удосконалення різних сфер суспільного життя, узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин, забезпечення добробуту громадян;
- взаємодіяти з організаціями громадянського суспільства, які поділяють цінності та цілі профспілок.

## **МІЖНАРОДНА РОБОТА**

- зміцнювати міжнародну профспілкову солідарність та брати участь у міжнародній інтеграції профспілок для досягнення спільних цілей і зростання впливу профспілок на політику держав та світових організацій для визнання і забезпечення дотримання міжнародних трудових норм;
- розвивати співробітництво з профспілками інших країн, міжнародними профспілковими центрами та глобальними організаціями профспілок для об'єднання зусиль щодо забезпечення гідного рівня життя і соціального захисту членів профспілок, підвищення ефективності колективних і солідарних дій, вивчення та обміну досвідом роботи.

### ***Механізми та інструменти реалізації програмних цілей і завдань:***

- соціальний діалог із сторонами роботодавців і органів державної виконавчої влади через колективні переговори з укладення Генеральної та Галузевої угод і колективних договорів;
- фаховий аналіз та використання інформації про фінансово-економічний стан підприємств галузі, результатів наукових досліджень з питань трудових і соціально-економічних відносин для аргументації та обґрунтування заходів і позиції ПМГУ;
- проведення експертизи проєктів колективних договорів, вироблення рекомендацій та створення команди професійних консультантів для проведення переговорів з укладення колективних договорів;
- ініціювання колективних трудових спорів, участь у примирних процедурах, організація та проведення колективних акцій протесту (страйків, демонстрацій, мітингів, пікетувань тощо);
- профспілковий контроль дотримання трудового законодавства і зобов'язань, визначених колективними договорами та угодами;
- проведення інформаційних кампаній з використанням ЗМІ, зокрема електронних;
- участь у виборчих кампаніях, взаємодія з політичними партіями та організаціями громадянського суспільства, депутатами різних рівнів, які поділяють цілі й цінності ПМГУ;
- звернення до національних та міжнародних профспілкових об'єднань за підтримкою позиції ПМГУ.

### ***Критерії ефективності діяльності ПМГУ, його організацій та виборних органів, щодо реалізації Програмних цілей і завдань:***

- забезпечення кожного члена Профспілки робочим місцем у відповідності з наявною професійною підготовкою та кваліфікацією;
- забезпечення щорічного зростання заробітної плати у розмірі, що випереджає темпи інфляції;
- збереження рівня профспілкового членства та позитивна динаміка чисельності членів Профспілки;

- наявність в колективних договорах чітких зобов'язань роботодавців (не нижче рівня, визначеного чинними Генеральною та Галузевою угодами) щодо зростання доходів працівників, збереження досягнутого рівня соціально-трудоових прав і гарантій, створення здорових і безпечних умов праці, та належне виконання роботодавцями зазначених зобов'язань;

- дотримання профспілковими органами та їх керівниками фінансової дисципліни, перерахування профспілкових внесків у відповідності до порядку та розмірів, що встановлені Статутом ПМГУ, цільове та раціональне їх використання .