

УДК 331.51:331.1

ВНЕСОК ПРОФСПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ГАЛУЗЕВІ УГОДИ

**ВКЛАД ПРОФСОЮЗОВ В ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ:
ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ**

**THE CONTRIBUTION OF TRADE UNIONS TO ENSURE DECENT WORK IN UKRAINE:
SECTORAL AGREEMENTS**

Новак І. М.

Канд. екон. наук, провідний науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

Новак І. Н.

Канд. екон. наук, ведучий научний співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

Novak I. M.

PhD in Economics, Senior Researcher, Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine

Анотація

Проаналізовано роль і зміст галузевих угод щодо збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні, зокрема в сфері зайнятості, оплати, умов і безпеки праці. Визначено найбільш важливі напрями реалізації концепції гідної праці в Україні та актуальні пріоритети збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці за допомогою удосконалення галузевих угод як важливого інструменту договірного регулювання колективних трудових відносин і соціального діалогу.

Ключові слова: гідна праця, галузеві угоди, профспілки, зайнятість, оплата праці, умови та безпека праці, договірне регулювання колективних трудових відносин, соціальний діалог.

Аннотация

Проанализированы роль и содержание отраслевых соглашений относительно увеличения вклада профсоюзов в обеспечение достойного труда в Украине, в частности в сфере занятости, оплаты, условий и безопасности труда. Определены наиболее важные направления реализации концепции достойного труда в Украине и актуальные приоритеты увеличения вклада профсоюзов в обеспечение достойного труда при помощи совершенствования отраслевых соглашений как важного инструмента договорного регулирования коллективных трудовых отношений.

Ключевые слова: достойный труд, отраслевые соглашения, профсоюзы, занятость, оплата труда, условия и безопасность труда, договорное регулирование коллективных трудовых отношений, социальный диалог.

Abstract

The paper analyses the role and content of sectoral agreements with regard to increasing trade union contribution to decent work in Ukraine, in particular in the field of employment, remuneration, working conditions and occupational safety. The most important areas of implementation of the concept of decent work in Ukraine and urgent priorities to enhance the contribution of trade unions to ensure decent work by improving sectoral agreements as an important instrument of collective contractual regulation of labour relations are identified.

Key words: decent work, branch agreement, trade unions, employment, remuneration of labour, working conditions, labour safety, contractual regulation of collective labour relations, social dialogue.

Обґрунтування актуальності. У доповіді Генерального директора МОП «Справедлива глобалізація: роль МОП» [1] наголошено, що праця є джерелом гідності, стабільності, соціального миру і довіри, а ключова роль у глобальній економіці повинна належати активній політиці у сфері ринку праці, соціального захисту та розвитку соціального діалогу. Глобалізація та зміна технологічних укладів мають наслідком формування єдиних уявлень про соціальну справедливість, стандарти життя і трудових відносин, виникнення потреби щодо формування нової трудової етики, що відповідає сучасним соціально-економічним реаліям. Водночас, формування наднаціональних систем регулювання економічних, соціальних і політичних процесів зумовлює наростання дефіциту гідної праці у сучасному світі, що проявляється у загостренні проблем, пов'язаних з реалізацією базових соціально-економічних прав на працю, зайнятість, достатній рівень життя, соціальний захист і безпеку тощо.

Упродовж останніх десятиліть пошук комплексного системного підходу до вирішення трудових проблем, адекватного сучасним викликам у сфері праці, відбувається у контексті сформульованої Міжнародною організацією праці (МОП) концепції гідної праці, що передбачає реалізацію основних стратегічних цілей щодо забезпечення основоположних прав у сфері праці, сприяння зайнятості та розвитку підприємств, соціального захисту й соціального діалогу [2].

Аналіз останніх досліджень. Визначенню критеріїв та базових понять гідної праці присвячені роботи р. Анкера, Ф. Еггера, Ф. Меграна, Дж. Ріттера та І. Чернишев [3], Д. Бесконда і А. Шатейн'є [4], запровадженню індикаторів гідної праці – дослідження Ф. Бонне, Ж. Фігуердо та Г. Стендинга [6]; Д. Гаї [5]. В Україні проблематиці гідної праці приділяють увагу в своїх роботах А. Колот [7], Е. Лібанова [8], Г. Осовий [9] та ін. Аналіз їхніх праць і методичних розробок МОП демонструє, що за високого рівня опрацювання загальних теоретичних і методичних підходів до вивчення даної проблеми, дослідження впливу результатів соціального діалогу на забезпечення гідної праці поки не отримали достатнього розвитку.

Метою роботи є дослідження внеску профспілок у забезпечення гідної праці, визначення актуальних пріоритетів збільшення внеску профспілок у забезпечення гідної праці за

допомогою удосконалення галузевих угод як інструменту договірної регулювання колективних трудових відносин і соціального діалогу.

Виклад основних результатів. У національному законодавстві концепція гідної праці МОП представлена достатньо повно і всебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс Законів про працю України та Господарський кодекс України, а також законодавство, що регулює відносини у сфері праці та соціальної політики.

Можливість одержати роботу включає конституційні гарантії прав на працю та освіту, державну гарантію рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. Основним змістом цих гарантій є реалізація державної політики у сфері праці на принципах забезпечення рівних можливостей отримання роботи, здобуття освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації для всіх громадян, які бажають працювати. Праця в умовах свободи передбачає конституційне визначення прав на вільний вибір роботи, заборону використання примусової праці, гарантію захисту від незаконного звільнення.

Право на отримання адекватних заробітків і продуктивну працю забезпечено конституційними правами на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, своєчасне одержання винагороди за працю, достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Базовим державним соціальним стандартом є мінімальна заробітна плата. Рівність у праці розкривається через рівність конституційних прав і свобод громадян, рівність усіх людей у своїх правах і громадян перед законом, недопущення привілеїв чи дискримінаційних обмежень, рівність прав жінки і чоловіка, зокрема щодо можливості гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та вихованням дітей.

Безпека на виробництві й соціальна безпека ґрунтується на конституційних правах на: належні, безпечні і здорові умови праці, заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах; охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; соціальний захист (право на забезпечення у разі втрати працездатності, годувальника, безробіття, соціальну допомогу та пенсійне забезпечення). Гарантії реалізації цих прав визначені національним законодавством про охорону праці, Основами законодавства про охорону здоров'я та

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Гідність у праці, соціальний діалог і свобода асоціацій реалізуються через конституційні права на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принцип свободи асоціацій, право працівників колективно представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці унормовані в законах України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Українські профспілки підтримують сформульовану МОП Концепцію гідної праці, згідно з якою людина та її гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості і соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя.

У березні 2011 р. VI з'їзд Федерації профспілок України – найбільшого представницького об'єднання профспілок на національному рівні, схвалив чотири спеціальні резолюції, присвячені окремим компонентам Програми гідної праці: «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу»; «Гарантовані трудові права – основа соціальної стабільності»; «Право на організацію – передумова надійного захисту трудівників»; «Про підвищення ефективності соціального діалогу».

Суспільно-політична та економічна криза 2013-2014 рр. і подальші воєнні дії на сході країни призвели до погіршення ситуації щодо забезпечення гідної праці через стрімке падіння доходів і зростання бідності населення, зокрема зайнятого, втрату робочих місць і зростання безробіття, руйнування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Базовими «маркерами» впливу всеукраїнських профспілок на показники гідної праці є охоплення працівників профспілками і

Табл. 1. Загальний рівень охоплення працівників профспілками

Роки	1999	2000	2005	2009
Загальний рівень охоплення працівників профспілками*, %	73,2	66,9	50,6	40,3

Джерела: [10, с. 65].

* За даними членських організацій Федерації профспілок України.

сферою дії галузевих угод. Доступна статистична інформація за цими показниками дуже обмежена, втім згідно з нею, загальний рівень охоплення працівників профспілками за десять років зменшився в 1,8 рази (табл. 1).

Дані щодо сфери дії галузевих угод за окремими видами діяльності, охоплення ними працівників, а також інформація про виконання галузевих угод відсутні як в офіційній статистиці, так і на сайтах всеукраїнських профспілок.

Непрямим підтвердженням тенденції щодо звуження сфери дії галузевих угод є дані щодо зменшення чисельності працівників, охоплених колективними договорами за видами діяльності [11, с. 289-290; 12, с. 240, 242]. 2014 р. це зменшення було найбільш значним в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (14,3 %). У таких видах діяльності, як тимчасове розміщення й організація харчування, операції з нерухомим майном, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування зменшення чисельності працівників, охоплених колективними договорами, склало понад 12 %, а в промисловості, будівництві, поштової та кур'єрській діяльності, наданні інших видів послуг – більш ніж 5 %. Натомість, збільшення охоплення працівників колективними договорами відбулося лише в сільському, лісовому та рибному господарстві (0,1 %) та діяльності у сфері транспорту (2,0 %).

Подібна ситуація мала місце і в промислових видах діяльності [11, с. 294, 296; 12, с. 246, 248], де чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшилась тільки у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (на 2,2 %), решта видів промислової діяльності мали зменшення даного показника, зокрема найбільше його падіння відбулося у добуванні кам'яного та бурого вугілля (21,7 %). Понад 10% втратили добувна промисловість і розроблення кар'єрів, виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, меблів та іншої продукції, ре-

монт і монтаж машин та устаткування, постачання електроенергії, газу, пари і кондиційованого повітря, а більше 5 %— виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, одягу, шкіри, виробів зі шкіри й інших матеріалів, паперу, коксу та продуктів нафтоперероблення, гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції, машин та устаткування (не віднесених до угруповань), текстильне виробництво й виготовлення виробів з деревини.

Прямим індикатором ефективності галузевих угод, що відображається в офіційній статистиці, є чисельність працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою. В 2013-2014 рр. збільшення цього показника мало місце лише в діяльності у сфері транспорту (на 1,0 %), інформації та телекомунікації (на 0,8 %), поштової та кур'єрської діяльності (на 8,8 %). Решта видів діяльності показали зменшення чисельності працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою. При цьому найбільш значним воно було у тимчасовому розміщенні й організації харчування (20,5 %). Понад 10 % втратили будівництво, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, операції з нерухомим майном та діяльність у сфері адміністративного й допоміжного обслуговування, а понад 5 % – промисловість, професійна, наукова й технічна діяльність, зокрема наукові дослідження та розробки.

За видами промислової діяльності чисельність працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою, збільшилась у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (на 1,9 %) та електричного устаткування (на 1,1 %). В інших видах промислової діяльності відбулося зменшення даного показника. Найбільшими були втрати у добуванні кам'яного та бурого вугілля (21,4 %), а загалом у добувній промисловості й розробленні кар'єрів вони перевищили 10 %. Аналогічна ситуація була у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції, меблів, іншої продукції, ремонті та монтажі машин і устаткування, а також металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування. В решті видів промислової діяльності втрати склали понад 5 %, за винят-

ком виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, водопостачання, каналізації, поводження з відходами.

Розвиток договірної регулювання колективних трудових відносин є одним з пріоритетних напрямів соціальної політики у сфері праці, важлива роль якого зумовлена національною практикою законодавчого врегулювання базових компонентів трудових відносин – зайнятості, оплати та умов праці. Державна політика у цій сфері виходить з регулювання мінімальних соціальних стандартів, визначення рамкових зобов'язань, а конкретні кількісні параметри мають встановлюватися за допомогою використання механізмів соціального діалогу – під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. При цьому система договірної регулювання побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які перебувають у сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими за встановлені на більш високому рівні. Така «піраміда» формування соціальних і трудових гарантій працівникам у системі договірної регулювання колективних трудових відносин зумовлює важливу роль галузевих угод, що закріплюють результати соціального діалогу на рівні окремих видів економічної діяльності.

Практичний внесок всеукраїнських профспілок у забезпечення гідної праці реалізується через механізми соціального діалогу, зокрема – колективні переговори щодо укладення галузевих угод. Інформаційна база чинних галузевих угод у публічному доступі дуже обмежена. На сайті Міністерства соціальної політики України (http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=34940) один раз на квартал публікується лише перелік зареєстрованих галузевих угод, немає доступу до текстів галузевих угод та внесених до них змін. Реєстр галузевих угод на сайті Федерації профспілок України (<http://fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>) потребує актуалізації та осучаснення інформації, зокрема про зміни, внесені до галузевих угод. Галузеві угоди до реєстру не надали 15 всеукраїнських профспілок, або майже 35 % членських організацій Федерації профспілок України. Після 2012 р. укладено лише 13 галузевих угод або 56,5 % від усіх

наявних в реєстрі, а 2016 р. охоплений терміном дії 11 галузевих угод (47,8 %). Чинні галузеві угоди, як правило, викладені на сайтах всеукраїнських профспілок. У більшості випадків ними визначено зобов'язання сторін розглядати підсумки виконання двічі на рік. Однак інформація про виконання галузевих угод і про внесення до них змін не розміщується поруч із текстом галузевої угоди, що ускладнює визначення внеску в забезпечення гідної праці через механізм реалізації галузевих угод.

Набір розділів практично всіх галузевих угод загалом відповідає структурі Генеральної угоди, при цьому вони містять набір зобов'язань, що охоплює ключові складові гідної праці – виробництво і зайнятість; оплату праці; безпеку та умови праці; соціальний захист та соціальні гарантії працівникам; соціальний діалог і гарантії діяльності профспілок. Потреби сторін соціального діалогу і потенціал договірного регулювання щодо забезпечення гідної праці найбільшою мірою відображають зобов'язання галузевих угод, що стосуються:

Виробництва – оскільки у законодавстві практично не визначені «рамкові» норми з регулювання зобов'язань соціальних партнерів у цій сфері, зокрема на рівні галузевих угод;

оплати праці – тому що законодавство у цій сфері містить значну кількість норм, конкретні параметри яких визначаються безпосередньо у колективних договорах (співвідношення тарифної ставки робітника першого розряду та законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, тарифні сітки, системи й форми оплати праці, перелік доплат і надбавок та інші елементи організації заробітної плати), а певна уніфікація цих параметрів у межах видів діяльності зазвичай здійснюється у галузевих угодах;

соціального захисту та соціальних гарантій працівникам – оскільки зобов'язання у цій сфері значною мірою відображають специфіку виду діяльності (компенсації та гарантії за особливі умови праці), а також структуру та умови надання соціального пакету, зокрема його мотиваційної частини, що включає конкурентну й компенсаційну складові, розмір яких безпосередньо визначається фінансовими можливостями роботодавця.

Зобов'язання галузевих угод у сфері зайнятості, безпеки та умов праці, соціального діалогу і гарантій діяльності профспілок часто повторюють досить детально регламентовані норми чинного законодавства. Цього недостатньо, адже

в Україні відбувається стрімке поширення нестандартних форм зайнятості – залученої (запозиченої) праці (аутсорсінгу, аутстафінгу), гнучкої зайнятості (режиму неповного робочого часу) і маскування трудових відносин під інші види відносин (цивільні, сімейні та ін.). Зобов'язання у сфері безпеки та умов праці не передбачають запровадження ризик-орієнтованого підходу до професійної безпеки і здоров'я для переходу від компенсаторно-наслідкової моделі управління охороною праці (СУОП) до превентивної моделі захисту професійної безпеки і здоров'я працівника (OSH-системи), що дозволяє забезпечити ефективне управління витратами на охорону праці згідно зі стандартами ЄС [13], Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) [14] та МОП [15].

Висновки. Гідну працю доцільно розглядати як один з основних чинників, що визначають майбутнє суспільства, як глобальну мету і водночас як національний пріоритет. Адже така праця дає змогу сформувати основу для більш справедливого, сталого розвитку та продуктивного зростання, забезпечити потреби людей і позитивні зміни в їхньому житті. Розвиток концепції гідної праці та реалізація її принципів в Україні виступає важливим кроком до поєднання і збалансування економічних та соціальних цілей, досягнення консенсусу соціальних партнерів для забезпечення справедливого соціального миру, сталого розвитку та дотримання основних соціально-економічних прав людини.

Стратегічний курс України на європейську інтеграцію посилює необхідність імплементації концепції гідної праці шляхом реалізації основних її пріоритетних напрямів за допомогою механізмів соціального діалогу та договірного регулювання колективних трудових відносин, зокрема на галузевому рівні. Це потребує активізації діяльності всеукраїнських профспілок щодо розширення сфери дії галузевих угод і змістовного наповнення зобов'язань у сфері зайнятості, безпеки та умов праці, соціального діалогу і гарантій діяльності профспілок з урахуванням якісних змін у сфері праці, пов'язаних з підвищенням мобільності основних чинників виробництва, імплементацією ризик-орієнтованих підходів у практику управління та ін.

Для покращення інформаційного забезпечення соціального діалогу необхідно створити якісний реєстр галузевих угод, що має містити актуальні тексти чинних угод з відображенням внесених до них змін та регулярно поновлювану

інформацію про виконання зобов'язань угод, сферу дії галузевих угод і чисельність працівників, охоплених ними.

З урахуванням отриманих результатів перспективи подальших наукових розвідок охо-

плюватимуть дослідження впливу результатів соціального діалогу на різних рівнях на забезпечення гідної праці.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Справедливая глобализация: Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации [Электронный ресурс]. – Женева: Международное бюро труда, 2004. – Режим доступа: <http://political.psychology.spb.ru/doc/sg2.pdf>.
2. ILO: Decent work: Report of the Director-General [Electronic resource]. – Geneva, 1999. – Mode of access: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
3. Anker R. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. A. Ritter // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 147-178.
4. Bescond D. Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 179-212.
5. Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai. // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 113-145.
6. Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142(2). – P. 213-238.
7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
8. Libanova E. Decent Work Country Report – Ukraine / E. Libanova. – Geneva: ILO, 2008. – 51 p.
9. Соціальна політика держави та роль профспілок: останнє 15-річчя. – К.: АПСВ ФПУ, 2008. – 100 с.
10. Профіль гідної праці в Україні [ред. В.В. Іванкевич]. – Женева: МОП, 2011. – 86 с.
11. Праця України у 2013 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2014. – 336 с.
12. Праця України у 2014 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2015. – 280 с.
13. Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002–2006 [Electronic resource]. – Brussels. 2002. – Mode of access: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf.
14. Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at Work (Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, 11-14 October 1994, Beijing, China) [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/
15. Global Strategy on Occupational Safety and Health (Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003) [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_107535/lang--en/index.htm.

Матеріал надійшов 30.06.2016 р.