

## Галузева угода: Наталія Шамрицька про оплату та нормування праці

Перед тим, як стартують переговори з укладення Галузевої угоди ГМК України на 2022-2026 роки, пропонуємо ще раз зробити наголос на важливій ролі Галузевої угоди у побудові сталої системи трудових гарантій для працівників підприємств нашої галузі. Тож поміркуємо на цю тему разом з учасниками переговорного процесу, оновимо свої знання, знайдемо відповіді на питання, які зараз є важливими.

Надаємо слово голові первинної організації ПМГУ Північного ГЗК (м. Кривий Ріг) Наталії Шамрицькій – члену СПО профспілок у переговорному процесі. Вона коментує деякі норми розділу III Галузевої угоди: «Оплата і нормування праці».

\*\*\*

Пункт 3.1 проекту Галузевої угоди передбачає проведення відповідних консультацій роботодавців з профспілковими комітетами перед розробкою та обов'язковим встановленням у колективних договорах форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

ПИТАННЯ: Які, на ваш погляд, мають бути дотримані конструктивні підходи до організації та проведення таких консультацій роботодавців з профкомами, щоб консультації були найбільш відкритими, а передбачені у колективних договорах норми працювали на ефективний захист найманих працівників?

Н.ШАМРИЦЬКА: Консультації – це дуже важливий, а часто й перший (підготовчий) етап. Він передує розробці та встановленню у колективних договорах головних положень, що стосуються заробітної плати. Від нього часто залежить результат колективних переговорів. І тому експромти в цьому питанні неприпустимі. Спільний представницький орган Сторони працівників та представники первинної профспілкової організації (профком) разом з представниками роботодавців звичайно ж будуть брати участь у відповідних консультаціях. Але, перш ніж письмово самостійно запропонувати розпочати консультації або пристати на пропозицію роботодавця їх провести, профком має чітко розуміти: які підходи та методи будуть в них застосовуватись, які періодичність і послідовність розгляду питань передбачені. Крім того, для консультацій має бути визначений найбільш вдалий час.

На мій погляд, найбільш ефективний та логічний підхід – це оперування фактичними даними, на основі яких після проведеного аналізу формуються пропозиції та вимоги до сторони соціального діалогу. Ці дані мають включати: економічні показники діяльності підприємства, звіти про результати його операційної діяльності, інформацію про персонал та інше.

Центральною радою Профспілки протягом шести останніх років проведено ряд Шкіл по підготовці до колективних переговорів, на яких детально вивчали, де брати та визначати необхідні для аргументів в переговорах дані – як ті, що знаходяться у вільному доступі, так і ті, що мають міститись у запиті, спрямованому роботодавцю. Крім того, профактив має можливість використовувати розроблені для нього відповідні методичні рекомендації.

\*\*\*

Пункт 3.2.2 проекту Галузевої угоди, який передбачає під час кожного підвищення тарифної ставки першого розряду або тарифної ставки (посадового окладу), що відповідає мінімальному грейду на роботах з нормальними умовами праці, не допускати зменшення міжтарифної різниці в оплаті праці та міжкваліфікаційних співвідношень між грейдами, а також не допускати необґрунтованого перекриття

діапазонів в грейдах, очевидно, продиктований досвідом впровадження та дії грейдової системи оцінювання посад та оплати праці на вітчизняних підприємствах ГМК.

ПИТАННЯ: Які, на вашу думку, ефективні механізми контролю сторін соціального діалогу мають використовуватись для реалізації визначених в нормі підходів та обмежень щодо системи грейдування, спрямованих на уникнення несправедливих міжтарифних різниць в оплаті праці та міжкваліфікаційних співвідношень між грейдами, а також необґрунтованого перекрыття діапазонів у грейдах?

Н.ШАМРИЦЬКА: Як нам відомо, немає ідеальної системи оплати праці, і грейдова система – не виключення. Проблема в тому, що часто в системі оплати праці з часом з'являються перекося, викликані умовно об'єктивними і суб'єктивними причинами та факторами.

До об'єктивних причин можна віднести те, що у зв'язку з дотриманням державних гарантій по мінімальній заробітній платі часто професії без кваліфікації і кваліфіковані професії, що перебувають в низьких грейдах, зрівнюються в заробітній платі.

Серед суб'єктивних факторів ключовим є орієнтація роботодавця на ринок праці та виділення дефіцитних професій, а також професій, що потребують більш тривалого професійного навчання, шляхом непропорційного підвищення окладів, що призводить до «розтягування» сітки грейдів та втрати престижу ряду робітничих професій та інженерно-технічних посад. Крім того, підхід до включення щорічної оцінки до окладу призвів до розриву окладів в межах однієї професії.

Механізми контролю та дії ПРОФСПІЛКОВОЇ СТОРОНИ для виправлення та недопущення такої ситуації:

- оперативна робота цехових комітетів по виявленню перекося/порушень та формування запитів профкому до адміністрації для уточнення ситуації,
- активна позиція профкому щодо вирівнювання міжокладних розривів. Для цього має бути зроблений розгорнутий аналіз по кожній професії,
- контроль над тим, щоб в процесі підвищення окладів не було вибіркості шляхом проведення консультацій на етапі розробки підходів до підвищення заробітної плати,
- проведення аналізу опису професій і ініціація переопису в разі необхідності.

\*\*\*

Пунктом 3.2.8 проекту Галузевої угоди передбачено, що оплату праці, преміювання працівників підприємства роботодавці мають здійснювати згідно з положенням про оплату праці та преміювання працівників, інших нормативних актів підприємства на основі колективного договору. Положення про оплату праці та преміювання працівників оформлювати невід'ємним додатком до колективного договору.

ПИТАННЯ: В чому полягають наслідки недотримання такого підходу для працівників і профспілкового комітету підприємства?

Н.ШАМРИЦЬКА: Включення Положення про оплату праці до Колективного договору в якості додатку до нього гарантує, що погіршення умов, викладених в Положенні, не буде. В інших випадках така гарантія відсутня.