

УДК 349.22

Олександр Галиця

ПРАВОВІ ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ І ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ, В УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглядаються загальні положення про правові взаємовідносини власника або уповноваженого ним органу і профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, їхня реалізація в окремих напрямках трудового законодавства.

Взаємодія власника або уповноваженого ним органу (далі — власник) з профспілковою організацією на підприємстві, в установі, організації дає можливість раціонально організувати їх діяльність і домогтись: отримання суттєвого прибутку на підприємстві, успішного виконання функцій установи, організації і, що не менш важливо, соціального захисту всіх членів трудового колективу.

Задачі власника і профспілкової організації, її керівного органу на підприємстві, в установі, організації в основному збігаються.

Так, наприклад, зі ст. 7 Статуту професійної спілки працівників культури України випливає, що профспілка у взаємодії з власником вирішує ряд виробничих і соціальних задач: веде переговори, укладає колективні договори, здійснює контроль за їх виконанням і дотримання законодавства, правил та норм охорони праці тощо¹.

Згідно з законом України про підприємства в Україні — підприємство здійснює виробничу, науково-дослідну і комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу) і далі “Рішення соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління з участю трудового колективу та уповноважених ним органів”².

Виходячи з чинного законодавства й існуючої практики, можна дійти висновку, що на підприємстві, в установі, організації в наш час є тільки один орган, який, згідно зі своїм статусом, може представляти інтереси трудового колективу — це профспілкова організація.

Такі обов’язки могла б узяти на себе рада трудового колективу, яка була передбачена трудовим законодавством, але чинне законодавство це питання не передбачає. Можливо свої права трудовий колектив передав би якійсь партії,

але таких партій, які могли б представляти інтереси всього колективу на підприємствах, в установах, організаціях у більшості випадків не існує. Тому реально представником трудового колективу є профспілка з її керівним органом.

Крім того, профспілковий орган уповноважений чинним законодавством вирішувати ряд питань спільно із власником або давати згоду на їх вирішення. Ці питання можуть бути своєчасно і якісно вирішені лише при взаємодії власника і профспілкового органу.

Як зазначалось, власник і профспілковий орган вирішують, в основному, одні й ті ж самі задачі в інтересах трудового колективу підприємства, установи, організації. Вирішення цих задач значною мірою залежить від правильного використання встановлених чинним законодавством правових взаємовідносин. Розглянемо загальні положення трудового законодавства, які регулюють ці відносини.

Трудовим законодавством передбачено ряд повноважень професійних спілок і їхніх керівних органів, які дозволяють їм у взаємодії з власником виконувати статутні права й обов’язки. Згідно зі ст. 244 КЗпП України³ власник або уповноважений ним орган тільки разом з профспілковим органом, або за погодженням з ним, встановлює умови праці і заробітної плати, використовує суспільні фонди споживання і вирішує інші виробничі та соціальні питання.

Професійні спілки здійснюють контроль за додержанням законодавства і локальних нормативних актів про працю, охорону праці; контролюють житлово-побутове обслуговування працівників; керують державним соціальним страхуванням, а також санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристичними і спортивними установами, які перебувають у їхньому володінні.

Статтю 244 КЗпП України також передбачено, що професійні спілки “беруть участь у розробленні й реалізації державних планів економічного та соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу і використання матеріальних та фінансових ресурсів, залучають працівників до управління підприємствами, установами, організаціями, організовують соціалістичне змагання, масову технічну творчість й сприяють зміцненню виробничої і трудової дисципліни”.

Хотілося б детально зупинитись на такій функції професійних спілок, як організація змагання.

Слід сказати, що ця функція профспілок, і взагалі організація змагань на підприємствах, в установах, організаціях останнім часом втратила своє значення. Виникає питання: вірно це, чи ні? Вигідно це власникові й працівникові, чи ні?

Якщо давати оцінку соціалістичному змагання, яке мало місце у колишньому СРСР, то слід сказати, що воно не завжди приносило користь, а інколи й було шкідливим. І не тому, що ідея змагання не корисна, а тому, що вона була такою понівеченою, що від неї мало що лишилось корисного. Змагання проводилось зі значними порушеннями встановлених правил. Приписки і обман стали типовими при підбиванні підсумків змагання. Тому мали місце анекдотичні наслідки змагання. Плани перевиконувались на 200, 300 і більше відсотків. До цього призвела хибна організація змагань між підприємствами, районами, містами. В наслідках змагання були зацікавлені керівники різних рівнів, які намагалися займати призові місця і для цього давали фіктивні дані.

І все ж, і в наш час при правильній організації змагання, під контролем профспілок, членів трудового колективу воно, без сумніву, дасть позитивні результати. Це зрозуміли підприємці багатьох європейських та інших держав, перейняли нашу ідею змагання і не без успіху застосовують її у себе.

В монографії “Экономико-правовые проблемы состязательности” з цього приводу говорить так: “В научной литературе, освещающей зарубежный опыт, находим массу убедительных примеров, подтверждающих позитивную отдачу рационального использования в различных фирмах, компаниях, корпорациях потенциальных соревновательных отношений. В отличие от нас, там не отказываются от соревнования, не подвергают сомнению эффективность состязательных начал функционирования хозяйственного механизма”⁴.

В. Муратов у роботі “Так соревнуются американцы” пише: “...у них рационально используется и то, что создали мы, и то, что создали

они сами. Мы, как Иваны, не помнящие родства, отрещиваемся теперь от соревнования, они, как всякие прагматики, продолжают “доить эту корову”, не затрачивая практически ничего”. І далі “...трудовое, производственное соревнование используется ими грамотно, а его организация, не являясь самоцелью (чем грешат наши предприятия), не заражена формализмом, ненавязчива, органически вписана в механизм хозяйствования”⁵.

Ці проблеми відбиті у низці робіт І. О. Галиці, а викладені в них ідеї застосовані на практиці⁶.

Основними умовами проведення такого змагання є:

- 1) наукове його обґрунтування;
- 2) об’єктивність при встановленні його результатів;
- 3) заохочення переможців.

Ці питання можуть бути вирішені у взаємодії власника із профспілковим органом обов’язково з залученням членів трудового колективу, а якщо буде в тому потреба, то і вчених.

Закон (ст. 247 КЗпП України) наділяє суттєвими повноваженнями профспілкові комітети. Зокрема, профспілковий комітет підприємства, установи, організації:

- 1) представляє інтереси працівників у галузі виробництва, праці, побуту, культури;
- 2) всіляко сприяє розвитку винахідництва та раціоналізації і здійснює контроль за їх впровадженням у практику;
- 3) розглядає скарги працівників на рішення власника з питань їх соціального захисту, робить з цього приводу необхідні висновки і добивається виправлення власником порушених ним норм закону, відміни прийнятих соціально несправедливих рішень;
- 4) здійснює контроль за виконанням власником законодавства про працю, правил і норм техніки безпеки та виробничої санітарії;
- 5) разом з власником:
 - розподіляє фонд матеріального заохочення та соціально-культурний фонд,
 - затверджує кошториси витрачення цих фондів,
 - вирішує питання праці й заробітної плати,
 - здійснює державне соціальне страхування, підготовляє необхідні для цього документи,
 - розподіляє в установленому порядку житлову площу, яка надійшла в розпорядження підприємства, установи, організації;
- 6) з урахуванням думки профспілкового комітету проводяться призначення власником працівників на керівні господарські посади;

7) профком не стоїть осторонь і виробничої сфери. Йому надано право заслуховувати доповіді керівників підприємств, установ, організацій з питань виробничої діяльності, виконання зобов'язань за колективним договором, заходів по організації і поліпшенню умов праці, матеріально-побутового і культурного обслуговування працівників і вимагати усунення виявлених недоліків у всіх перерахованих напрямках діяльності власника.

Все це дає можливість профспілковому комітетові реально втручатися з метою захисту інтересів працівників у діяльність власника у виробничій, соціальній сферах, контролювати їх і домагатись справедливості при вирішенні соціальних задач трудових колективів підприємств, установ, організацій.

Для виконання перерахованих повноважень члени профкому мають право:

- відвідувати і оглядати всі приміщення та місця роботи на підприємстві, в установі, організації;
- вимагати від власника необхідні документи, а також перевіряти розрахунки по заробітній платі;
- перевіряти роботу комунально-побутових підприємств, що обслуговують працівників даного підприємства, установи, організації (ст. 248 КЗпП України).

Зі сказаного видно, що профспілкова організація і її керівний орган на кожному підприємстві, в установі, організації мають великі повноваження, які дають їм змогу гідно виконувати свої статутні функції по захисту працівників. Але, на жаль, як свідчить практика, інколи профспілкові комітети потрапляють у залежність від власника, не дають об'єктивної оцінки його не завжди законним діям, що негативно відбивається як на трудовому колективі в цілому, так і на окремих його членах.

В цьому випадку багато залежить від членів профспілкової організації, їхньої активності. Згідно зі статутом вони мають право зажадати звіту від профкому про його діяльність і взаємовідносини з власником і, за наявності суттєвих причин, виказати йому недовіру й обрати новий склад профкому.

Згідно зі ст. 249, 250 КЗпП України власник повинен забезпечити профспілковий комітет усім необхідним для виконання його статутних функцій: надати приміщення з усім обладнанням для роботи самого комітету і проведення зборів членів профспілки; будинки, приміщення, споруди, сади, парки і таке інше для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи.

Всі ці приміщення, споруди й інші перераховані об'єкти знаходяться на господарському утриманні власника. Таким чином профспілковий комітет має великі можливості надати необхідні умови членам трудового колективу для забезпечення їхніх соціальних потреб. Задача полягає у тому, щоб всі об'єкти соціального значення знаходились в хорошому стані, використовувались ефективно і за призначенням.

Згаданою статтею передбачено особливий порядок звільнення працівників, обраних до складу профспілкових органів різного рівня. Вони не можуть бути звільнені власником або піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди того чи іншого профспілкового органу.

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої роботи, надаються необхідні умови для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу і для профспілкового навчання. З цією метою їм надається вільний від роботи час для виконання громадських обов'язків зі збереженням середнього заробітку.

Крім того, члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої роботи, з оплатою в розмірі середнього заробітку за рахунок профспілки, на час участі як делегатів на з'їздах, конференціях, які скликаються профспілками, або участі в їх керівних органах.

Члени виборних профспілкових органів користуються й іншими пільгами, передбаченими трудовим законодавством (ст. 252 КЗпП України). Таким чином, трудовим законодавством чітко передбачено функції профспілок і їхніх керівних органів та показано їхні правові відносини з власником, які, з одного боку, дають можливість власникові опиратись у своїй виробничій діяльності на профспілку, отримувати від них необхідну допомогу, з іншого — профспілка мають можливість, в інтересах трудового колективу, впливати на діяльність власника і контролювати її. Більш чітко ці взаємовідносини власника і профспілкових органів проявляються при виконанні ними своїх функцій у різних напрямках трудового законодавства.

Трудовим законодавством передбачено розглянуті вище загальні правові відносини між власником і профспілковою організацією на підприємстві, в установі, організації. Такі ж самі відносини існують і в окремих напрямках трудового законодавства: укладенні колективного договору, розгляді трудових спорів, укладенні і припиненні трудового договору, забезпеченні охорони праці і трудової дисципліни, регулюванні робочого часу і часу відпочинку, нормування й оплати праці, гарантій і компенсацій.

Розглянемо ці питання детальніше.

Колективний договір — це один з важливих локальних нормативних актів, яким регулюються відносини власника з трудовим колективом і профспілковим органом, який захищає інтереси трудового колективу і кожного працівника особисто. В колективному договорі відбиваються їхні взаємні права і зобов'язання по підвищенню якості праці і прибутку. Колективний договір повинен поєднувати інтереси власника, трудового колективу і кожного окремого працівника. Тому його підготовка й укладання не може бути без участі профспілкової організації і її керівного органу — профкому, які захищають інтереси членів профспілкової організації і всього трудового колективу. Згідно зі ст. 4 закону України про колективні договори та угоди члени профспілкової організації та її керівного органу беруть участь у колективних переговорах, підготовці колективного договору, які передують його укладанню.

Ст. 12 КЗпП України передбачає, що колективний договір укладається між власником, з одного боку, й уповноваженими на представництво трудовим колективом профспілковими або іншими органами, а при їх відсутності представниками трудового колективу, з іншого боку.

Таким чином, закон враховує різні ситуації, за яких колективні договори можуть підписувати не тільки профспілкові органи. Все ж, як правило, трудовий колектив уповноважує підписати колективний договір профспілковий орган в особі його керівника. Профспілковий орган має також право здійснювати контроль за виконанням колективного договору і звітувати про його наслідки трудовому колективу в строки, передбачені колективним договором, ст. 19, 20, 247 (п. 3) КЗпП України.

Згідно зі ст. 221 індивідуальні трудові спори розглядаються в 2 етапи: комісією з трудових спорів і районними (міськими) судами.

Профспілковий орган і власник безпосередньо участі в розгляді трудових спорів не беруть, але деяка побічна їхня діяльність у цьому питанні має місце.

Профспілковий орган і його керівник можуть брати участь у врегулюванні спірних питань між працівником і власником до порушення справи по розгляду індивідуального трудового спору (ст. 224 КЗпП України). Ця діяльність профспілкового органу на користь як працівникові, так і власникові, оскільки вона, за позитивного вирішення питання, не відволікає значну частину працівників підприємства (членів КТС, працівників, які запрошуються на засідання КТС або проведення підрахунків, досліджень тощо) і не призводить до значних часових витрат.

За таких обставин розгляд індивідуального трудового спору здійснюється тільки в разі, коли попередній розгляд спірного питання представниками профоргану і власником не дав позитивних результатів.

Крім того, представники професійного органу можуть захищати інтереси членів профспілки, які звернулись із заявою в КТС щодо захисту своїх трудових прав на їхнє прохання (ст. 225 КЗпП України).

Власник ніякої участі у вирішенні трудових спорів не бере, але законом на нього накладено ряд обов'язків:

1. Сприяти роботі КТС (надати їй необхідну інформацію, в разі необхідності з'явитися на засідання комісії).
2. Надати умови для нормальної праці КТС (виділити: необхідне приміщення, необхідну кількість канцелярського приладдя тощо).

Укладання і припинення трудового договору — це одне з ключових питань трудового законодавства. В цьому питанні реалізується право громадян на працю.

Трудовий договір — це угода між працездатною особою і власником, з якої витікають їхні взаємні права та обов'язки, передбачені чинним законодавством.

Порушення прав цієї особи при укладанні й розірванні трудового договору в найбільшій мірі відбивається на її долі, тому що в цих випадках вона просто може лишитися за межами трудового колективу, може бути порушене одне з важливих прав людини — право на працю. Тому в цьому разі законом надається суттєве повноваження профспілковій організації та її керівництву по контролю за діяльністю власника.

З одного боку профспілковий орган, в більшості випадків, дає згоду на звільнення працівника з роботи, з другого — має право сам запропонувати власникові звільнити конкретного працівника, який порушує трудове законодавство (статті 36 п. 4 і 45).

Власник повинен погодити з профспілковим органом своє рішення про звільнення працівника в таких випадках:

- при звільненні працівника у зв'язку з реорганізацією, перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;
- при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;
- при систематичному невиконанні працівником без поважних причин покладених на нього обов'язків;
- за наявності прогулів;
- при появі на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- невихід на роботу працівника протягом більш ніж чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- при наявності винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підставу виявити цьому працівникові недовіру;
- при вчиненні працівником, в чій обов'язки входить виконання виховних функцій (вчитель школи, педагог ВНЗу тощо), аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (ст. 41 КЗпП України п. 2, 3). У випадках звільнення працівника-сумісника, працівника, який не витримав випробувального строку, згода профспілкового органу не передбачена, це питання вирішується власником самостійно.

Після звернення власника до профспілкового органу з метою отримання його згоди на звільнення працівника, останній повинен у десятиденний термін дати з цього приводу письмове рішення.

Власник, який отримав рішення профспілкового органу про його згоду на звільнення працівника, має право його звільнити в місячний термін після отримання такої згоди. Після того, як цей строк мине, дозвіл профспілкового органу не має юридичної сили і не дає права власникові розривати трудовий договір з працівником.

Профспілковий орган, якщо його керівник підписав колективний договір, зі свого боку має право вимагати від власника розривати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його із займаної посади у випадках, коли він порушує трудове законодавство і не виконує зобов'язань, передбачених колективним договором.

Ця вимога профспілкового органу є для власника обов'язковою і підлягає виконанню. Але, якщо власник або працівник, відносно якого є вимога профспілкового органу про його звільнення, не згодні з рішенням профспілкового органу, вони можуть оскаржити його до суду у двотижневий термін. У цьому випадку виконання вимоги профспілкового органу при звільненні працівника зупиняється до винесення рішення судом.

Враховуючи, що найцінніший капітал для будь-якої держави і, звичайно, для України — це люди, на кожному підприємстві, в установі, організації велика увага має приділятися охороні праці, яка включає в себе організацію техніки безпеки, санітарного нагляду тощо.

Створення здорових і безпечних умов праці покладається на власника. Безпосередньо цим питанням займаються структурні підрозділи по охороні праці. В їх обов'язки входить розробка і втілення в практику заходів по запобіганню не-

часних випадків, професійних захворювань на виробництві і поліпшенню умов праці.

З цієї метою власник зобов'язаний впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизмові і професійним захворюванням.

Закон забороняє власникові вимагати від робітників працювати в умовах, небезпечних для життя і здоров'я людей. І тільки в окремих випадках, коли неможливо повністю усунути умови, небезпечні й шкідливі для життя та здоров'я людей, можуть тимчасово проводитись роботи за таких умов, але обов'язково з дозволу органу державного нагляду за охороною праці та з застосуванням можливих запобіжних заходів (ст. 153 КЗпП України).

Власник зобов'язаний також забезпечити необхідні умови щодо охорони праці, при проектуванні й будівництві виробничих та інших приміщень (цехів, лабораторій тощо), при проектуванні і виготовленні різних верстатів, транспортних засобів, розробці нових технологій засобів виробництва, а також засобів колективного й індивідуального захисту життя і здоров'я працівників.

Але навіть за наявності таких умов можуть мати місце негативні випадки, якщо працівники будуть порушувати правила з техніки безпеки, викладені у відповідних нормативних актах, не матимуть необхідних навичок (ст. 159 КЗпП України).

Тому закон зобов'язує власника ознайомити працівника з такими нормативними актами, навчити правилам техніки безпеки, виходячи з його функціональних обов'язків, і контролювати виконання цих правил (ст. 160 КЗпП України).

Важливе значення в забезпеченні необхідних умов праці відіграють професійні спілки в особі своїх вибраних органів (ст. 160 КЗпП України).

Згідно з законом (ст. 157 КЗпП України) професійні спілки беруть участь в опрацюванні та прийнятті нових, у перегляді та скасуванні чинних нормативних актів про охорону праці; за участю професійних спілок власник розробляє і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці. Створення безпечних умов праці також залежить від дотримання працівниками трудової дисципліни, тобто від своєчасного і точного виконання правил внутрішнього розпорядку, статутних вимог, дотримання правил техніки безпеки, виробничої санітарії тощо. Дисципліна праці забезпечується сумлінним ставленням працівника до своїх обов'язків, що досягається вихованням, переконанням, а також заохоченням за досягнення в роботі.

До цього питання має пряме відношення профспілкова організація і її керівні органи, тому трудовим законодавством (ст. 142 КЗпП України) передбачено, що власник і профспілковий комітет розробляють правила внутрішнього розпорядку, які затверджуються трудовим колективом. Цими правилами конкретизуються обов'язки власника, робітників і службовців по дотриманню дисципліни праці, по раціональному використанню робочого часу, встановлюється порядок заохочення працівників, службовців за успіхи в роботі, накладання на них дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни тощо.

Заохочення застосовуються власником разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації (ст. 144 КЗпП України). При цьому закон не обмежує власника в застосуванні заохочень, але вони повинні бути внесені в затвержені трудовим колективом правила внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 КЗпП України).

Робочий час — встановлений законом термін, протягом якого працівники повинні виконувати свої обов'язки, передбачені трудовим законодавством і локальними нормативними актами (колективний договір, розпорядок дня тощо).

Робочий час чітко регламентується законом, з урахуванням віку, стану здоров'я та інших особливостей працівника. Чітка регламентація робочого часу і його режим сприяють його раціональному використанню і є гарантією збереження здоров'я працівника, а також використання свого права на відпочинок.

Час відпочинку — це встановлений законодавством час, протягом якого працівники вільні від своїх трудових обов'язків і можуть користуватися його на свій розсуд. Час відпочинку дає можливість працівникам відновити свої фізичні сили, підвищити свій культурний рівень, задовольнити свої духовні потреби. Час відпочинку регулюється трудовим законодавством (щорічна відпустка, вихідні дні, час для відпочинку і харчування тощо), ст. 66—70 КЗпП України. Разом з тим закон дозволяє власнику, при можливості, надавати додатковий час для відпочинку всіх працівників або окремих їх категорій (ст. 77 КЗпП України).

Робочий час і час відпочинку працівників тісно між собою пов'язані, порушення трудового законодавства при регулюванні робочого часу тягне за собою порушення права працівника на відпочинок.

З метою чіткішого регулювання цих питань з урахуванням інтересів працівників трудовим законодавством передбачено ряд функцій профспілки та її керівного органу в цьому напрямі.

З профкомом, згідно з законодавством, погоджуються більш суттєві для трудового колективу питання.

До таких питань, передусім, слід віднести правила внутрішнього трудового розпорядку і графіки змінності. Цими документами передбачаються питання, які мають неабияке значення для трудового колективу.

Звичайно, врахувати побажання працівника при вирішенні цього питання неможливо, але збалансувати інтереси виробництва і більшості членів трудового колективу, а інколи й інтереси населення того чи іншого регіону, необхідно.

Тому в цьому випадку законом (ст. 52 КЗпП України) передбачено погодження згаданих нормативних актів з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Цією ж статтею КЗпП України передбачено встановлення власником спільно з профспілковим комітетом тривалості робочого тижня, який, згідно з трудовим законодавством, може бути шестиденний або п'ятиденний. При вирішенні цього питання враховується також думка трудового колективу. Власник разом з профспілковим комітетом також встановлює щоденну або щотижневу тривалість робочого дня на підприємствах, в установах, організаціях, їхніх структурних підрозділах (у цехах, дільницях, відділеннях), де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержано встановленої для даної категорії працівників щоденної або щотижневої тривалості робочого часу. Тільки з дозволу профспілкового комітету можуть проводитися понадурочні роботи на підприємствах, установах, організаціях.

Згідно зі ст. 66 КЗпП України працівникам надається щоденна перерва для відпочинку і харчування, яка не повинна перевищувати двох годин. Час початку і закінчення цієї перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку і не враховується в робочий день. Оскільки на окремих роботах через умови виробництва таку перерву встановити неможливо, працівникам повинна бути надана можливість вживати їжу протягом робочого часу. В цьому випадку час початку і закінчення роботи не буде збігатися з іншими працівниками, тобто робота буде починатися в один і той самий час, а закінчуватись раніше на період, відведений для відпочинку і харчування.

Такий режим, з одного боку, кращий, оскільки робочий день закінчується раніше, а з іншого боку — гірший, бо працівник не має можливості відпочити під час робочого дня і спокійно пообідати.

Тому законодавством (ст. 66 КЗпП України) передбачено, що встановлення переліку таких

робіт, порядку і місця вживання їжі погоджуються з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

З профспілковим комітетом також погоджується графік додаткового вихідного дня на окремих підприємствах, в установах, організаціях, якщо він не визначений законодавством (ст. 67 КЗпП України); графік змінності, яким по черзі передбачено вихідні дні окремих груп працівників на підприємствах, установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе у зв'язку з виробничо-технічними умовами (безперервного обслуговування населення, проведення розвантажувальних робіт, пов'язаних з роботою транспорту тощо) (ст. 69 КЗпП України). Згідно з трудовим законодавством (ст. 71 КЗпП України) робота у вихідні дні забороняється. Але при наявності перерахованих у законі виняткових випадків:

- необхідність відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- необхідність відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного (приватного) майна;
- необхідність виконання невідкладних, непередбачених робіт;
- необхідність виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт. Такі роботи можуть бути виконані й у вихідні дні, але тільки з дозволу профспілкового комітету.

З профспілковим комітетом, крім того, погоджується графік черговості відпусток, які надаються членам трудового колективу протягом року.

Це питання на практиці не завжди вирішується справедливо, що викликає чимало нарікань з боку працівників. Тому втручання в цю справу профспілкового комітету доцільне.

Згідно зі ст. 80 КЗпП України відпустки надаються щорічно. Але в окремих випадках, коли надання відпустки працівникові в поточному році може негативно відбитися на діяльності підприємства, установи, організації, за згодою працівника і за погодженням з профспілковим комітетом, відпустка може бути перенесена на наступний рік.

Нормування й оплата праці, гарантії та компенсації мають дещо спільне, від них в кінцевому результаті залежить матеріальне положення працівника.

Встановлення норм праці має велике значення для заробітку працівника. Коли норми будуть завищені або занижені щодо однієї й тієї ж праці за кількістю і якістю, заробітна плата буде різною, тому нормування праці має важливе соціальне значення. Причому, норми праці періоди-

чно змінюються, оскільки змінюються обставини, від яких вони залежать (рівень техніки, технології, організації виробництва та праці).

Запровадження, зміна і перегляд норм праці проводяться власником, але за погодженням із профспілковим комітетом (ст. 86 КЗпП України).

Профспілки також беруть участь у регулюванні оплати праці членам трудового колективу.

Згідно зі ст. 36 закону України про охорону праці профспілки на рівні з державними органами (Міністерством праці, Державною податковою адміністрацією тощо) здійснюють контроль за додержанням законодавства про оплату праці.

Ст. 5 того ж самого закону констатує, що профспілки є суб'єктами організації оплати праці. Це означає, що вони безпосередньо беруть участь у вирішенні найбільш важливих питань у цьому напрямку. Так, згідно зі ст. 10 закону України про оплату праці, представники профспілок беруть участь у підготовці питання про встановлення мінімальної заробітної плати, яка згідно із згаданим законом встановлюється Верховною Радою України, а пропозиції за їхніми розмірами готуються, як правило, щорічно внаслідок колективних переговорів, в яких беруть участь і профспілки.

Власник, за погодженням з профспілковим комітетом:

- а) вирішує питання щодо віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів, присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам (ст. 96 КЗпП України). При цьому враховуються ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, їхня кваліфікація. Вирішення цих питань потребує об'єктивності, тому участь профспілкової організації у цьому випадку доцільна;
- б) установлюються:
 - схеми посадових окладів службовців підприємств, установ, організацій (ст. 97 КЗпП України);
 - системи оплати праці працівників (почасова, відрядна тощо);
 - форми матеріального заохочення;
 - розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпП України);
 - колективна (бригадна) матеріальна відповідальність при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати

матеріальну відповідальність кожного працівника (ст. 135 КЗпП України).

Правові взаємовідносини власника і профспілкового органу мають суттєве значення для раціональної організації виробництва з метою підвищення якості та збільшення кількості виробленої продукції, тобто підвищення продуктивності праці і прибутку підприємства, поліпшення організації праці й результатів діяльності бюджетної установи; захисту інтересів трудового колективу підприємства, установи, організації і кожного працівника зокрема.

Цієї мети буде досягнуто лише за сумлінного ставлення власника та профспілкового органу до своїх обов'язків.

Так, профспілковий орган повинен, з одного боку, у взаємодії з власником вирішувати виробничі питання і питання соціального захисту працівників; з іншого — контролювати діяльність власника в інтересах трудового колективу згідно зі Статутом і чинним законодавством.

Трудовий колектив повинен контролювати діяльність профспілкового органу і, в разі, коли цей орган не виконує певною мірою своїх статутних обов'язків, ставити питання про його перевибори. Тільки за такої взаємодії профспілкового органу, власника і трудового колективу можна забезпечити нормальну діяльність підприємства, установи, організації.

Примітки

¹ Статут професійної спілки працівників культури України.— Київ, 1995.— С. 7.

² Закон України “Про підприємства”.

³ Тут і далі автор використовує Кодекс законів про працю України за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 листопада 1997 року.

⁴ Экономика-правовые проблемы состязательности. Монография под ред. академика В. К. Мамутова.— К., 1994.— С. 6.

⁵ Муратов А. Так соревнуются американцы // Соц. соревнование.— 1990.— № 2.— С. 74.

⁶ Див.: Галиця І. О. Нетрадиційна (штучна) конкуренція по методу “гонки за лідером”: обґрунтування і напрямки практичної реалізації.— В сб.: Социально-экономические аспекты региональной промышленной политики.— Донецк.— 1997. Монопольные и конкурентные начала в управлении хозяйственным объединением и фирмой. Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины.— Донецк, 1997. Организация нетрадиционной конкуренции в рыночной и переходной экономике // Экономика промышленности.— 1998.— № 1.

Olexander Galytzya

LEGAL RELATIONS BETWEEN THE OWNER OR THE BODY AUTHORIZED BY HIM AND THE TRADE-UNION AT THE ENTERPRISE, INSTITUTION, OR ORGANIZATION

In this work such an aspect of legal interrelations takes place as legal interrelations between owner / proprietor or his representative agency and trade union of the enterprise in various fields of labor legislation: conclusion of collective agreement, trial of individual labor argument, conclusion and cessation of labor agreement, regulation of working time and rest time.