

УДК: 316. 334.2 : 316. 343.63

ТЕТЯНА ПЕТРУШИНА,

доктор соціологічних наук, завідувачка відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України, Київ

Соціально-трудова відносина у сфері матеріального виробництва (за даними першого всеукраїнського опитування робітників)

Анотація

Подано результати першого Всеукраїнського опитування робітничого класу. Проаналізовано поведінкові характеристики і цінності праці робітників, відносини між робітниками, а також між робітниками й адміністрацією. Розглянуто питання юніонізації робітників та дієвості колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Ключові слова: *соціально-трудова відносина, соціально-економічна поведінка, трудові конфлікти, опитування робітників, профспілки, колективні договори, Україна*

Соціально-трудова відносина охоплюють широке коло питань з організації та управління процесами праці та виробництва, починаючи від оплати й інших умов праці й аж до участі робітників у діяльності підприємства. Характер і стан соціально-трудова відносин — як між самими робітниками, так і між робітниками і керівниками (власниками, менеджерами) підприємств — значною мірою визначають якість трудового життя людей і впливають на їхнє соціальне самопочуття і якість життя загалом. Ці питання, з одного боку, є предметом соціальної політики держави й багато в чому характеризують її спрямованість, зміст і дієвість, а з іншого — становлять предметне поле досліджень соціології праці, соціології профспілкового руху, індустріальної соціології, економічної соціології в цілому.

Актуальність дослідження соціально-трудових відносин у сфері матеріального виробництва в Україні зумовлена колапсом у соціально-економічній сфері життєдіяльності нашого суспільства, вкрай негативними наслідками проведення неоліберальних ринкових реформ, не тільки втраченою значної частини промислового потенціалу країни, а й суттєвим ослабленням соціального потенціалу економічного розвитку загалом.

Для отримання достовірної інформації, яка не враховується офіційною статистикою і без аналізу якої неможливо висвітлити поточний стан соціально-трудових відносин в усьому їх реальному багатоманітті, співробітники відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України присвятили цим питанням окремий блок анкети, розробленої для проведення першого в сучасній Україні опитування робітничого класу¹. Ми намагалися з'ясувати, як робітники в цілому сприймають ситуацію на підприємствах, де вони працюють, як оцінюють взаємовідносини між собою, чи є на їхніх підприємствах профспілки і наскільки вони задоволені їхньою діяльністю, чи дотримуються трудові права робітників і положення колективних договорів. Нас також цікавили поведінкові характеристики робітників, оскільки саме в поведінці як зовнішньо спостережуваній

¹ Відділ економічної соціології Інституту соціології НАН України в рамках виконання НДР “Стан, проблеми і перспективи робітничого класу в системі соціально-економічних відносин сучасного українського суспільства” здійснив перше всеукраїнське опитування робітників спільно з Центром соціальних і маркетингових досліджень SOCIS (2013, N=1800). Для максимального наближення до репрезентативності (офіційна статистика в Україні відмовилася від використання самої категорії “робітники”) дослідники при впорядкуванні вибірки спиралися на наявну статистичну інформацію: 1) дані обстеження домогосподарств про розподіл найманих працівників за видами економічної діяльності з урахуванням їхньої статі, віку та регіону проживання, 2) дані Міністерства економічного розвитку і торгівлі України про промислові підприємства.

Теоретичне обґрунтування вибірки зумовлене концептуальним розумінням робітничого класу і фактологічним знанням структури найманих працівників у сфері матеріального виробництва, переважну частку яких становлять робітники. До робітничого класу ми відносимо найманих працівників, зайнятих у матеріальному виробництві переважно фізичною працею (кваліфікованою і некваліфікованою), які не мають власності на засоби виробництва, живуть на заробітну плату й не виконують ані управлінських, ані контрольних функцій. Оскільки ядром робітничого класу є промисловий робітничий клас, ми вважали за доцільне передусім зосередитися на вивченні міського заgonу робітників, зайнятих у промисловості (у зв'язку із чим збільшили на 10% його частку у вибірковій сукупності порівняно з даними статистики про частку працівників промисловості серед усіх зайнятих у сфері матеріального виробництва — приблизно від 50% до 60%).

Розподіл респондентів за галузями: промисловість — 60% (у тому числі хімічна і нафтохімічна промисловість — 14%, металургійне виробництво — 20%, машинобудування — 27%), будівництво — 10%, транспорт і зв'язок — 15%, торгівля, ремонт автомобілів тощо — 15%.

Тип вибірки: багатоступенева, з використанням спрямованого добору і квотного скринінгу на останньому щаблі. При опитуванні респондентів дотримано квоти за трьома параметрами: 1) галузь, в якій працює респондент; 2) стать; 3) вік (за аналогією із розподілом найманих працівників за чотирма зазначеними видами економічної діяльності).

системі дій (учинків) людей реалізуються внутрішні спонуки людей, виявляються їхні конкретні диспозиції та ставлення до інших учасників виробничого процесу. Як наголошувала Т.Заславська, “поведінка виражає усвідомлюваний характер діяльності, її суб’єктивне начало, її залежність від соціальних якостей людей” [Заславская, 2002: с. 49]. Оскільки відносини між людьми в процесі спільної трудової діяльності значною мірою опосередковані системою їхніх ціннісних преференцій, визначаються рівнем відповідності їхньої економічної й загальної культури характеру соціальних процесів у суспільстві, реальними умовами життя і праці людей, суб’єктам трудової діяльності об’єктивно властиві різноманітні типи поведінки. Поширеність тих чи інших типів соціально-економічної поведінки також можна розглядати як важливий соціологічний індикатор стану соціально-трудових відносин.

Соціально-економічна поведінка робітників

Соціально-економічна поведінка (СЕР), що її розуміють як різновид соціальної поведінки, являє собою сукупність соціально-комунікативних дій, спрямованих на раціональне використання економічних ресурсів з метою життєзабезпечення (і/або одержання прибутку) суб’єкта на засадах відносно рівноцінного соціально-економічного обміну. Спеціалістами Інституту соціології НАН України ще наприкінці 1990-х років було запропоновано типологію цієї поведінки, побудовану за способом реагування суб’єктів економічної діяльності на ситуацію напруженості в суспільстві загалом і соціально-економічній сфері зокрема, або, іншими словами, за способом виживання і досягнення успіху. Було виокремлено чотири типи СЕР: адаптивна (приспосувальна), заповзятлива (підприємлива), протестна і партнерська [Промышленное предприятие, 2001: с. 113].

Проте в широкому сенсі адаптивна поведінка не зводиться лишень до пристосувальної, а охоплює такі різновиди, як партнерська і заповзятлива поведінка. Крім зазначених у реальному житті трапляється й так звана аномійна поведінка, зумовлена розпадом сформованої й засвоєної раніше системи цінностей, суперечністю між цілями, інтересами, потребами людей і неможливістю реалізації їх у конкретній ситуації. Аномійна поведінка виявляється у відчуженості людини від суспільства, її нездатності адаптуватися до змінених умов і, як наслідок, в апатії, незадоволеності та розчарованості в житті. Тому при підготованні анкети для опитування робітників ми запропонували низку альтернативних відповідей на запитання, призначене для виявлення властивих їм типів СЕР (“Які з наведених далі суджень найточніше характеризують Вашу позицію на роботі за нинішніх умов?”), у вигляді характеристик, що відповідають п’яти зазначеним типам поведінки:

<i>Характеристики поведінки</i>	<i>Типи поведінки</i>
Сумлінно працюю. Готовий(а) співпрацювати з адміністрацією у розв’язанні соціально-трудових питань	Партнерська

Пристосовуюся до ситуації. Намагаюсь утриматися на своєму робочому місці за будь-яку ціну	Пристосувальна
“Кручуся”, беруся за будь-яку можливість заробити, щоб забезпечити собі та своїм близьким прийнятні умови життя	Заповзятлива
Сумлінно працюю. За необхідності готовий(а) боротися за свої соціально-трудові права	Протестна
Втомився(лася) від боротьби за виживання. Мене вже ніщо не цікавить. “Пливу за течією”	Аномійна

На сьогодні серед українських робітників однаковою мірою поширені такі типи адаптивної соціально-економічної поведінки, як партнерська (з бажанням співпрацювати з адміністрацією підприємства), пристосувальна (із прагненням за будь-яку ціну втриматися на своєму робочому місці) і заповзятлива (із використанням будь-якої можливості заробити). Кожен із типів обрали приблизно по 30% респондентів. Протестна поведінка, готовність за необхідності боротися за свої соціально-трудові права характерна для чверті – або п'ятої частини робітників (23%). Аномійна поведінка, що виявляється у втомі від боротьби за виживання, відсутності інтересу до всього, властива незначній частці робітників (5%). Крім вирізнених “чистих” типів СЕП трапляються й змішані, перехресні типи, але вони притаманні незначній частці робітників (7% респондентів оцінили свою поведінку одночасно як партнерську і протестну, по 5% ідентифікували свою поведінку із пристосувально-заповзятливою, заповзятливо-партнерською та заповзятливо-протестною, інші перехресні поведінкові різновиди фіксуються ще рідше).

Виявлено, що для тих, хто найвище оцінює якість свого життя (задоволений одночасно роботою, статусом у суспільстві та життям загалом), найбільш характерною є партнерська поведінка (45%). Серед незадоволених своїм життєвим статусом (роботою, становищем у суспільстві та життям загалом) найпоширенішими є пристосувальний і заповзятливий типи поведінки (40% і 36% відповідно). Становить інтерес такий факт: робітників із протестним типом поведінки значно більше серед респондентів, задоволених своїм життям, роботою, становищем у суспільстві порівняно із респондентами, не задоволеними цими позиціями (28% і 11% відповідно).

Для тих, хто працює на постійних засадах (на ставці), розподіл типів поведінки аналогічний розподілу по всій вибірковій сукупності. Серед робітників, зайнятих на контрактній основі, переважають ті, хто дотримується на роботі партнерської та протестної поведінки (39% і 31% відповідно). Серед робітників, які виконують тимчасові роботи (включно з тими, що працюють за сумісництвом), домінує заповзятлива поведінка (51%), протестна виражена мінімально (12%). Аналогічно домінує заповзятлива поведінка і в респондентів, які працюють за усною домовленістю з роботодавцем (45%). Тобто вочевидь залежність поведінкових характеристик робітників від інституціональних особливостей організації їхньої трудової діяльності. У своїй поведінці робітники виходять з конкретних правил і норм, у рамках яких у них устанавлюються певні соціально-тру-

дові відносини з роботодавцем¹. Не випадково серед тих, хто працює за офіційно оформленим трудовим договором із відповідним записом у трудовій книжці, зарплату цілком неофіційно одержують лишень 1% робітників, а серед тих, хто працює за усною домовленістю з роботодавцем, — понад половину (62%). Загалом за вибіркою зарплату “в конверті” одержують 12% робітників.

Певну специфіку на поведінкові характеристики робітників накладає форма власності підприємства, де вони працюють². Так, на приватних підприємствах з іноземним капіталом найпоширенішою є пристосувальна поведінка (41%), найменш поширена заповзятлива (19%). На державних підприємствах найпоширенішою серед робітників є партнерська поведінка (42%), а найменш поширеною — пристосувальна (21%). Аномійна поведінка скрізь виражена слабо.

Поведінкові характеристики робітників різняться також залежно від галузі, в якій вони працюють (табл. 1). Пристосувальна поведінка найбільшою мірою поширена серед робітників металургійних підприємств, заповзятлива — серед будівельних робітників, партнерська — серед робітників хімічної промисловості. Протестний тип поведінки найбільшою мірою властивий робітникам промисловості, передусім зайнятим на хімічному виробництві та в машинобудуванні. Аномійна поведінка (на тлі слабкої виразності цього поведінкового типу загалом) найменше характерна для робітників хімічної і нафтохімічної промисловості і більш виражена у робітників, зайнятих у сфері торгівлі.

На схильність до того чи того поведінкового типу крім інституціональних особливостей і галузевої специфіки помітний вплив справляють соціокультурні, ментальні особливості людей. Так, серед робітників із протестним типом поведінки щоп'ятий (21%) вважає, що те, як складається його життя, залежить від нього самого. Серед робітників із пристосувальним типом поведінки так вважають удвічі менше (12%, для порівняння: серед усіх опитаних таку думку мають 17%). Далі: серед тих, хто певен, що життя залежить від зовнішніх обставин, понад третину схильні до пристосувального чи заповзятливого типу поведінки (38% і 36% відповідно), а до протестного типу — тільки 16% робітників.

¹ За даними опитування, більшість робітників (72%) працюють на постійних засадах (на ставці), 12% — на контрактній основі, 14% — тимчасово (на певний період (5%) або за договором-підрядом для виконання конкретної роботи (9%)). Вісім із десяти робітників (81%) мають офіційно оформлений трудовий договір із роботодавцем, 17% опитаних працюють за усною домовленістю, без запису в трудовій книжці.

Для інформації: згідно із даними Світового банку, майже 5 млн українців працездатного віку працюють без офіційного оформлення трудових відносин, що ставить Україну на одне із перших місць у світі за розміром тіньової економіки [Розробка пропозицій, 2012: с. 8].

² За даними опитування, понад половину робітників працюють на приватних підприємствах, у тому числі 49% — на приватних підприємствах, 13% — на приватних підприємствах за участі іноземного капіталу. На державному/комунальному підприємстві працює кожен четвертий-п'ятий респондент (23%), на підприємстві зі змішаною формою власності — кожен десятий (11%).

**Поширеність типів поведінки робітників
залежно від галузі, в якій вони працюють, %**

Галузь	Типи поведінки				
	Присто- сувальна	Запо- взятлива	Партнер- ська	Протест- на	Аномійна
Загалом за вибіркою	31	30	32	23	5
Промисловість загалом	32	29	33	28	5
Металургійне виробництво, виробництво готових виробів з металу	46	24	27	18	6
Хімічна і нафтохімічна про- мисловість	29	29	52	35	1
Машинобудування	22	35	31	30	6
Будівництво	31	41	20	15	2
Транспорт і зв'язок	25	34	34	16	5
Торгівля, ремонт автомобілів тощо	30	23	31	13	9

Різняться також цінності праці робітників із різними типами поведінки (табл. 2). Найважливішим питанням на роботі для всіх робітників є гарантія зайнятості (56%), що не дивно за ситуації, коли кожен другий боїться бути звільненим або переведеним на неповний робочий день у найближчому майбутньому (59% і 57% відповідно). Найсильніше цей ціннісний пріоритет виражений у робітників із пристосувальною, партнерською і протестною поведінкою. Дещо менше він поширений серед робітників із пристосувальною та аномійною поведінкою (хоча й серед них він властивий кожному другому). На другому місці за значимістю у робітників, причому серед усіх поведінкових груп, перебувають добрі взаємовідносини з колегами по роботі. Ціннісні пріоритети дещо варіюють залежно від поведінкових характеристик. Так, високий зарібок і цікава робота загалом за вибіркою важливі для третини респондентів. Проте в розрізі поведінкових груп інструментальна цінність високого зарібку в робітників із протестним типом поведінки виражена удвічі сильніше, ніж у робітників з аномійною поведінкою. Термінальна цінність цікавої роботи значимо сильніше виражена серед робітників із партнерським і протестним типами поведінки порівняно з іншими поведінковими групами. Як можна бачити з наведених даних, ціла низка термінальних цінностей праці у робітників із партнерською і протестною поведінкою поширена більше, ніж серед робітників з пристосувальною і заповзяливою поведінкою. Напевно, партнерський і протестний типи поведінки є найбільш соціально зрілими і свідчать про вищий рівень економічної культури працівників, котрі ідентифікують свою поведінку із цими типами. Найменш значимою для робітників серед виокремлених цінностей праці є участь в обговоренні виробничих питань. Утім, і ця грань роботи важлива для вдвічі більшої кількості робітників із партнерською і протест-

ною поведінкою, ніж для робітників із пристосувальною і заповзятливою поведінкою. Зафіксовано цікаву ціннісну специфіку робітників з аномійною поведінкою. У цій групі на третьому шаблі за значимістю (після гарантії зайнятості і добрих взаємовідносин у трудовому колективі) — місце розташування роботи (недалеко від дому) і можливість поєднувати і трудові, і сімейні обов'язки (34% і 28% відповідно). Показово, що високий заробіток як вітальна інструментальна цінність важливий тільки для кожного п'ятого в цій групі респондентів. Мабуть, незадоволеність умовами свого життя, апатія й відчуженість від багатьох можливостей і реальних подій соціального життя фокусують інтереси цих людей передусім на проблемах свого найближчого кола спілкування, своєї сім'ї. Не випадково досягницька цінність просування по роботі актуальна лише для 5% працівників із цієї поведінкової групи.

Таблиця 2

Цінності праці робітників з різними типами поведінки, %

Цінності праці	Типи поведінки					Загалом за вибірковою
	Пристосувальна	Заповзятлива	Партнерська	Протестна	Аномійна	
Високий заробіток	32	31	31	36	19	30
Цікава робота	28	24	39	37	14	30
Гарантія зайнятості	60	52	62	62	53	56
Можливості просування по роботі	14	12	20	24	5	15
Добрі взаємовідносини з колегами по роботі	40	36	47	53	42	40
Можливість підвищення кваліфікації	16	19	25	31	14	19
Безпека праці	21	20	28	33	19	22
Добрі відносини з керівництвом	21	20	31	31	19	22
Можливість поєднувати трудові і сімейні обов'язки	22	22	25	28	28	22
Участь в обговоренні та ухваленні рішень, що стосуються життя трудового колективу	4	4	9	9	7	5
Розташування роботи неподалік від дому	28	25	21	25	34	24
Надійний соціальний захист	16	15	22	23	18	17

Характер відносин між робітниками

Цікавим є психологічний зріз відносин між самими робітниками. З-поміж восьми запропонованих характеристик (чотирьох позитивних і чотирьох негативних) респонденти при відповіді на запитання про характер відносин між робітниками на їхньому підприємстві віддавали перевагу позитивним оцінкам (останніх у два-три рази більше, ніж негативних). Для

зручності візуального сприйняття ми згрупували отримані відповіді парно:

співпраця	52%
байдужість	17%
взаємодопомога	40%
конкуренція	13%
дружба	31%
ворогування	3%
солідарність	19%
відчуженість	10%

Серед позитивних характеристик робітники найчастіше називали співпрацю (кожен другий), найрідше — солідарність (кожен п'ятий). Серед негативних характеристик відносин між робітниками переважає байдужість, найрідше зустрічається ворогування. У таблиці 3 наведено дані поширеності виокремлених позитивних і негативних характеристик у відносинах між робітниками залежно від їхньої власної поведінкової позиції.

Таблиця 3

Оцінка респондентами характеру відносин між робітниками залежно від властивого їм типу поведінки, %

Характер відносин	Типи поведінки				
	Пристосувальна	Заповзятлива	Партнерська	Протестна	Аномійна
Взаємодопомога	38	34	54	54	36
Конкуренція	19	14	9	12	28
Співпраця	53	50	61	62	47
Байдужість	25	20	11	13	29
Солідарність	18	16	29	30	17
Відчуженість	15	11	9	8	15
Дружба	33	30	39	42	22
Ворожнеча	4	4	2	3	13
Вагаюся з відповіддю	10	11	5	9	8

У наявності більш позитивна характеристика відносин між робітниками в трудовому колективі з точки зору прояву взаємодопомоги, співпраці, солідарності і дружби у респондентів із партнерським і протестним типами поведінки порівняно з респондентами, для яких характерна пристосувальна і заповзятлива поведінка. Для прикладу: робітники з партнерським типом поведінки згадують взаємодопомогу як характеристику відносин між робітниками у шість разів частіше, ніж конкуренцію, а робітники з пристосувальним типом поведінки — лише вдвічі частіше. Робітники з аномійним типом поведінки, як правило, значно частіше вказують на негативні моменти у відносинах між робітниками. Наприклад, наявність конкуренції у відносинах між робітниками відзначав кожен десятий (9%) респондент із партнер-

ським типом поведінки і кожен четвертий (28%) — з аномійним, ворожнечу — 2% і 13% відповідно.

Відносини між робітниками й адміністрацією

Уявлення про відносини між робітниками й адміністрацією дає аналіз відповідей респондентів на запитання про наявність трудових конфліктів, дотримання роботодавцями трудових прав робітників, виконання положень колективного договору тощо. Більшість опитаних (59%) зазначили, що на підприємствах, де вони працюють, за останні три роки трудових конфліктів між робітниками й адміністрацією не було. На підприємствах (у трудових колективах) кожного п'ятого респондента (19%) такі конфлікти мали місце. Причому тільки в одному випадку із десяти вони закінчилися задоволенням вимог робітників (12%). Зазвичай вони завершувалися на користь адміністрації (33%) або компромісом між адміністрацією і робітниками (27%), безрезультатно — у 23% випадків.

Найчастіше трудові конфлікти мають місце у промисловості (20%) і серед працівників транспорту та зв'язку (23%). Серед зайнятих у будівництві і торгівлі вони трапляються дещо рідше (17% і 15%). При цьому ситуація в самій промисловості має яскраво виражену галузеву специфіку. Так, серед працівників металургійних підприємств було вдвічі більше тих, хто вказав на випадки трудових конфліктів, порівняно з працівниками хімічної промисловості (28% проти 13%). Серед зайнятих у машинобудуванні наявність трудових конфліктів відзначили 15% робітників.

Розв'язання трудових конфліктів залежить від низки інституціональних чинників: наявності профспілок, колективних договорів, характеру трудової угоди робітників із роботодавцем. Якщо трудовий договір оформлений офіційно, трудові конфлікти завершуються задоволенням вимог робітників у 13% випадків, а якщо неофіційно, за усною домовленістю, — ще рідше, у 8% випадків. На користь адміністрації такі конфлікти розв'язувалися помітно частіше в разі усної домовленості, ніж за наявності офіційно оформленого трудового договору (41% проти 32%).

На думку більшості робітників, роботодавці дотримуються їхніх трудових прав (64%). Недотримання трудових прав зазначили 14% робітників. Кожен п'ятий респондент (22%) не зміг відповісти на це запитання. Далі в порядку зменшення подано права робітників, що їх найчастіше порушують роботодавці (у відсотках до частки тих, хто зазначив недотримання трудових прав):

на своєчасне одержання заробітної плати.	45%
на компенсацію при звільненні.	36%
на виплати у разі хвороби	32%
на оплату понаднормових робіт	31%
на оплачувану відпустку.	28%
на охорону праці й дотримання техніки безпеки.	23%
на відпочинок у вихідні дні	21%

Роботодавці дотримуються трудових прав робітників помітно частіше, якщо трудовий договір оформлено офіційно, а не за принципом усної домов-

леності (68% проти 47%). За відсутності офіційно оформленого трудового договору прав робітників не дотримуються вдвічі частіше, ніж за його наявності (26% проти 11%). Порушення прав робітників з боку роботодавців частіше зустрічається в будівництві, найрідше — на хімічному виробництві (21% проти 3%). Найменше порушень трудових прав робітників зафіксовано на приватних підприємствах за участі іноземного капіталу (3%).

У відповідь на порушення своїх трудових прав більшість робітників не вдаються до жодних заходів: кожен третій (32%) обурюється, але боїться боротися за свої права, кожен другий (47%) змушений терпіти, бо не бачить можливості їх захистити. Лише кожен десятий робітник (12%) обстоює свої права всіма доступними засобами. Реакція робітників на порушення їхніх трудових прав також залежить від характеру оформлення трудового договору (табл. 4). Неофіційні домовленості завжди стримують прояв протестної активності робітників і звужують можливості їхнього соціального захисту.

Таблиця 4

Реакція робітників на порушення трудових прав залежно від характеру їхнього трудового договору з роботодавцем, %

Відповіді респондентів на запитання: <i>“Як Ви реагуєте на порушення своїх прав на роботі?”</i>	<i>Характер трудового договору</i>	
	<i>Офіційний договір</i>	<i>Усна домовленість</i>
Змушений терпіти, оскільки не бачу можливості їх захистити	42	58
Обурююся, але боюся боротися проти порушення своїх прав	36	25
Обстоюю свої права всіма доступними мені засобами	13	9
Вагаюся з відповіддю	10	9

Найефективнішою формою колективних дій для захисту трудових прав робітники вважають переговори з адміністрацією (51%). Це підтверджує значимість колективного договору як інституту регулювання соціально-трудових відносин за умов капіталістичної організації суспільного виробництва, а також зафіксований і за іншими індикаторами факт: саме адміністрація підприємства сьогодні виступає реальною силою у розв'язанні соціально-трудових питань.

Колективні договори і профспілки

Формально рівень юніонізації в Україні, за даними ФПУ¹, дуже високий і дорівнює 88%, що перевищує рівень охоплення профспілковим членством найманих робітників у багатьох західних країнах. Проте реально

¹ Федерація профспілок України об'єднує 70 членських організацій (з яких 43 є всеукраїнськими профспілками, а 27 — територіальними профоб'єднаннями) із загальною чисельністю членів станом на 1 січня 2016 року 6,07 млн осіб, з-поміж яких 5,90 млн є членами всеукраїнських профспілок.

профспілкові організації, покликані захищати соціальні інтереси та права трудящих і брати активну участь у розв'язанні їхніх соціально-економічних проблем, виявилися малоефективними у протистоянні антинародній політиці українського кланово-олігархічного капіталу і, власне, не здатними до виконання своєї основної функції.

Основним правом профспілок, яким активно користуються практично в усіх країнах світу, є право на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів та угод. Донедавна кількість укладених колективних договорів в Україні з року в рік зростала, проте після 2010 року спостерігається стала спадна динаміка. За даними статистики, в Україні на 31 грудня 2014 року зареєстровано 76 017 колективних договорів (для порівняння: у 2010 році було зареєстровано 105014 колдоговорів), охоплення колективними договорами найманих працівників становило 76,1% до облікової чисельності штатних працівників [Праця України, 2015: с. 237, 240]. Утім, головним негативним моментом сьогоденських практик колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні є неефективність наявної моделі соціального діалогу, формальність і невиконання положень колективних договорів. Як слушно наголошує відомий український економіст В.Геєць, у відносинах соціальних партнерів в Україні у сфері праці переважають формальні процедури, що не мають реальних вагомих економічних наслідків [Геєць, 2011: с. 19].

Згідно з українським законодавством колективний договір належить укладати на всіх підприємствах, котрі використовують найману працю. Однак, за даними нашого опитування, тільки кожен другий респондент (51%) зазначив, що на підприємстві, де він працює, укладено договір між адміністрацією і робітниками. Чверть опитаних робітників (25%) не змогли однозначно відповісти на це запитання. Ще чверть (24%) зазначили, що такого договору у них на роботі немає. Положення колективного договору виконуються по-різному. Так, виконання колдоговору із житлових питань назвали лишень 27% робітників, а виконання положень з організації трудового процесу, режиму праці та відпочинку — 82% опитаних (табл. 5). Заслужують на увагу кілька моментів. Найгірша ситуація з виконанням положень колдоговору зафіксована з житлового питання: тільки ця стаття з усіх пунктів колдоговору, на думку робітників, частіше не виконується, ніж виконується. Стосовно інших позицій респонденти частіше відзначали виконання, ніж невиконання положень колдоговору. Значна частина робітників просто не знають про ситуацію із виконанням тих чи інших положень колдоговору. Залежно від конкретного змісту питання необізнаність робітників варіює від 11% (положення щодо режиму праці та відпочинку) до 41–42% (положення щодо порядку накладання і зняття стягнень, розв'язання скарг, соціально-побутового обслуговування). Найкраще, на думку робітників, хоч і не повною мірою, виконуються положення щодо організації виробничого процесу: стосовно режиму праці та відпочинку, організації процесу праці, порядку наймання і звільнення, охорони праці і техніки безпеки, нормування й оплати праці робітників. Положення колдоговору, пов'язані із соціальними питаннями, участю робітників в ухваленні рішень на підприємстві, виконуються меншою мірою.

Таблиця 5

Виконання положень колективного договору за оцінками робітників, %

Положення колективного договору	Виконання положень колективного договору за оцінками робітників		
	Виконуються	Не виконуються	Не знаю
З житлових питань	27	39	35
З соціально-побутового обслуговування	41	19	41
Щодо участі в ухваленні рішень на підприємстві	44	18	38
Щодо порядку розв'язання скарг	45	14	41
Щодо гарантій профспілкової діяльності	47	16	37
Щодо порядку накладання і зняття стягнень	49	9	42
Щодо контролю за виконанням колдоговору	52	13	35
Стосовно преміювання і стимулювання	59	21	21
Щодо соціальних пілг і зобов'язань	59	13	28
З оздоровлення і медобслуговування	62	15	23
Із забезпечення спеодягом і спецхарчуванням	69	18	14
Щодо гарантій зайнятості	73	8	19
З нормування й оплати праці	78	9	13
З охорони праці та техніки безпеки	80	6	13
Щодо порядку наймання і звільнення	81	4	15
Щодо організації трудового процесу	82	6	13
Щодо режиму праці та відпочинку, стосовно відпусток	82	7	11

Оскільки колдоговір укладають між роботодавцем і профспілковим органом як представником трудящих (у разі його відсутності з іншими представниками трудового колективу), покликаним захищати трудові, соціально-економічні права й інтереси працівників — членів профспілки, наявність і активна роль профспілкової організації принципово важлива для ефективного регулювання соціально-трудоких відносин і захисту прав людей праці.

Як показало дослідження, робітники краще поінформовані про наявність на своїх підприємствах профспілок, ніж про укладання колдоговорів. Як уже зазначалося, 25% робітників не знають, укладений на підприємстві, де вони працюють, колективний договір чи ні. Чи є на їхньому підприємстві профспілки, не знають лише 5% робітників. Слід наголосити дуже тісний зв'язок між наявністю на підприємстві профспілки й укладанням колдоговору. В організаціях, де є профспілки, тільки 6% робітників відзначили відсутність колдоговору, натомість там, де їх немає, 64% респондентів вказали також на відсутність колдоговору. На підприємствах, де є профспілкові організації, колективні договори укладають у чотири рази частіше, ніж у трудових організаціях без профспілок (69% проти 18%). Аналогічно, там, де укладено колективні договори, в абсолютній більшості випадків (88%) є і профспілкові організації, хоча в 10% випадків зафіксовано укладання колдоговору без наявності профспілки.

Отже, дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%). Майже третина опитаних (30%) зазначили, що в них на роботі профспілок немає. Виходить, що або чисельність профспілок перевищує кількість укладених колективних договорів, або, найімовірніше, робітники просто не поінформовані про наявність колективних договорів. Незважаючи на доволі високий рівень юніонізації робітників (78%, за даними опитування, є членами профспілок), ефективність цього членства, як і ефективність роботи профспілок, низька.

Лише кожен четвертий робітник з числа тих, хто вказав, що на їхньому підприємстві є профспілка (24%), відзначив його істотний вплив на поліпшення становища робітників. На думку кожного другого і більше (58%), він мало впливає на становище робітників або взагалі не впливає (40% і 18% відповідно). Респонденти, які зазначили, що профспілки на їхніх підприємствах мало або зовсім не впливають на ситуацію, головною причиною того, що профспілка не обстоює інтересів робітників, вважають залежність профспілкових лідерів від адміністрації підприємства (60%). Суттєвими причинами "слабкості" профспілок також є відрив профспілкової бюрократії від простих робітників (26%), що, по суті, доповнює головну причину, відсутність бойових, авторитетних лідерів (22%) і пасивність самих робітників (20%). У результаті абсолютна більшість серед респондентів — членів профспілок (77%) тільки значаться його членами і не беруть дієвої участі в роботі профспілкової організації. Активно працює лише чверта-п'ята частина членів профспілок серед робітників (23%). Слід також зазначити, що хоча понад половину робітників (59%) вважають, що їм потрібна профспілка, чимало (25%) і тих, хто на запитання про потребу в профспілковій організації відповів негативно.

Важливо наголосити, що досвід профспілкової діяльності, безпосереднє ознайомлення з нею помітно посилюють саму потребу робітників у профспілковій організації. Не випадково серед робітників, на підприємствах яких є профспілки, три чверті з опитаних (75%) вважають, що робітникам профспілка потрібна і лише кожен десятий (12%) — що ні. На підприємствах, де немає профспілки, половина робітників (55%) певні, що вона їм не потрібна, але понад чверть (28%) усе ж таки вважають, що профспілка потрібна робітникам. Залежність розуміння значимості для робітників профспілок від їхнього практичного досвіду профспілкової діяльності унаочнено в таблиці 6. Серед тих, хто бере активну участь в роботі профспілкової організації, практично всі (95%) визнають її необхідність. Високою є частка усвідомлення важливості цієї організації для робітників і серед формально-номінальних членів профспілок (78%). Навіть серед тих, хто не є членом профспілки, кожен другий (48%) вважає, що профспілка на підприємстві потрібна.

Потреба в колективних договорах і профспілках залежить від галузевої специфіки, поведінкових характеристик, а також від кваліфікації самих робітників. Так, найбільшу потребу в профспілках виявлено у робітників промислових підприємств (73%), причому в хімічній промисловості вона сягає 83%, в металургії — 78%, а в машинобудуванні — 61%. Найменшою мірою потреба в профспілках виражена серед робітників сфери торгівлі і будівництва (28% і

31%). Серед робітників, зайнятих у сфері транспорту, кожен другий (52%) вважає, що профспілка на його підприємстві потрібна (табл. 7).

Таблиця 6

**Усвідомлення робітниками необхідності профспілок
залежно від їхньої участі у профспілках, %**

<i>Членство у профспілці</i>	<i>Потрібна</i>	<i>Не потрібна</i>	<i>Вагаються з відповіддю</i>
Є членом профспілки й бере активну участь в її роботі	95	2	3
Є членом профспілки, але участі в її діяльності не бере	78	12	10
Не є членом профспілки	48	21	31

Таблиця 7

**Усвідомлення робітниками необхідності профспілок
залежно від галузі, в якій вони зайняті, їхньої
кваліфікації і поведінкового типу, %**

<i>Чинники (характеристики робітників)</i>	<i>Потрібна</i>	<i>Не потрібна</i>
Галузь		
Промисловість загалом	73	13
Металургійне виробництво, виробництво готових виробів із металу	78	13
Хімічна і нафтохімічна промисловість	83	9
Машинобудування	61	17
Будівництво	31	51
Транспорт і зв'язок	52	29
Торгівля, ремонт автомобілів тощо	28	51
Кваліфікація		
Висококваліфікований робітник	70	20
Кваліфікований робітник	62	23
Малокваліфікований робітник	46	33
Різнороб, підсобний працівник	32	40
Типи поведінки		
Пристосувальна	59	25
Заповзятлива	51	29
Партнерська	71	18
Протестна	69	19
Аномійна	50	36

Простежується також пряма залежність між кваліфікацією робітників і усвідомленням ними потреби в профспілковій організації. Чим вища кваліфікація, тим вища потреба в профспілковій організації.

ліфікація робітників¹, тим більше серед них тих, хто вважає, що профспілка на підприємстві, де вони працюють, потрібна. І тільки серед різноробів чисельність тих, хто не бачить потреби у профспілці, перевищує чисельність робітників, які розуміють її необхідність. Що стосується поведінкових характеристик, то навіть серед робітників з аномійною поведінкою кожен другий вказав на доцільність профспілкової організації на своєму підприємстві. На порядок вищою є питома вага тих, хто вказав на необхідність профспілок, серед робітників із партнерським і протестним типами поведінки порівняно з робітниками, які оцінили свою поведінку як заповзятливу або пристосувальну.

Що стосується фактичної юніонізації робітників і рівня охоплення їх колективними договорами, то й тут спостерігається явна галузева специфіка (табл. 8). Найвищий рівень юніонізації зафіксовано у промисловості (94%), найнижчий — у будівництві й торгівлі (12%). Найбільше колективних договорів укладено також на промислових підприємствах (67%), найменше — у сфері будівництва (14%)². Якщо за рівнем юніонізації особливих відмінностей у різних галузях промисловості (в рамках нашого дослідження) не спостерігається, то за охопленням робітників колективними договорами на першому місці перебуває металургія і хімічна промисловість (72% і 68%, відповідно), на останньому — машинобудування (60%). Причому серед робітників, зайнятих у машинобудуванні, третина (34%) не знає, чи укладений на їхніх підприємствах колективний договір, тоді як серед робітників металургійних підприємств і хімічної промисловості вагався з відповіддю на це запитання кожен п'ятий (23% і 20%).

Таблиця 8

**Наявність на українських підприємствах
колективних договорів і профспілок залежно від галузі, %**

Наявність/відсутність на підприємстві:	Галузі				
	Транспорт і зв'язок	Будівництво	Торгівля	Промисловість загалом	Вибірка загалом
Колективного договору	40/37	14/66	24/55	67/6	51/24
Профспілки	40/53	12/78	12/79	94/3	65/30

Наявність профспілкових організацій і колективних договорів залежать також від форми власності та розміру підприємств (табл. 9).

¹ До речі, кваліфікація робітників безпосередньо залежить від рівня їхньої освіти. Так, серед робітників із вищою освітою суттєво більше, ніж загалом за вибіркою, висококваліфікованих робітників (30% проти 18%).

² Для порівняння: за даними всеукраїнського опитування, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2015 році ($N = 1802$), про своє членство у профспілках сказали 60% нинішніх і колишніх працівників сфери промисловості, 36% — сфери транспорту і зв'язку, 22% — сфери будівництва і 14% — сфери торгівлі.

Що стосується охоплення працівників колективними договорами, то, за даними статистики, на 31 грудня 2014 року цей показник досяг у промисловості 78,6%, у будівництві — 55,1%, у сфері оптової та роздрібною торгівлі — 34,2%, у сфері транспорту, поштової та кур'єрської діяльності — 83,3% [Праця України, 2015: с. 240].

**Наявність профспілок і колективних договорів
залежно від форми власності і розміру підприємств, %**

<i>Параметри підприємства</i>	<i>Наявність/відсутність на підприємстві:</i>	
	<i>колективного договору</i>	<i>профспілки</i>
Форма власності		
Приватне підприємство	36/36	47/46
Приватне підприємство за участі іноземного капіталу	83/4	94/5
Державне/комунальне підприємство	68/10	84/12
Підприємство зі змішаною формою власності (приватне/державне)	55/18	81/14
Чисельність зайнятих на підприємстві		
До 15 осіб	19/63	11/82
До 50 осіб	37/38	26/64
До 200 осіб	60/19	71/23
Понад 200 осіб	66/6	93/4

У малих трудових колективах у більшості випадків відсутні і профспілки, і колективні договори. У невеликих колективах (до 50 осіб) міра охоплення колдоговорами невисока — лише 37%, проте це більше за частку зафіксованих на цих підприємствах профспілкових організацій (26%). Серед великих підприємств (понад 200 осіб) дві третини охоплено колдоговорами (66%) і майже на всіх є профспілки (93%). Колдоговори і профспілки як широко використовувані у світовій практиці інститути регулювання соціально-трудова відносин є передусім на приватних підприємствах за участі іноземного капіталу і на державних підприємствах, найрідше вони трапляються на звичайних приватних підприємствах.

***Порівняльний аналіз соціально-трудова відносин,
становища і якості життя робітників на підприємствах
з укладеним колективним договором
і наявністю профспілки та без них***

Попри переважання формалізму, низьку ефективність діяльності профспілок і недостатнє виконання положень колективних договорів, на підприємствах, що мають ці інститути колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, робітники одержують на порядок більше різних благ за рахунок підприємства (табл. 10). На підприємствах, де немає колдоговорів і профспілок, кожен другий респондент (49%) вказав на відсутність усіх перелічених соціальних благ.

Таблиця 10

Залежність забезпечуваних працівникам благ від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

Наявність/відсутність на підприємстві:	Перелік благ, що їх забезпечує робітникам підприємство				
	Оплачуваний лікарняний	Оплачувана відпустка	Медицина страхова	Забезпечення відпочинку працівників і/або членів їхніх сімей	Нічого із переліченого
колективного договору	91/33	88/35	37/7	42/6	4/49
профспілки	93/32	91/35	34/6	43/3	1/49

Відрізняються на цих підприємствах і поведінкові характеристики робітників. Там, де є профспілки й укладені колективні договори, робітникам більшою мірою властиві партнерський і протестний типи поведінки й меншою мірою — заповзятливий поведінковий тип (табл. 11).

Таблиця 11

Поширеність типів поведінки робітників залежно від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

Наявність/відсутність на підприємстві:	Типи поведінки				
	Прийнятливий	Заповзятливий	Партнерський	Протестний	Аномійний
колективного договору	29/31	25/35	38/24	28/15	6/5
профспілки	31/29	27/34	35/25	26/13	5/6

Виявлено також суттєві відмінності стосовно характеру розв'язання трудових конфліктів. В організаціях, де укладений колективний договір, трудові конфлікти завершуються задоволенням вимог робітників більш як у чотири рази частіше, ніж там, де такого договору немає (табл. 12). На підприємствах, що мають колективний договір, трудові конфлікти також рідше завершуються компромісом між адміністрацією і робітниками, що свідчить про значимість інституту колективного договору як інструменту регулювання соціально-трудових відносин. Понад те, отримані дані дають підстави припустити, що колективний договір нині є дієвішим інструментом, ніж профспілка (це потребує подальшого вивчення).

Наявність або відсутність колективного договору і профспілки на підприємстві впливає й на такі параметри праці робітників, як оплата праці та наднормова праця понад 40-годинний робочий тиждень. Там, де відсутні ці інститути регулювання соціально-трудових відносин і захисту соціальних інтересів трудящих, кожен другий робітник був зайнятий на основній роботі впродовж тижня перед опитуванням 46 годин і більше. На підприємствах, що мають профспілки і колективні договори, працював у такому режимі кожен десятий (табл. 13).

Таблиця 12

Розв'язання трудових конфліктів між робітниками й адміністрацією залежно від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

<i>Наявність/відсутність на підприємстві:</i>	<i>Розв'язання трудового конфлікту</i>			
	<i>Задоволення вимог робітників</i>	<i>Рішення на користь адміністрації</i>	<i>Компроміс між адміністрацією і робітниками</i>	<i>Без результату</i>
колективного договору	18/4	29/31	26/36	25/21
профспілки	14/8	32/35	26/26	24/22

Таблиця 13

Кількість годин, відпрацьованих робітниками за тиждень, залежно від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

<i>Наявність/відсутність на підприємстві:</i>	<i>Кількість годин роботи впродовж тижня</i>		
	<i>До 40</i>	<i>41–45</i>	<i>46 і більше</i>
колективного договору	79/47	8/5	13/48
профспілки	82/44	7/7	11/49

Відмінності в рівні оплати праці залежно від наявності/відсутності на підприємстві колдоговору і профспілки незначні й мають радше “точковий” характер. Загалом за вибірковою сукупністю 8% робітників одержували заробітну плату в розмірі до одного прожиткового мінімуму (на момент опитування прожитковий мінімум дорівнював мінімальній заробітній платі і становив 1147 грн), 39% — від одного до двох прожиткових мінімумів, 33% — від двох до трьох прожиткових мінімумів, 13% — більш як три прожиткові мінімуми. На підприємствах, що мають і не мають колдоговір/профспілку, зафіксовано аналогічну картину, за винятком однієї позиції — частки робітників, які одержують зарплату в розмірі від одного до двох прожиткових мінімумів. На підприємствах, що мають колдоговори і профспілки, ці частки дещо більші, ніж на підприємствах, де їх немає (38% і 32%, 41% і 35% відповідно). Найбільші відмінності в рівні заробітної плати пов'язані з активною профспілковою діяльністю. Так, зарплату в розмірі від двох до трьох прожиткових мінімумів серед активних членів профспілок отримують 36% опитаних, а серед нечленів профспілкової організації — лише 25%. Зарплату такого самого рівня одержують 40% робітників на підприємствах, де профспілка істотно впливає на становище робітників. На підприємствах, де профспілка не справляє жодного впливу, таку зарплату має на десять процентних пунктів менше робітників (30%).

Зафіксовано також відмінність у задоволеності роботою та життям загалом на підприємствах, що мають і не мають колдоговір/профспілку (табл. 14). Судячи з отриманих даних, наявність колдоговору впливає на показники задоволеності більше, ніж просто наявність профспілки. Головним

чинником є не формальна наявність цього інституту, а міра його впливу на становище робітників та активна участь у роботі профспілки самих робітників (табл. 15). Суб'єктивні показники задоволеності кількаразово перевищують показники незадоволеності життям, роботою тощо там, де, по-перше, профспілки суттєво впливають на становище робітників і, по-друге, самі робітники беруть активну участь в роботі профспілки. Для порівняння: на підприємствах, де профспілка не справляє жодного впливу на становище робітників, міра загальної незадоволеності (одночасно і життям, і роботою, і становищем у суспільстві) вдвічі перевищує міру загальної задоволеності.

Таблиця 14

Задоволеність робітників життям і роботою залежно від ролі профспілки на підприємстві та участі в її діяльності робітників, %

Наявність/відсутність на підприємстві:	Задоволеність/незадоволеність:		
	життям	роботою	загалом (і життям, і роботою, і становищем у суспільстві)
колективного договору	48/41	42/37	48/43
профспілки	46/43	40/36	45/46

Таблиця 15

Задоволеність робітників життям і роботою залежно від активності профспілкової діяльності, %

Чинники	Задоволеність/незадоволеність:		
	життям	роботою	загалом (і життям, і роботою, і становищем у суспільстві)
Вплив профспілки на становище робітників			
Істотно впливає	58/15	52/16	64/15
Мало впливає	43/25	40/22	41/28
Взагалі не впливає	35/35	29/39	26/49
Членство у профспілці			
Є членом профспілки і бере активну участь в її роботі	58/20	56/16	67/18
Є членом профспілки, але участі в її роботі не бере	44/24	37/23	39/28
Не є членом профспілки	43/24	37/28	38/30

Аналізовані інститути регулювання трудових відносин впливають не тільки на відносини між робітниками, а й на їхню класову самоідентифікацію. Як можна бачити з даних таблиці 16, на підприємствах, де укладено колективні договори і є профспілкові організації, позитивні оцінки відносин між робітниками (взаємодопомога, співпраця, солідарність, дружба) трапляються частіше, ніж на підприємствах, що не мають аналізованих інститутів регулювання трудових відносин. Негативні характеристики взаємовідносин між робітниками виражені на цих підприємствах приблизно однаково.

Таблиця 16

Оцінка респондентами характеру відносин між робітниками залежно від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

Характер відносин	Наявність/відсутність на підприємстві:	
	колективного договору	профспілки
Взаємодопомога	47/38	42/37
Конкуренція	15/10	14/11
Співпраця	59/46	55/47
Байдужість	14/20	16/19
Солідарність	23/12	23/12
Відчуженість	11/7	12/8
Дружба	36/27	34/26
Ворожнеча	4/2	3/2

Щодо класової самоідентифікації зафіксовано явну залежність усвідомлення робітниками себе як частини робітничого класу України від самого факту укладання на підприємстві, де працюють робітники, колективного договору і від наявності профспілкової організації (табл. 17). Там, де вони є, помітно більша кількість робітників сприймають себе як частину робітничого класу і вдвічі менше тих, хто не вважає себе таким.

Таблиця 17

Класова самоідентифікація робітників залежно від наявності/відсутності на підприємстві колективного договору і профспілки, %

Відповідь на запитання "Чи вважаєте Ви себе частиною робітничого класу України?"	Наявність/відсутність на підприємстві:	
	колективного договору	профспілки
Так	86/76	84/76
Ні	8/19	8/17

Висновки

Аналіз емпіричних даних першого всеукраїнського опитування робітників виявив залежність соціально-трудова відносин, становища та якості життя робітників від низки інституціональних чинників, у тому числі наявності/відсутності колективного договору і профспілки на підприємстві.

Поведінкові характеристики робітників залежать не тільки від галузевої специфіки, форми власності підприємства та інших інституціональних параметрів організації їхньої трудової діяльності, а й від соціокультурних, ментальних особливостей людей.

Мабуть, найбільш соціально зрілими (ціннісно осмисленими, з переважанням позитивного сприйняття й оцінки взаємовідносин між самими робітниками) є партнерський і протестний типи поведінки.

Що стосується взаємовідносин між робітниками й адміністрацією, то вони мають здебільше безконфліктний характер. На наявність трудових конфліктів вказав лише кожен п'ятий робітник. Проте тільки в одному випадку із десяти трудові конфлікти закінчувалися задоволенням вимог робітників. Зазвичай вони закінчувалися на користь адміністрації або компромісом між адміністрацією і робітниками. Найчастіше трудові конфлікти виникали у промисловості й серед працівників транспорту та зв'язку.

На думку більшості робітників, роботодавці дотримуються їхніх трудових прав (64%). Недотримання трудових прав зазначила невелика частка робітників (14%). Роботодавці дотримують трудові права робітників помітно частіше, якщо трудовий договір оформлений офіційно, а не на засадах усної домовленості. Неофіційні домовленості завжди стримують прояв протестної активності робітників і звужують можливості їх соціального захисту.

Найефективнішою формою колективних дій на захист своїх трудових прав робітники вважають переговори з адміністрацією. Саме адміністрація підприємства сьогодні виступає реальною силою у розв'язанні соціально-трудових питань.

Згідно з українським законодавством, колективний договір має укладатися на всіх підприємствах, що використовують найману працю. Утім, за даними нашого опитування, лише кожен другий респондент зазначив, що на підприємстві, де він працює, укладений договір між адміністрацією і робітниками. Слід зазначити, що робітники краще поінформовані про наявність на своїх підприємствах профспілок, ніж про укладання колдоговорів. Зафіксовано також дуже сильний зв'язок між наявністю на підприємстві профспілки та колдоговору. На підприємствах, де є профспілкові організації, колективні договори укладають у чотири рази частіше, ніж у трудових організаціях без профспілок. Аналогічно, там, де укладені колективні договори, в абсолютній більшості випадків є і профспілкові організації.

Загалом за вибіркою дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%). Незважаючи на достатньо високий рівень юніонізації робітників (78% є членами профспілок), ефективність цього членства, як і ефективність роботи профспілок, низька. Тільки кожен четвертий робітник із числа тих, хто зазначив, що на їхньому підприємстві є профспілка, відзначив її суттєвий вплив на поліпшення становища робітників.

Головну причину того, що профспілки не обстоюють інтересів робітників, респонденти вбачають у залежності профспілкових лідерів від адміністрації підприємства. На це вказали 60% респондентів, котрі вважають, що профспілки на їхніх підприємствах мало або зовсім не впливають на становище робітників. Серед інших причин названо відрив профспілкової бюрократії від простих робітників, відсутність бойових, авторитетних лідерів і пасивність самих робітників. У результаті абсолютна більшість серед робітників, що є членами профспілкової організації, тільки вважаються її членами, але не беруть дієвої участі в роботі. Активно працює лише кожен четвертий-п'ятий член профспілки.

Найвищий рівень юніонізації зафіксовано у промисловості, найнижчий — у будівництві й торгівлі. Найбільше колдоговорів укладено також на

промислових підприємствах, найменше — у сфері будівництва. Крім галузевої специфіки на рівень юніонізації робітників і охоплення їх колдоговорами впливають також форма власності та розмір підприємств. У малих трудових колективах здебільшого відсутні і профспілки, і колдоговори. Серед великих підприємств (понад 200 осіб) дві третини охоплені колдоговорами і майже на всіх є профспілки. Колдоговори та профспілки як широко використовувані у світовій практиці інститути регулювання соціально-трудо-вих відносин є передусім на приватних підприємствах із участю іноземного капіталу, а також на державних підприємствах; найрідше вони зустрічаються на звичайних українських приватних підприємствах.

Попри низьку ефективність роботи профспілок і недостатнє виконання цілої низки положень колективних договорів, на підприємствах, де є ці інститути регулювання трудових відносин, робітники одержують істотно більше різноманітних благ за рахунок підприємства (оплачуваний лікарняний, оплачувана відпустка, забезпечення відпочинку працівників, надання медичної страховки). На підприємствах, де таких інститутів немає, щодру-гий респондент вказав на відсутність усіх перелічених соціальних благ.

Відрізняються на цих підприємствах й інші показники стану трудових відносин: оплата праці та режим роботи, задоволеність працею, характер розв'язання трудових конфліктів тощо. Так, на підприємствах, де укладений колдоговір, трудові конфлікти завершуються задоволенням вимог робітників у чотири рази частіше, ніж на підприємствах, де такого договору немає.

Загалом проведене дослідження не тільки вможливило отримання ре-альної інформації про стан трудових відносин на українських підприємст-вах, а й підтвердило значимість інститутів колективно-договірного регулю-вання цих відносин для обстоювання соціально-економічних інтересів і прав робітників України. Підвищення активності рядових членів проф-спілок і висування нових, по-справжньому відданих інтересам людей праці профлідерів сприятиме значному посиленню ролі профспілкових організа-цій у поліпшенні соціально-економічного становища робітників.

Джерела

Заславская Т. Экономика сквозь призму социологии // Т.И. Заславская / Социе-тальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концеп-ция. — М.: Дело, 2002. — С. 41–57.

Геєць В.М. Інститути соціалізації в Україні та країнах ЄС: тенденції розвитку та клю-чові відмінності / В.М. Геєць // Український соціум. — 2011. — № 3. — С. 7–34.

Праця України у 2014 році : стат. зб. — К. : Консультант, 2015. — 281 с.

Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического по-ведения / В.М. Ворона [и др.]; под общ. ред. В.М. Вороны, Е.И. Суименко. — К.: Ин-т со-циологии НАН Украины, 2001. — 351 с.

Розробка пропозицій до проекту Закону України “Про колективні договори і угоди” із врахуванням положень Закону України “Про соціальний діалог в Україні” та кон-венцій Міжнародної організації праці : звіт про НДР. — (№ держреєстрації 0112U004239). — Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2012. — 89 с.