

Федерація професійних спілок України

ПРАЦЯ В УКРАЇНІ: НЕОБХІДНІСТЬ ЯКІСНИХ
ЗМІН ДЛЯ СУСПІЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ
ТА ГІДНОГО ЖИТТЯ

**Національна профспілкова доповідь
Президенту України
В.Ф. Януковичу**

Березень 2010 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ	4 – 7
Розділ 2. УМОВИ ПРАЦІ, ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА ПРАЦІВНИКІВ ТА НАГАЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІН	7 – 12
Розділ 3. РИНОК ПРАЦІ: КУРС НА ЕФЕКТИВНУ ЗАЙНЯТІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	13 – 17
Розділ 4. НЕОБХІДНІСТЬ ЕКОНОМІЧНО СПРАВЕДЛИВОГО РОЗПОДІЛУ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ І ВЛАСНИКАМИ	17 – 21
Розділ 5. СОЛІДАРНА УЧАСТЬ БІЗНЕСУ Й ДЕРЖАВИ ЗАМІСТЬ СУСПІЛЬНИХ ФОНДІВ СПОЖИВАННЯ	22 – 26
Розділ 6. ДО ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ – ЧЕРЕЗ ЕФЕКТИВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ	26 – 31
Розділ 7. ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ГІДНУ ПРАЦЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРОФСПЛОК	31 – 34
Розділ 8. ЗДІЙСНЕННЯ МОНІТОРИНГУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПРОГРЕСУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	35 – 40
Розділ 9. СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ГІДНОЇ ПРАЦІ	41 – 53
УЗАГАЛЬНЮЮЧІ ВИСНОВКИ	53 – 55

ВСТУП

Сталою практикою політичної діяльності Президента України та його взаємодії з Верховною Радою України, Урядом, судовою гілкою влади та громадянським суспільством є підготовка та направлення їм звернень, доповідей, послань, у яких Глава держави висловлює бачення розвитку країни, забезпечення прав і свобод людини. Вони охоплюють як широкий комплекс завдань суспільно-політичного, соціально-економічного розвитку країни, так і окремих актуальних тематичних питань, які є невідкладними для реалізації.

Традиційно їх підготовка покладалася на апарат Президента, Національний інститут стратегічних досліджень, інші наукові установи.

Цю Національну тематичну доповідь Президенту України «Праця в Україні: необхідність змін для суспільної ефективності та гідного життя» вперше підготовлено профспілками за участю вчених, фахівців, які безпосередньо опікуються зазначеними проблемами, досконало знають їх, здатні об'єктивно висвітлювати та пропонувати реальні шляхи вирішення. Доцільно й надалі давати державне замовлення на підготовку національних доповідей з проблемних питань соціально-трудої сфери Федерації профспілок України, яка об'єднує у своїх лавах майже 9 млн. членів профспілок, у тому числі більше половини найманих працівників держави, та має у своєму складі науково спеціалізований вищий навчальний заклад IV рівня акредитації – Академію праці і соціальних відносин ФП України.

З метою консолідованого вироблення державної стратегії у сфері праці, забезпечення координації дій законодавчої, виконавчої гілок влади, узгодження інтересів держави, працівників і власників капіталу вважаємо за необхідне щорічно розглядати тематичні доповіді на засіданнях Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Ради національної безпеки і оборони, Уряду, а також на парламентських слуханнях у Верховній Раді України.

РОЗДІЛ 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

За останні десятиліття дедалі більший вплив на розвиток національної економіки, ринок праці і соціальну сферу справляє процес інтеграції України у світові ринки. Глобалізація характеризується посиленням руху капіталу, товарів, робочої сили, інформації між державами, перерозподілом політичних і економічних функцій між такими основними суб'єктами регулювання процесів як держава, міждержавні, світові організації, транснаціональні компанії.

Ці нові явища потребують глибокого вивчення, аналізу їх наслідків для України і впливу на різні аспекти життя. Зокрема, системне дослідження, яке провела Міжнародна організація праці стосовно впливу глобалізації на національну економіку і людський розвиток засвідчило, що глобалізація поряд з деякими позитивами містить велику кількість небезпек і ризиків, особливо для країн, що розвиваються (для України теж), які не можуть нарівні конкурувати з більш продуктивними економіками, внаслідок чого поглиблюється міжнародна та внутрішня соціальна нерівність. Так, якщо у 60-і роки минулого століття доходи 20 % найбагатшого населення світу перевищували доходи 20 % найбіднішого населення у 30 разів, то на початку XXI ст. розрив становив 90 разів. Такі самі тенденції спостерігаються в розподілі іноземних інвестицій: наприкінці 90-х років 70 % іноземних інвестицій припадало на 10 найбільш розвинутих країн.

Під впливом глобалізації відбуваються значні зміни у структурі економіки, різке скорочення в одних галузях, з традиційною зайнятістю у них населення за місцем проживання, і незначне розширення інших сфер, однак з більш високою продуктивністю, що призводить до загального скорочення робочих місць.

Внаслідок цього виникають сприятливі умови для трудової міграції – багатші країни «імпортують» найбільш продуктивних робітників зі слаборозвинутих, використовуючи їх працю переважно на некваліфікованих роботах, що призводить до зниження трудового потенціалу країни-донора. У цьому контексті **Україна є найбільшим «експортером» робочої сили до європейських країн та Росії і вже гостро відчуває нестачу кваліфікованих працівників на власних підприємствах.**

Важливо також об'єктивно оцінити ризики для національної економіки і ринку праці внаслідок вступу України до СОТ, входження до зони вільної торгівлі з країнами ЄС, залучення коштів міжнародних фінансових структур.

Профспілки наголошують, що кожний проект угоди з МВФ, Світовим банком, міжнародними фінансовими організаціями, який планується до реалізації державним чи корпоративним сектором економіки, має пройти соціальну експертизу і громадське обговорення для з'ясування суспільних наслідків. Наприклад, відстороненість у 2006–2008 рр. держави і Національного банку від регулювання валютних позик і доларизація кредитування населення й економіки поставило Україну на межу технічного дефолту.

На виправлення такого становища знадобиться не один рік, причому високу ціну за це постійно платитиме все населення України.

Світова глобалізація економіки об'єктивно вимагає посилення взаємодії між державою, профспілками та роботодавцями, адже економіка стає дедалі більш глобальною, у той час як соціальні проблеми залишаються головним чином національними. Результати економічної діяльності транснаціональних фінансових корпорацій здебільшого опиняються поза межами впливу держави.

Ініціатор Всесвітнього економічного форуму в Давосі Клаус Шваб ще до світової кризи попереджав, що **«...сили фінансових ринків, судячи з усього, виходять з-під контролю, принижуючи уряди, ослабляючи профспілки та інші групи громадянського суспільства, створюючи відчуття надзвичайної вразливості для особи, яка стикається з силами і процесами прийняття рішень, на які вона ніяк не може вплинути».**

Світова фінансова криза, а також проблеми, які вона принесла у соціально-трудові відносини, викликає стурбованість у всьому світі. Зростає розуміння того, що ринки не можуть функціонувати в ізоляції від соціального середовища, соціальний захист і соціальний діалог мають бути невід'ємними елементами будь-якого процесу перебудови економіки. В іншому випадку наростає загроза переростання соціальної нестабільності на політичну кризу.

Для забезпечення більш-менш стійкої соціальної стабільності, за оцінками міжнародних експертів, потрібно, щоб середній доход на душу населення перевищував 800 доларів на місяць. Україна, де цей доход нині становить лише 120 доларів, відноситься до групи 95 зі 165 країн з високим рівнем нестабільності, обстежених аналітичним центром журналу «Економіст». Влада повинна враховувати це при проведенні економічних і соціальних реформ, щоб не допустити соціального вибуху.

Не піддаючи сумніву необхідність проведення об'єктивно назрілих реформ в економіці й соціальній сфері для забезпечення стійкого розвитку країни, профспілки звертають увагу на неприпустимість сліпого копіювання «західних» зразків чи бездумного виконання настанов міжнародних фінансових організацій в обмін на надання кредитів або інвестицій. Вони вимагають універсалізації трудового законодавства з метою забезпечення нібито рівних прав і можливостей як для працівників, так і для наймачів робочої сили. Насправді така «рівність» зазвичай обертається нерівністю для працівників. Прикладом цього є розроблення проекту Трудового кодексу України за фінансовим сприянням уряду США, який на початковому етапі містив чимало загроз для прав працівників, тільки завдяки активній позиції та протидії профспілок дискримінаційні норми вдалося вилучити.

Різні дослідні центри, які фінансуються великим капіталом або існують на гранти МФО, активно пропагують переваги ринково-ліберальних цінностей, пропонують роботодавцям підпорядкувати трудові відносини так званій гнучкості праці, яка, як вказує досвід інших країн, призводить лише до посилення експлуатації працівників і зниження їх соціальної захищеності. **Загрозу гідній праці становлять розширення сфери «нетипової зайнятості», трудових контрактів, протидія укладенню колективних договорів та**

перешкоджання об'єднанню працівників у свої професійні організації для захисту трудових прав.

Слід зазначити, що міжнародний профспілковий рух, зокрема Міжнародна конфедерація профспілок, членом якої є Федерація профспілок України, протиставляє викликам глобалізації і наступу на права трудящих свою солідарність і консолідовані дії: здійснюються постійні контакти з Організацією Об'єднаних Націй, МВФ, Світовим банком, Всесвітньою торговельною організацією, Європейською комісією для забезпечення більшої справедливості при прийнятті рішень та посилення їх відповідальності перед трудящими.

Для доведення позиції міжнародного профспілкового руху до країн «великої вісімки», «двадцятки», міжнародних фінансових інституцій напередодні їх зустрічей приймаються заяви, що доводяться до лідерів країн і міжнародних організацій. Так, заяви з питань фінансової кризи було перекладено на українську мову та надіслано Кабінету Міністрів України для врахування.

Федерація профспілок вважає за доцільне проводити зустрічі керівників профспілок відповідних країн напередодні зустрічей президентів та глав урядів країн СНД. Адже тут багато споріднених проблем, великий рівень кооперації та розподілу праці й можливостей для спільного протистояння загрозливим викликам глобалізації. ФПУ просить Президента України підтримати цю ініціативу на відповідному рівні.

При цьому слід зважити на заходи, які вживають різні міжнародні інститути для гармонізації суспільного розвитку.

Так, 5 квітня 2009 р. Координаційна рада керівників системи ООН прийняла рішення об'єднати знання, досвід і ресурси усіх країн для протидії світовій глобальній кризі та визначила серед дев'яти найважливіших завдань прийняття Глобального пакту про робочі місця як ініціативи МОП в оживлення економіки і зайнятості населення, забезпечення мінімальних норм соціального захисту.

Лідери групи 20 найбільш потужних країн світу підтримали Хартію стійкої економічної діяльності, яку після опрацювання з керівниками ОЕСР, МВФ, Всесвітнього банку, ВТО і МОП представила канцлер ФРН Ангела Меркель. У цьому документі йдеться не тільки про відновлення економічного зростання, а й про необхідність закласти основу для справедливої і стійкої світової економіки.

Міжнародна організація праці виступила з ініціативою впровадження Програми гідної праці в усіх 182 країнах-членах МОП. В її основу, як і Глобального пакту про робочі місця, покладено реалізацію прав працівників, сприяння ефективній зайнятості і забезпечення заходів соціальної захищеності, використання соціального діалогу між власниками та працівниками для досягнення консенсусу.

У червні 2009 р. під час Генеральної конференції МОП Міністр праці та соціальної політики і представники Сторони роботодавців і профспілок підписали Меморандум з Генеральним директором МОП про впровадження проекту «Гідна праця в Україні» на трирічний період. Наразі за участю міжнародних експертів розробляються лише індикатори гідної праці, розроблення самої програми урядовими органами стримується.

Актуальним завданням Уряду, об'єднань роботодавців і профспілок є також проведення переговорів з укладення нової Генеральної угоди на національному рівні у зв'язку з завершенням терміну дії чинної угоди. На думку профспілок, це має бути принципово новий документ, який дозволив би сконцентрувати зусилля соціальних партнерів не тільки на поточних питаннях ліквідації негативних наслідків кризи, а й на забезпеченні політики відновлюваного росту економіки й рівня життя громадян у посткризовий період. Останнім часом подібні тристоронні угоди як відповідь на кризу укладено в Японії, Ірландії, Франції та інших країнах. Також для опрацювання комплексу завдань, визначених в Указі Президента України № 274 від 26 лютого 2010 р. щодо подолання бідності у країні, доцільно провести спеціальне засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради в квітні–травні ц.р. під головуванням Президента України.

РОЗДІЛ 2. УМОВИ ПРАЦІ, ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА ПРАЦІВНИКІВ ТА НАГАЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІН

Конституцією України від роботодавців вимагається створення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві. Це відповідає сучасним світовим тенденціям, Конвенціям Міжнародної організації праці та Глобальному плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) щодо збереження здоров'я працюючого населення.

Разом з тим за умов економічної, екологічної та демографічної кризи в Україні склалася надзвичайна ситуація з умовами праці та виробничим середовищем на більшості підприємств, особливо середнього і малого бізнесу. За даними Держкомстату, за останні роки понад 1,5 млн. працівників працювали в антисанітарних умовах збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищень рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці. На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної кількості працюючих. Загалом в усіх галузях економіки України 70,6% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства.

Прикриваючись фінансово-економічною кризою і відсутністю коштів, більшість роботодавців систематично не виконує у належних обсягах заходів із поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Саме тому щорічно зростає кількість підприємств як державної, так і недержавної форми власності зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Питома вага таких підприємств Мінвуглепрому становить 87,5% загальної кількості підприємств, важкого машинобудування – 88,7%, Мінагропромполітики – 85%, гірничодобувної промисловості – 81,2%.

Як наслідок, за даними Інституту медицини праці АМН України, з року в рік, *погіршується здоров'я працюючого населення.*

У 2008 р.* в Україні серед 18,8 млн. зайнятого населення працездатного віку зареєстровано 40,0 млн. випадків захворювань, або 2127,7 випадків на 1 тис. працюючих, що порівняно з аналогічним показником 1997 р. більше в 1,8 раза.

Загрозливого поширення серед працюючого населення набули захворювання класу «Розлади психіки та поведінки», яких у 2008 р. виявили майже удвічі більше, ніж у 2004 р. Виявлено 633 тис. хворих на хронічний алкоголізм та понад 700 тис. осіб, які вживають психоактивні речовини, що призводить до значної кількості самогубств.

Триває небезпечне зростання захворюваності на туберкульоз серед працездатного населення: серед чоловіків вона становлять 150–195 випадків, а жінок 45–73 випадки на 100 тис., що у 1,5 раза більше, ніж у відповідних групах всього населення. При цьому пік захворюваності на туберкульоз припадає на найбільш економічно активні вікові групи чоловіків і жінок репродуктивного віку.

Незадовільний стан здоров'я працюючих знаходить підтвердження і в медико-демографічних показниках населення працездатного віку, серед яких найбільш вагомим є смертність населення. З 1990 р. вона має в Україні тенденцію до постійного зростання, особливо серед чоловіків, що призвело до застосування нового терміна **«надсмертність чоловіків працездатного віку»**.

У структурі причин смертності провідні місця традиційно посідають нещасні випадки, захворювання серцево-судинної системи, системи кровообігу, нервової системи та злоякісні новоутворення. Зазначені особливості захворюваності працівників переконливо вказують на те, що *серед населення України працездатного віку спостерігаються руйнівні тенденції, які призводять до значного ослаблення трудового потенціалу*. Це проявляється зменшенням загальної чисельності працездатного населення, особливо – зменшенням питомої ваги населення молодших вікових груп як резерву трудового потенціалу.

Однією з причин зазначених негативних наслідків стала відсутність державної політики щодо збереження «цехової медицини», медичних пунктів на підприємствах, належного контролю Міністерства охорони здоров'я за проведенням періодичних медичних оглядів, наданням медичної допомоги працюючому населенню, ефективним проведенням диспансеризації та оздоровлення працівників.

Гострою соціальною проблемою залишається високий *травматизм не-виробничого характеру*. За останніх 9 років в Україні щорічно травмується в середньому близько 4,5 млн. жителів, при цьому понад 60 тис. з них гинуть. На першому місці – нещасні випадки, пов'язані з транспортом (більше 11 тис.), на другому – самогубства і самопошкодження (більше 10 тис.), далі – випадкові отруєння алкоголем (понад 8 тис.). Рівень травматизму невиробничого характеру в Україні утричі вищий, ніж у розвинутих європейських країнах, у 70 разів перевищує виробничий травматизм і у 200 разів – травматизм за надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру. В результаті країна щодня втрачає близько 190 громадян, з них майже 140 – працездатного віку.

* Дані державного статистичного спостереження за 2009 р. ще не обраховано.

За цими цифрами стоїть вкрай неефективна робота таких органів виконавчої влади як Міністерство внутрішніх справ (дорожній травматизм, убивства та протиправні дії сторонніх осіб), Міністерство охорони здоров'я (боротьба з наркоманією, алкоголізмом, розладами психіки, самогубства), Міністерство надзвичайних ситуацій (пожежі), Міністерство освіти і науки (утоплення, ураження електричним струмом, дитячий алкоголізм, зловживання слабоалкогольними напоями, протиправні дії сторонніх осіб).

Крім людських втрат зазнає великих збитків і економіка країни. За оцінкою фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України **щорічні втрати економіки тільки внаслідок травмування і загибелі громадян у сфері, не пов'язаній з виробництвом, перевищують 10 млрд. грн.**, зокрема внаслідок загибелі – 9,2 млрд., травмування, що призвело до тимчасової непрацездатності, – 1,12 млрд. грн. **Загалом це становить близько 2,5% валового внутрішнього продукту України.**

Зазначені особливості захворюваності працівників поряд з високим травматизмом невиробничої сфери переконливо засвідчують, що *серед населення України працездатного віку спостерігаються руйнівні тенденції, що призводять до значного скорочення трудового потенціалу.* Це проявляється зменшенням питомої ваги населення молодших вікових груп як резерву трудового потенціалу, зменшенням загальної чисельності працездатного населення (у 2008 р. порівняно з 2001 р. – на 2,5 млн. осіб), а також зменшенням чисельності економічно активного населення (за вказаний період – на 33,1%).

Виробничий травматизм заслуговує на особливу увагу, оскільки за його показниками оцінюється загальний професійний ризик на виробництві.

За даними Держкомстату кількість потерпілих із втратою працездатності на один робочий день і більше та зі смертельним наслідком на 1 тис. працюючих (коефіцієнт частоти травматизму) за 10 років зменшилася з 3,4 до 1,4 у 2008 р., або більше як у 2,4 раза. Разом з цим, кількість людино-днів непрацездатності на одного потерпілого (коефіцієнт тяжкості травматизму) за цей час збільшилася з 28,9 до 39,6 днів, або на 37 %.

Така диспропорція в показниках коефіцієнтів частоти й тяжкості нещасних випадків вказує на те, що велика кількість випадків травмування на виробництві приховується від розслідування та обліку.

Підтвердженням цього є такі факти:

- до медичних закладів Міністерства охорони здоров'я України у 2008 р. внаслідок травм, що трапились на виробництві, звернулися 25,6 тис. потерпілих, а за даними Держкомстату за цей самий період потерпілих було лише 19,7 тис., що на 5,9 тис., або на 23,2 % менше;

- результати перевірок, проведених профспілковими організаціями протягом акції «Рік боротьби з прихованим травматизмом», лише за один рік виявили 683 випадки травмування на виробництві, прихованих від розслідування й обліку, в тому числі навіть шість випадків зі смертельним наслідком;

- у 2009 р. співвідношення кількості загиблих до травмованих на виробництві становило в Україні 1 до 18; гірші від нашої країни відповідні показники тільки у Китаї (1 до 5) та у Індії (1 до 4). У європейських країнах

цей показник становить, наприклад, у Німеччині – 1 до 1260, Словаччині – 1 до 208, а у Польщі – 1 до 145. У той самий час за Глобальною оцінкою виробничого травматизму, визначеною Міжнародною організацією праці (МОП), таке співвідношення у світі становить у середньому один загиблий до 763 травмованих на виробництві – і це з втратою працездатності на три дні та більше).

Особливе занепокоєння викликає виробничий травматизм зі смертельним наслідком, показники якого за останні роки практично не знижуються. Якщо у 1998 р. на 100 тис. працюючих у країні загинуло 10,2 працівника від нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, то у 2008 р. загинуло 8. У той самий час показник смертельного травматизму серед працівників вугільної галузі становить майже 80 осіб. Це більш як у 8 разів перевищує допустимий рівень ризику загибелі. Кожний п'ятий смертельно травмований на виробництві в Україні – це шахтар.

Викликає стурбованість профспілок проблема необ'єктивного розслідування нещасних випадків на виробництві, на що вказує щорічне зростання кількості випадків зі смертельним наслідком, не пов'язаних із виробництвом. У 2008 р., наприклад, питома вага таких випадків на виробництві досягла 56%, а в окремих областях цей показник набагато перевищує середній по країні і становить 70–80 %.

Наведені вище дані підтверджують небезпечну тенденцію, що склалася в державі протягом останніх десяти років, коли більшість нещасних випадків зі смертельним наслідком, які трапляються в процесі трудової діяльності, не пов'язують з виробництвом, **а сотні тисяч випадків травмування працівників на виробництві не розслідуються і не обліковуються або, точніше сказати, приховуються.**

Це, в свою чергу, залишає травмованих без належного соціального захисту, а сім'ї загиблих – без матеріальних відшкодувань у зв'язку із втратою годувальника, а фактично – без засобів для існування.

Високий рівень загальної захворюваності, виробничого травматизму та незадовільні умови праці на більшості підприємств є тим фоном, на тлі якого формується професійна захворюваність працюючого населення України. Її основною причиною є не тільки в цілому незадовільні умови праці, а й істотні недоліки у проведенні періодичних медичних оглядів (а часто їх згортання), додаткового поглибленого обстеження працівників груп ризику професійних захворювань у спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах, низька ефективність диспансеризації, зниження обсягів оздоровлення виявлених хворих.

Вкрай безвідповідально ставляться до дотримання законодавства з охорони праці на підприємствах сфери малого бізнесу в Україні. Охоплення малих підприємств санітарним наглядом є далеко неповним через правову недосконалість взаємодії органів санепіднагляду з органами місцевого самоврядування.

За деякими даними, 2/3 працівників цих підприємств знаходяться «у тіні», тобто працюють без юридичного оформлення трудових відносин з роботодавцями. Отже, значна чисельність працюючого населення (кількість яких може становити кілька мільйонів працівників) нині практично позбавлена права на

безпечні і нешкідливі умови праці, цільове медичне обслуговування, пільги й компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Доречно зазначити, що, за даними Міжнародної організації праці саме малі підприємства становлять понад 90 % підприємств зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Відмова Міністерства охорони здоров'я України від принципу медичного обслуговування працюючого населення («цехової медицини») призвела до майже повної ліквідації медичних установ цільового призначення (медико-санітарні частини, здоровпункти на підприємствах, поліклініки закритого типу тощо), різкого скорочення посад цехових лікарів терапевтів (в 11,2 раза), зменшення кількості стаціонарних ліжок (у 3,3 раза). Це стало додатковим чинником різкого погіршення здоров'я працюючого населення. Професійні хвороби наразі виявляються переважно у виражених, запущених формах, що не підлягають реабілітації та супроводжуються стійкою втратою працездатності. Тому працівник вимушений виходити на пенсію по інвалідності. Звичайним явищем стало діагностування у працівника одночасно кількох професійних захворювань. Нині кожний третій працюючий потребує негайного оздоровлення або лікування.

Значно почастишали *випадки раптової смерті на робочому місці*. Спеціальне розслідування цих випадків засвідчує, що основною їх причиною є захворювання серцево-судинної системи, а саме: інфаркт міокарда, гостра серцева недостатність та ін. Проте, працівники (переважно молодого і середнього віку), що загинули, щорічно проходили періодичні медичні огляди, перебували на диспансерному обліку в медичних установах і визнавались лікарями такими, що придатні до виконання своїх професійних обов'язків.

У результаті спеціальних розслідувань більшість цих випадків визнаються такими, що не пов'язані з виробництвом, а тому сім'ї загиблих не отримують належних відшкодувань.

Порівняння професійної захворюваності, яка щорічно виявляється в Україні (до 7 тис. випадків), з відповідними даними країн Європи вказує на те, що в Україні ці показники значно нижчі, хоча умови праці на підприємствах України набагато гірші.

Це парадоксальне явище є наслідком слабкої роботи з виявлення професійних захворювань, низького рівня фінансування охорони здоров'я та охорони праці, визначення пріоритетності медичного обслуговування та соціального захисту працюючого населення.

За таких темпів безповоротного погіршення професійного здоров'я вже у 2015–2020 рр. потреба в трудових ресурсах у провідних галузях промисловості може бути задоволена лише на 38–44 %, що загрожує колапсом кадрового забезпечення виробництва в таких галузях як металургійна, хімічна та коксохімічна, вугільна, гірничо-збагачувальна, енергетична промисловість.

З метою забезпечення конституційних прав на безпечні й здорові умови праці, на охорону здоров'я та медичну допомогу пропонується зосередити державні пріоритети на таких завданнях:

– впровадження *спільних програм* з наукового та науково-практичного співробітництва Міністерства охорони здоров'я з Фондом соціального

страхування від нещасних випадків, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями щодо створення здорових і безпечних умов праці, поліпшення медичного обслуговування працюючих громадян України;

– запровадження, як цього вимагає ратифікована Україною Конвенція Міжнародної організації праці 160 «Статистика праці» 1985 р., *державного реєстру та обліку втрат робочого часу* через тимчасову і тривалу непрацездатність працівників, втрат трудового потенціалу внаслідок виробничого травматизму і травматизму не виробничого характеру, професійних захворювань та інвалідизації працівників з метою визначення державної політики в питаннях охорони праці й медико-соціального забезпечення працюючих;

– відновлення обов'язкової щорічної диспансеризації працюючих, учнів та студентів загальноосвітніх та професійних навчальних закладів;

– забезпечення раннього виявлення професійних захворювань, своєчасного ефективного лікування, реабілітації постраждалих та їх повернення до трудової діяльності;

– розробка сучасних технологій соціально-гігієнічного моніторингу умов праці і здоров'я працюючих на основі оцінки та прогнозування професійних ризиків, а також державного статистичного спостереження за проведенням атестації робочих місць за умовами праці; вирішення питання про створення *Національного реєстру професійних захворювань*;

– перегляд концепції медичного обслуговування працюючого населення України, передбачивши дотримання принципів пріоритетності і доступності первинної, вторинної та висококваліфікованої медико-санітарної допомоги, відновлення або створення нових форм інфраструктури медичних закладів на підприємствах, адекватних сучасним ринковим відносинам;

– ратифікація Верховною Радою України Конвенцій Міжнародної організації праці у галузі гігієни праці й медичного обслуговування працюючих, передусім Конвенцій № 121 «Допомоги у випадках виробничого травматизму» 1964 р. та №187 «Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці», 2006 р.; гармонізація національного законодавства у галузі гігієни та охорони праці з європейськими стандартами;

– посилення економічної, адміністративної та карної відповідальності за порушення вимог законодавства України з охорони праці як з боку роботодавців, так і посадових осіб підприємств, установ і організацій, особливо за приховування нещасних випадків на виробництві від розслідування та обліку.

РОЗДІЛ 3. РИНОК ПРАЦІ: КУРС НА ЕФЕКТИВНУ ЗАЙНЯТИСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Починаючи з 2000 р. і до початку кризи, ринок праці України розвивався на фоні високих темпів економічного зростання, що забезпечило поступове збільшення зайнятості населення, зниження рівня безробіття, скорочення його тривалості. Навіть під час кризи рівень безробіття в державі нижчий, ніж у Євросоюзі: за 9 місяців 2009 р. він становив 8,6% (у Євросоюзі – 8,8%), що може бути пов'язано з недосконалістю обліку незайнятого населення.

З початком кризи на ринку праці України відбулися негативні зміни. За перший квартал 2009 р. чисельність зайнятого населення у легальному секторі скоротилася з 21 млн. до 20 млн. осіб, але без адекватного збільшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних, що вказує на значну частину працівників, яка перейшла у тіньову економіку або зневірилася і припинила пошук роботи.

У січні 2009 р. після сплеску обсягу неповної зайнятості відбулося її певне скорочення в другій половині року, але масштаби цього явища і дотепер залишаються небезпечними. У листопаді цього самого року чисельність осіб, які вимушено працювали за скороченим робочим днем (тижнем), становила 919 тис., а кількість працівників, що знаходилися в адміністративних відпустках, – 311 тис. осіб.

У 90-х роках минулого століття неформальна зайнятість сприяла фізичному виживанню людей, але з початком економічного піднесення на початку століття її масштаби не зменшилися, а навіть збільшилися. Так, у 2000 р. частка неформальної зайнятості становила 14,8%, а у 2009 р. – уже 21,7%. З настанням гострої фази кризи збільшувалася частка тіньового бізнесу: з червня 2008 до квітня 2009 р. вона зросла на 9 відсоткових пунктів, і за даними Мінекономіки у другому кварталі 2009 р. становила 36% від офіційного ВВП, а за деякими оцінками частка тіньової економіки в Україні перевищує 50 %.

Важливою хронічною проблемою української економіки є низька продуктивність праці, адже ступінь зносу основних засобів у цілому по економіці становить понад 52%, у промисловості – 59%, у переробній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, діяльності транспорту та зв'язку – понад 60%. У світовій практиці раціональні терміни зміни технологій та обладнання, зокрема для обробної промисловості, становлять відповідно 10–15 та 3–5 років. **В Україні сьогодні відставання від світового рівня становить 2–3 і більше поколінь техніки.** Неувага держави і бізнесу до науково-технічної та інноваційної політики призвела до домінування низько-технологічних робочих місць в українській економіці, що не дозволяє виробляти конкурентоспроможну продукцію, спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання оплати праці.

Чисельність найманих працівників у переробній промисловості скоротилася за останніх десять років на 25%, у машинобудуванні – на 35 %, у

виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування – на 40%, а у легкій промисловості – більш як удвічі.

Формування економіки інноваційного типу потребує передусім фахівців з інженерних спеціальностей. Водночас обсяги їхньої підготовки практично не змінилися, зокрема підготовка інженерів-технологів збільшилась лише на 14 %, а її зміст відстає від сучасних світових стандартів. Натомість упродовж останніх років вищі навчальні заклади України почали готувати у 4 рази більше економістів, у 13 разів більше юристів. На виробництві існує понад 5 тис. професій, тоді як професійно-технічні навчальні заклади готують працівників лише для 550 з них, а чинна система ліцензування освітніх послуг та її нормативно-правове забезпечення щодо стимулювання розвитку освіти на виробництві не дозволяє організувати ефективно навчання на виробництві.

Незважаючи на те, що система підвищення кваліфікації у країні майже зруйнована, роботодавці не вкладають кошти у професійну підготовку працівників. Середньомісячні витрати роботодавців на професійне навчання працівників не досягають у середньому і 4 грн. **У результаті обсяги підвищення кваліфікації працівників скоротилися до 1 млн. осіб на рік, а її середня періодичність – до одного разу в 11 років.**

Знищення матеріальної бази колишніх колгоспів і радгоспів та недостатня фінансова підтримка сільського господарства спричинили ліквідацію великих підприємств, а з ними – мільйонів продуктивних робочих місць у сільгоспвиробництві. На селі панують дрібнотоварні напівнатуральні господарства – незареєстровані селянські приватні господарства з примітивними засобами виробництва, переважанням ручної праці, відбувається професійна і соціальна деградація працівників.

Низька якість робочих місць обумовлює декваліфікацію працівників, особливо в сільськогосподарському секторі економіки, зниження попиту на кваліфікованих працівників. За 2000–2008 рр. в Україні значно зменшилася чисельність технічних службовців (на 13 %), фахівців (на 21 %), операторів та складальників устаткування і машин (на 33 %), кваліфікованих аграріїв (на 63 %). Одночасно зросла чисельність низькокваліфікованих працівників, зокрема робітників з найпростішими професіями (на 34,6%).

З початком ринкових реформ відбулося динамічне зростання зовнішньої трудової міграції, значна частина якої не оформлюється документально і тому не віддзеркалюється в статистиці. Масштабна міграція (за експертними оцінками – 1,5–3 млн. осіб) пояснюється не стільки відсутністю роботи у країні, скільки низькою заробітною платою і правовим безладдям у сфері праці, відсутністю механізмів самореалізації людської особистості працівників.

Трудовими мігрантами стають економічно активні громадяни у віці 20–49 років з професійно-технічною та повною середньою освітою, понад 80% учасників трудових міграцій не мали постійної роботи в Україні. Кваліфіковані українські фахівці за кордоном часто працюють не за спеціальністю, виконуючи низькокваліфіковану роботу.

Громадяни, які тимчасово виїжджають на роботу в інші країни, потерпають від економічної експлуатації, відсутності правового та соціального

захисту, а в Україні заміщуються особами із бідніших країн, які, як правило, мають низький професійно-кваліфікаційний рівень.

Зменшення трудової міграції, пов'язане з наслідками фінансово-економічної кризи, зокрема в країнах ЄС, призводить до посилення навантаження на вітчизняний ринок праці. За умов скорочення власного трудового потенціалу Україна стає привабливою для мігрантів з афро-азійських держав – сальдо міграції населення поступово стає додатним і до 2015 р. може сягнути 50 тис. осіб на рік.

Проблеми ринку праці загострюються у зв'язку з негативною демографічною ситуацією у країні. Досягнення пенсійного віку чисельними групами населення (1950–1955 рр. народження) з неповною їх заміною молодими людьми, які народилися в 90-х роках, коли абсолютна народжуваність зменшилася в 1,5–1,8 раза, призведе до тривалого (аж до 2020–2025 р.) і значного зниження кількісного складу трудових ресурсів. У легальному секторі чисельність найманих працівників через низьку мотивацію до праці, зовнішню міграцію, тінізацію економіки й демографічні процеси з 2000 р. вже скоротилася на 3,2 млн. осіб. Подальше скорочення зайнятості, насамперед найманих працівників у легальному секторі економіки, спричинить занадто високе навантаження на працюючих, поставить під загрозу виконання соціальних стандартів, особливо щодо пенсійного забезпечення.

Федерація профспілок застерігає, що вихід економіки із кризи, її подальше піднесення має здійснюватися не за рахунок посилення експлуатації найманих працівників і очікування покращання кон'юнктури на зовнішніх ринках, а на підставі створення умов для продуктивної зайнятості. Як підкреслюється у Глобальному пакті МОП про робочі місця, зайнятість і соціальний захист населення стають стрижнем зусиль у боротьбі з кризою.

У ході сприяння реалізації *інвестиційної діяльності* держава повинна забезпечити закладення основ для формування сучасних робочих місць. Попит на товари і послуги, що зростає у посткризовий період, має задовольнятися через збільшення вітчизняного виробництва на оновленому обладнанні й устаткуванні, а не за рахунок придбання стандартних технологій 90-х років минулого століття. Завдання держави полягає у стимулюванні інвестицій в інноваційні проекти, закупівлю вітчизняних інновацій, придбання підприємцями за кордоном лише новітніх розробок і технологій. **У розвинутих країнах на розвиток інновацій виділяється 2–2,5% ВВП, в Україні на такі цілі у 2009 р. витрачено лише 0,6% ВВП.** Державна підтримка інвестиційно-інноваційної діяльності, впровадження науково-технічних досягнень у виробництво має здійснюватися як за рахунок бюджетних (інвестування життєздатних державних підприємств), так і позабюджетних коштів. Проте акцент має ставитися на опосередковані засоби: пільгове кредитування, преференції при оподаткуванні, наукове забезпечення інноваційного процесу, створення реальних стимулів щодо орієнтації вітчизняних підприємців на реінвестування отриманих прибутків у впровадження інноваційних розробок.

Ресурси необхідно сконцентрувати на таких проривних галузях як АПК (включаючи переробку сільгосппродукції), машинобудування, енергетика, транспорт, аерокосмічна сфера, зв'язок, інфраструктурні проекти, освіта та ін.

Пріоритетними завданнями у сфері державної політики зайнятості необхідно визнати: адаптацію ринку праці до структурних змін в економіці та підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіонів і країни в цілому, розвиток людського капіталу як чинника зміцнення конкурентоспроможності держави і пріоритет соціально-економічного розвитку країни.

З цією метою є нагальним вирішення таких завдань:

- впровадження нормативно-правової бази, що стимулюватиме розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності, розроблення довго- й середньострокових державних і галузевих програм, які забезпечать створення якісних та високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту й пропозицій на ринку праці;

- ухвалення концепції соціально-орієнтованої економіки з визначенням стратегічних і тактичних пріоритетів соціального розвитку з орієнтацією на внутрішній ринок;

- підвищення рівня зайнятості до середнього в країнах ЄС, насамперед за рахунок стимулювання економічної активності та ефективного використання наявного трудового потенціалу;

- забезпечення дієвого процесу реструктуризації зайнятості, трансформації її галузевої структури у бік збільшення частки зайнятих у високотехнологічних сферах промисловості, пов'язаних з виробництвом товарів народного споживання, у сфері послуг, інформатизації;

- збільшення бюджетних витрат на підтримку інноваційно-інвестиційної діяльності;

- сприяння збільшенню попиту на працю шляхом державного замовлення на створення об'єктів соціальної інфраструктури;

- концентрація фінансових ресурсів на обслуговуванні реальної економіки, життєздатних підприємств і гідної праці;

- запровадження нормативу неоподаткованого реінвестування у розширення або модернізацію робочих місць диференційовано по галузях та регіонах;

- стримання аграрного безробіття шляхом стимулювання агропромислової кооперації, розбудови інфраструктури виробничого і соціального призначення, системи агросервісу, переробних підприємств, доступної для виробників торговельної мережі;

- мінімізація негативних наслідків зовнішньої трудової міграції, здійснення заходів щодо заохочення повернення трудових мігрантів на Батьківщину та забезпечення їх адаптації, розширення системи міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян і їх соціальний захист, у тому числі щодо пенсійного страхування, їх укладення й моніторинг виконання за участю профспілок;

- розроблення заходів захисту внутрішнього ринку праці та виваженої політики щодо застосування праці іноземців;
- мотивація легальної зайнятості та консолідація зусиль соціальних партнерів проти тіньової зайнятості;
- законодавче врегулювання умов найму та соціального захисту працівників, що виконують роботу на дому або в інших нестандартних умовах зайнятості, заборона застосування нетипових форм зайнятості, при яких втрачаються прямі відносини між працівником і роботодавцем;
- створення державної системи прогнозування професійного розвитку ринку праці. Вона може створюватися як окрема самостійна інституція, так і в рамках Міністерства праці та соціальної політики України і Державної служби зайнятості;
- збільшення державного та корпоративного фінансування професійної освіти молоді і підвищення кваліфікації працівників;
- створення на підприємствах спеціальних цільових фондів професійного навчання, які б формувалися за рахунок відрахувань із фонду оплати праці у розмірі 0,5–1,5% з їх включенням до собівартості продукції;
- забезпечення державної підтримки професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, створення передумов для навчання протягом трудового життя.

РОЗДІЛ 4. НЕОБХІДНІСТЬ ЕКОНОМІЧНО СПРАВЕДЛИВОГО РОЗПОДІЛУ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ І ВЛАСНИКАМИ

У сфері формування і використання доходів від трудової діяльності Україна значно відстає від європейських соціальних стандартів, а за окремими напрямками триває наростання негативних тенденцій, які призводять до відповідних наслідків.

Ще й досі залишається низькою і такою, що не відповідає загальноєвропейській практиці, частка оплати праці у ВВП та у складі операційних витрат. Ці показники віддзеркалюють рівень «соціалізації» розподільчих відносин та рівень «соціалізації» системи соціально-трудова відносин у цілому.

В Україні частка оплати праці у ВВП впродовж останніх п'яти років становила від 45,6% (у 2004 р.) до 51% (у 2009 р.), проте не досягла рівня 1990 р. (53,1%), після якого розпочалися «радикальні» економічні реформи. За цим показником Україна значно відстає не лише від «старих», а й від «нових» країн-членів ЄС. Наразі є низькою і такою, що не відповідає усталеним європейським нормам, частка заробітної плати в операційних витратах на одиницю продукції. **Так, у цілому по промисловості України цей показник ледь перевищує 9 %, що втричі нижче, ніж у цілому по промисловості країн Європи.** Всупереч позитивній динаміці доходів від трудової діяльності, їх рівень ще дуже низький і не забезпечує розширеного відтворення. **В 2009 р. середня заробітна плата працівників у цілому по Україні становила**

близько 240 доларів США. Це значно нижче показників країн Західної, Центральної та Східної Європи, а також Російської Федерації, Білорусі, Казахстану. Слід акцентувати увагу на тому, що зміни у рівнях заробітної плати, які мало місце в Україні за останні роки, не наблизили її до аналогічних показників країн Європи. Так, за період з 2004 до 2008 р. в Україні зменшено відставання за рівнем заробітної плати лише з Білоруссю та Угорщиною. У порівнянні з іншими країнами відставання України поглиблюється.

Незадовільними залишаються міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Існуюча диференціація заробітної плати – до 5,5 раза – необґрунтована, оскільки не базується на принципі відповідності заробітної плати працівників рівню їх кваліфікації. У видах економічної діяльності, де зайняті найбільш кваліфіковані працівники, середня заробітна плата є нижчою від середньої по країні, що призводить до відтоку кадрів з секторів економіки, покликаних сприяти інноваційному розвитку країни.

Не вдається зламати негативні тенденції зростання міжрегіональних розбіжностей в оплаті праці. Це, безумовно, серйозно ускладнює забезпечення національних стандартів життєвого рівня регіонів, гальмує процеси подолання бідності та становлення середнього класу.

У структурі сукупних доходів населення частка оплати праці знижується, натомість зростає частка соціальної допомоги та інших поточних трансфертів – фактично з 34% у 2000 р. до 37% у 2009 р. **Наявність працюючих бідних в Україні є викликом, що загрожує соціальній стабільності у державі, не стимулює працівників до продуктивної праці.** За визначенням експертів ЄС, розмір мінімальної заробітної плати має становити 2,0–2,5 величини прожиткового мінімуму. У листопаді 2009 р. формально цей показник досяг однократно законодавчо встановленої величини прожиткового мінімуму. Проте цей показник було занижено при затвердженні Верховною Радою України приблизно на 20%, що підтверджують розрахунки Міністерства праці та соціальної політики України й Федерації профспілок України на підставі чинної методики.

Однак навіть за цих умов більше 20% працівників отримують заробітну плату, розмір якої не перевищує величини прожиткового мінімуму, при цьому в окремих видах діяльності ці показники є значно більшими. За таких умов рівень заробітної плати значної частини працюючих не забезпечує навіть мінімально необхідних потреб їхніх сімей.

Витрати в середньому за місяць на одного працівника, зайнятого повний робочий день, в Україні становлять лише близько 10% аналогічного показника, розрахованого для 27 країн ЄС. У грудні 2009 р. мінімальна зарплата становила 33% від середньої заробітної плати, тоді як у країнах Центральної Європи вона встановлюється на рівні 45–60%. Середньомісячна заробітна плата в Україні у 10–16 разів менше, ніж у Японії, Німеччині, Франції, Великій Британії та США.

Прийняті у 2008 р. Урядом рішення щодо «замороження» заробітної плати у бюджетній сфері лише впродовж 2009 р. призвели до втрати її працівниками 22,8% від розміру тарифної ставки (посадового окладу) та зменшення диференціації тарифних ставок (посадових окладів) з 4,51 до

3,67 разів. Наслідками цього є зростання бідності, «зрівнялівка» в оплаті праці та проблеми її мотивації, формування ґрунту для корупційних дій у бюджетній сфері.

Натомість застосування Єдиної тарифної сітки в оплаті праці працівників окремих галузей бюджетної сфери (ЄТС) у повному обсязі з урахуванням підвищення мінімальної заробітної плати впродовж 2009 р. дозволило б інвестувати недоотриману частину заробітної плати у розвиток внутрішнього ринку (через споживання або заощадження та банківське кредитування економіки), що є визнаним у світі механізмом подолання фінансово-економічної кризи.

Гострою проблемою залишається існування *заборгованості з виплати заробітної плати*, тенденція щодо зменшення якої у період 2000–2007 рр. під впливом кризи була зруйнована. **Станом на 1 січня 2010 р. заборгованість збільшилася в 2,2 раза порівняно з початком 2008р.** Частка заборгованості економічно активних підприємств зросла майже в 1,8 раза, внаслідок чого близько 2/3 від загального обсягу становлять борги функціонуючих суб'єктів господарювання. **Чисельність штатних працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, збільшилась у 2,7 раза.** Впродовж двох років у 1,6 раза збільшилась частка заборгованості терміном понад три місяці та сума боргу в середньому на одного штатного працівника. Починаючи з лютого 2009 р., останній показник стабільно перевищує розмір середньої заробітної плати за попередній місяць (за винятком жовтня 2009 р.). З огляду на це, необхідним є розроблення та реалізація невідкладних заходів щодо погашення заборгованості із заробітної плати.

Отже, з викладеного можна дійти висновку, що **заробітна плата в Україні, як основна складова трудових доходів, не виконує своїх основних функцій, оскільки залишається вкрай низькою.** Її міжгалузєва та міжрегіональна диференціація – надмірна. Досі існують великі заборгованості по виплаті зарплати, які сконцентровані переважно у реальному секторі економіки. Немає відчутних змін і у формуванні середнього класу, насамперед серед кваліфікованих спеціалістів і фахівців.

Низький рівень трудових доходів і основної їх форми — заробітної плати обумовлює такі негативні наслідки:

- неповноцінне відтворення основної продуктивної сили суспільства, погіршення кількісних і якісних параметрів людських ресурсів;
- кризу мотивації трудової діяльності, наслідком чого є низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне або часткове виключення з переліку основних життєвих цінностей економічно активної людини;
- поширення бідності серед економічно активного населення, яка в свою чергу створює багатопланові обмеження для розвитку економіки, що стають загрозою економічній та соціальній безпеці країни. За значних масштабів бідності неминуче виникає замкнуте коло: низький рівень доходів – низька купівельна спроможність – низький попит на товари і послуги – скорочення внутрішнього ринку;

- посилення взаємної недовіри між людьми, суб'єктами ринкової системи господарювання, формування «нездорових» соціально-трудових відносин, зростання невдоволеності змістом відносин у системі «влада–людина»;
- унеможливлення поширення принципів самофінансування та самоокупності на економічно активне населення, без чого ринкова система господарювання не має потенціалу розвитку.

Основними завданнями держави і соціальних партнерів у сфері політики доходів має бути сприяння сталому економічному зростанню, забезпечення достойного рівня оплати праці, справедливості системи оподаткування, протидія надмірній диференціації населення за доходами.

Зазначена ідеологія реформи оплати праці має впроваджуватись на початкових етапах шляхом:

- забезпечення модернізації існуючих стандартів і норм праці, їх гармонізація з міжнародними стандартами продуктивності та якості;
- визначення як мети підвищення частки витрат на оплату праці до рівня розвинутих країн – 60% у валовому внутрішньому продукті, не менше 30% – в операційних витратах з урахуванням особливостей галузей;
- стимулювання зростання реальної заробітної плати темпами, які дозволять забезпечити випереджальне зростання порівняно з країнами ЄС та Російською Федерацією з метою поступового подолання відставання в розмірах заробітної плати;
- визначення на законодавчому рівні залежності розміру мінімальної заробітної плати від середньої заробітної плати та встановлення її у розмірі не менше 45%;
- вирівнювання розмірів заробітної плати між галузями і регіонами, формування їх оптимальних співвідношень відповідно до ефективності праці;
- відновлення функціонування ЄТС в повному обсязі шляхом скасування постанов Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 № 939 та від 20.12.2008 № 1117 як таких, що прийняті з порушенням норм соціального діалогу, а також встановлення тарифної ставки (посадового окладу) працівника І розряду ЄТС на рівні не меншому, ніж 1,3 величини мінімальної заробітної плати для забезпечення життєвого рівня, не нижчого за встановлений прожитковий мінімум;
- упорядкування оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, удосконалення тарифних коефіцієнтів та схем тарифних розрядів Єдиної тарифної сітки;
- підвищення гарантії оплати праці для працівників державного управління – частка основної заробітної плати в структурі фонду заробітної плати працівників державного управління має становити 60–65%;
- вирівнювання оплати праці в бюджетному секторі, зокрема щодо співвідношення середньої заробітної плати у сфері освіти, охорони здоров'я та культури з відповідним показником у сфері державного управління та промисловості;

- визнання державним боргом боргів із заробітної плати підприємств державної та комунальної форм власності, що не були погашені станом на 1 січня 2010 р.;

- внесення законодавчих змін з метою посилення механізму компенсації за затримку заробітної плати та надання права працівнику припиняти роботу при затримці виплати зарплати терміном понад 15 днів з оплатою як за простій не з вини працівника;

- забезпечення повною мірою фінансування державних програм для розвитку галузей та своєчасних розрахунків за виконані держзамовлення;

- забезпечення першочергового стовідсоткового перерахування з державного та місцевих бюджетів субвенцій для підприємств, установ і організацій за надані ними послуги пільговим категоріям громадян з метою своєчасності виплати зарплати працівникам цих підприємств, установ і організацій та повернення зарплатних боргів внаслідок недофінансування по субвенціях;

- створення в Україні гарантійної установи з метою повернення боргів із заробітної плати у разі банкрутства роботодавця відповідно до ч. III Конвенції МОП № 173;

- забезпечення ратифікації Верховною Радою України Європейської соціальної хартії у повному обсязі, відповідно до ст. 1 якої формування гарантій у сфері оплати праці має здійснюватись, виходячи з обсягу ресурсів, необхідних для забезпечення належного рівня життя як працівника, так і непрацездатних членів його сім'ї.

У результаті реалізації намічених заходів щодо реформи оплати праці буде досягнуто:

- підвищення якості трудового життя, забезпечення повноцінного відтворення трудового потенціалу та покращання кількісних і якісних параметрів людських ресурсів;

- підвищення рівня трудової активності, ефективне використання трудового потенціалу, забезпечення позитивної динаміки продуктивності праці, посилення ролі праці в системі життєвих цінностей економічно активної людини;

- збільшення підприємствами власного інвестиційного ресурсу за рахунок розширення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку та обсягів реалізації виробленої продукції;

- збільшення фінансового ресурсу для пенсійного забезпечення та соціального страхування;

- подолання бідності серед економічно активного населення та розширення на цій основі внутрішнього ринку;

- відновлення взаємної довіри між суб'єктами ринкової системи господарювання, становлення цивілізованих соціально-трудова відносин.

РОЗДІЛ 5. СОЛІДАРНА УЧАСТЬ БІЗНЕСУ Й ДЕРЖАВИ ЗАМІСТЬ СУСПІЛЬНИХ ФОНДІВ СПОЖИВАННЯ

Перехід України до ринкової економіки створює серйозні проблеми, пов'язані з безоплатністю розподілу деяких матеріальних благ і послуг із суспільних фондів споживання.

За радянських часів розміри суспільних фондів споживання були досить значними. Так, у 1990 р. в СРСР на споживання громадян було витрачено 602,6 млрд. крб. (85,6% національного доходу). З цієї суми 210,4 млрд. крб. (тобто майже третина) «пройшли» через суспільні фонди споживання, з них близько 50% у вигляді прямих грошових виплат населенню. Річні ж виплати й пільги з суспільних фондів споживання на душу населення становили 728 крб. (це приблизно три середні місячні заробітні плати того часу). Структура виплат з цих фондів була такою: освіта (безкоштовна освіта, культурно-просвітницька робота, стипендії та ін.) – 24 %; охорона здоров'я і фізичне виховання (безкоштовна медицина, санаторно-курортне обслуговування, спортивні секції, школи та ін.) – 14 %; пенсії – 31 %; соціальна допомога – 10 %; утримання житла в частині, яка не покривалася квартирною платою, – 6 %. *Загальна сума всіх виплат та пільг із суспільних фондів споживання у період з 80-х до 90-х років становила 11–12 % від обсягу валового суспільного продукту.*

У структурі сукупних доходів населення частка матеріальних благ та послуг із суспільних фондів споживання становила близько 30 %, а відносно рівня заробітної плати у середньому на одного працюючого цей показник дорівнював 40 %. При цьому заробітна плата була основним джерелом сукупних доходів населення (на її долю припадало 71,4%) і основою мотивації праці.

Досвід практично всіх країн світу вказує на те, що суспільні фонди держави відіграють надзвичайно важливу роль – створюється освітній, соціальний і культурний потенціал розвитку нації, забезпечується гуманістична і демократична спрямованість ринкового господарства, соціальний захист уразливих верств населення.

Проте процес ринкових реформ в Україні не мав системного та цілеспрямованого характеру. Внаслідок цього суспільні фонди споживання значною мірою зруйновані, а соціальні послуги переважно стали платними (хоча дуже часто плата стягується незаконно і нелегально). Зростаючий перерозподіл бюджетних коштів через соціальні трансферти нужденним верствам населення не може забезпечити їх потреб, оскільки через вкрай низький рівень зарплати працюючі громадяни потрапляють до категорії бідних.

Слід відзначити, що й сам термін «суспільні фонди споживання» зник з багатьох нормативних документів, хоча така форма розподілу доходів споживчого призначення передбачена Конституцією України, згідно з якою вона є соціальною державою. Зокрема, за рахунок бюджетних джерел утримуються заклади з догляду за непрацездатними особами (ст. 46); грома-

дням, які потребують соціального захисту, надають безоплатно житло (ст. 47); фінансується охорона здоров'я; реалізуються відповідні соціально-економічні, медико-санітарні та оздоровчі програми, у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно (ст. 49); утримуються та виховуються діти-сироти (ст. 52). Держава гарантує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійної технічної, вищої освіти (ст. 53).

Держава намагається вирішувати соціальні проблеми найбільш доступним для неї способом: збільшувати податки і перерозподіляти доходи суб'єктів ринку. Проте такий перерозподіл має граничну межу, перевищення якої негативно позначиться на економічному стимулюванні товаровиробників та їх спроможності збільшувати відрахування на суспільні цілі. У свою чергу це провокує бізнес до виведення коштів з легального обороту, з якого податки і соціальні збори взагалі не проводяться. За оцінками фахівців, тіньова економіка перевищує 50 %.

З іншого боку, постійне зростання соціальних трансфертів вже призвело до загрозливих перекосів у структурі грошових доходів населення, коли частка заробітної плати стала меншою за частку соціальних виплат (наприклад, у I кварталі 2009 р.).

Наразі ситуація суттєво не покращилася: у третьому кварталі 2009 р. питома вага заробітної плати у структурі доходів населення становила 40,3 %, а соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів – 36,6 %. *Неефективна структура доходів населення, надмірна частка соціальних трансфертів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їх одержувачів, знижує мотиваційні стимули до праці, породжує утриманські настрої серед працездатного населення.*

За даними Держкомстату, майже 29 % населення працездатного віку не зайнято у суспільному виробництві, а рівень економічної активності є значно нижчим, ніж у країнах ЄС.

Тому стрижневим принципом соціальної політики держави має стати економічне стимулювання продуктивної зайнятості і встановлення ціни робочої сили на рівні, достатньому для утримання себе і членів сім'ї. Це дозволить значно зменшити навантаження на бюджет. **Реформування сфери розподілу доходів населення, на нашу думку, має забезпечити баланс між соціальними гарантіями та економічними стимулами.** Такий принцип більш відомий як «*принцип соціально-гарантованого мінімуму життєвих благ і послуг*». Йдеться про раціоналізацію однієї з фундаментальних макроекономічних пропорцій – співвідношення між гарантованою суспільством, «соціальною», «безкоштовною» частиною доходів кожного громадянина і «економічною» частиною доходів, яка зароблена його власними зусиллями та повинна забезпечувати більш високий життєвий рівень населення. Простіше кажучи, частина благ і послуг повинна «купуватися», частина – гарантуватися на безкоштовній підставі без урахування відмінностей у заробітках. Межа між цими частинами має визначатися законодавчо встановленими *державними соціальними стандартами та нормативами.*

Проте робота з розробки та затвердження державних соціальних стандартів та нормативів проводиться в Україні з порушенням норм законодавства та зобов'язань з боку Уряду в рамках Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

Станом на 1 серпня 2009 р. за інформацією центральних органів виконавчої влади, які відповідають за розробку та затвердження державних соціальних стандартів і нормативів, передбачених Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-III та Державним класифікатором соціальних стандартів та нормативів, найбільшу кількість державних соціальних стандартів і нормативів затверджено та введено в дію у сферах охорони здоров'я, соціального, житлово-комунального обслуговування та забезпечення навчальними закладами (85–95 %).

У сферах здійснення соціальної роботи з дітьми, молоддю та різними категоріями сімей, а також транспортного обслуговування і зв'язку вже затверджено 60–75 % норм і нормативів. У інших сферах: обслуговування закладами культури, фізичної культури та спорту, побутового обслуговування, торгівлі й громадського харчування – затверджено і введено в дію близько 50% норм і нормативів.

У сфері житлово-комунального господарства потребує актуалізації визначення нормативів забезпечення потреб громадян у житлі, споживання житлово-комунальних послуг тощо.

Тільки на базі розроблених та затверджених державних соціальних стандартів та нормативів можна здійснювати ефективне розмежування функціональної спрямованості двох головних джерел реальних доходів домогосподарств – оплати праці та виплат із суспільних фондів споживання.

Слід зважати на те, що *прожитковий мінімум*, який є базовим соціальним стандартом для визначення гарантій та стандартів у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти, орієнтується на мінімально допустимі розміри споживання найбільш важливих для людини матеріальних благ та послуг, *не забезпечує нормального відтворення робочої сили*, оскільки не враховує певних життєво необхідних витрат: на будівництво чи купівлю житла або одержання його у найм, на освіту, оздоровлення, утримання дітей у дошкільних навчальних закладах, платні медичні послуги тощо. Включення цих витрат до прожиткового мінімуму відповідало б принципам його формування, закріпленим у Законі України «Про прожитковий мінімум», а також міжнародним стандартам, визначеним Конвенцією МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики.

Практика вказує на те, що підвищення мінімальної заробітної плати до рівня величини прожиткового мінімуму незначною мірою впливає на конкурентоспроможність підприємств, адже частка витрат на оплату праці в собівартості продукції по більшості видів економічної діяльності не досягає й 10%. Так, підвищення мінімальної заробітної плати на 30% на початку 2010 р. у реальному секторі економіки не призвело до скорочень чи інших

«катаклізмів». Більше того, у галузевих угодах в основному було збережено підвищуючи коефіцієнти до тарифної ставки робітника I розряду. Роботодавці фактично погодились на підвищені фондів оплати праці на 20–30%.

Очевидно, раціональне рішення полягає, по-перше, у солідарній участі ресурсів держави і власників підприємств у забезпеченні конституційних прав громадян щодо достатнього життєвого рівня, по-друге, в поетапному здійсненні відповідних реформ в економіці та соціальній сфері.

По суті, йдеться про необхідність чіткого інституційного розмежування зобов'язань держави і підприємницького сектора та встановлення відповідних меж між соціальною необхідністю з одного боку і економічною свободою, – з іншого. *Перша* повинна регулюватися системою норм, нормативів і стандартів умов і якості життя, що гарантуються кожному членові суспільства під патронажем демократичної, соціальної, правової держави (ст. 1 Конституції України), друга – *соціально спрямованими ринковими механізмами*. Саме тут, на шляху збереження і зміцнення суспільного сектора як фундаменту та необхідної умови послідовного розвитку ринкових механізмів, слід шукати направляючий вектор реформування соціального сектора та визначати солідарно відповідальні зобов'язання бізнесу і держави перед працівниками, які вони отримують взамін колишніх суспільних фондів споживання.

Невідкладним кроком на цьому шляху є забезпечення економічного і соціального обґрунтування розподілу доданої вартості на працю та капітал. Для цього обсяг ресурсів на заробітну плату на первинному рівні (рівень підприємства) має бути збільшено до 25–30 % у загальному обсязі виробничих витрат, а з урахуванням зайнятих у невиробничому секторі – до хоча б 60 % ВВП.

Слід також враховувати ризики, які перешкоджають ефективному *реформуванню соціальної сфери*, зокрема: відсутність збалансованості між економічним зростанням та соціальними видатками; високий рівень тінізації економіки і пільг бізнесу; неспроможність національної економіки повного забезпечення соціальних зобов'язань держави; висока питома вага пенсійних виплат у державних видатках та у ВВП, що обумовлено високим рівнем старіння населення; низький рівень довіри до влади, який сформувався через непослідовність політики різних урядів, а також відсутність стратегії реформ, яка потрібна суспільству.

Світова фінансова криза і її негативний вплив на людський розвиток засвідчили необхідність переосмислення політики економічного і соціального розвитку усіма державами, підвищення їх ролі у регулюванні суспільних процесів.

За сучасних умов модернізація в соціальній сфері повинна базуватися на об'єднанні зусиль і ресурсів держави, бізнесу і суспільства. Основними економічними моделями при цьому можуть бути – модель соціального бюджету, приватно-державне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, благодійність тощо. Водночас необхідні законодавчі умови для реалізації цих моделей в Україні.

Так, невідкладним завданням є розроблення та схвалення Верховною радою України Концепції розвитку України як соціальної держави.

За час, що минув від конституційного затвердження положення про соціальну державу, з'явилися нові передумови переходу до практичного вирішення цього питання. Концепція розвитку має наповнити сутність та шляхи побудови соціальної держави конкретним змістом на основі проведення активної й ефективної соціальної і гуманітарної політики. Концепція покликана виступити основою для розробки й реалізації комплексу заходів, які б наближували Україну до цієї мети. З одного боку, слід підвищити обґрунтованість рішень, що нині приймаються в прогнозах та програмах розвитку економіки, соціальній та гуманітарній сферах, збільшити їх соціальну спрямованість, з іншого, – сама Концепція повинна слугувати критеріям їх ефективності.

РОЗДІЛ 6. ДО ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ – ЧЕРЕЗ ЕФЕКТИВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Соціальний діалог – це визнана Міжнародною організацією праці, європейською спільнотою практика розбудови суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців і трудящих. Здобутками соціального діалогу є такі ключові практики у світі праці як восьмигодинний робочий день, охорона материнства, політика ліквідації дитячої праці та інші прогресивні стратегії соціально-економічного розвитку. Відповідно до Програми гідної праці МОП, соціальний діалог є не тільки однією серед чотирьох її основних і нероздільних стратегічних цілей. Йому по праву відведена первинна роль у розробці та реалізації державної політики у сфері гідної праці та передбачена обов'язковість погодження пріоритетів національної програми гідної праці, визначення цілей, планування, реалізації та оцінювання її результатів з учасниками й іншими заінтересованими сторонами.

З перших років незалежності в Україні ідеологія соціального партнерства визнана Урядом, роботодавцями і профспілками. За минулий період вибудовано цілісну систему діалогових відносин між ними, яка включає законодавчу базу, різні інституційні органи та форми взаємодії у рамках тристороннього співробітництва.

Законодавча база включає Конвенції МОП, Європейську соціальну хартію, інші міжнародні акти, закони України, Укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України.

Інституційними органами тристороннього співробітництва на національному рівні є **Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України й Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення.** Аналогічні інституції на тристоронній основі утворено в усіх областях, АР Крим і містах Києві та Севастополі. Україна є єдиною з колишніх радянських республік, де після набуття незалежності на тристоронній основі запроваджено управління фондами загальнообов'язкового державного

соціального страхування, хоча цей процес не завершено щодо управління Пенсійним фондом.

Основною і найбільш результативною формою соціального діалогу є укладення і виконання колективних договорів та угод. З 1992 р. на національному рівні укладається Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, а з 1998 р. до цього процесу приєдналися і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Наразі укладено 90 галузевих і 27 територіальних угод та майже 95 тис. колективних договорів, якими охоплено 9,03 млн. найманих працівників, або 83,9% від загалу працюючих. Такий рівень відповідає показникам охоплення працівників колективними угодами в країнах ЄС.

Сторони профспілок та роботодавців беруть активну участь у законотворчому процесі, надаючи Уряду та комітетам Верховної Ради України пропозиції до проектів законів України, нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України та інших державних установ. У 2009 р. спільним представницьким органом профспілок та профспілковою стороною НТСЕР опрацьовано понад 1700 проектів документів, при цьому п'ята частина з них була доопрацьована з урахуванням думки профспілок. Уповноважені особи від профспілок і роботодавців представляють позицію сторін на засіданнях Кабінету Міністрів України, урядових комітетів, профільних комітетів Верховної Ради України, а також у колегіальних та консультативно-дорадчих органах виконавчої влади.

У 1998 р. Указом Президента України утворено **Національну службу посередництва і примирення.** Регулювання *примирних і узгоджувальних процедур* між профспілками, працівниками, органами виконавчої влади і роботодавцями здійснюється згідно із Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Таким чином, можна стверджувати, що за формами, сферою поширення та охоплення соціальних і економічних проблем, соціальний діалог в Україні є впливовим суспільним регулятором, характерним для демократичної і правової держави.

Разом з тим, якщо оцінювати його за **критеріями ефективності щодо досягнення позитивних результатів у сфері гідної праці, соціальний діалог не досяг бажаної мети.** Особливо це проявилось в період фінансово-економічної кризи, коли показники зайнятості, реальної заробітної плати, пенсій та купівельної спроможності громадян зменшилися до рівня 2007 р.

До того ж, незважаючи на доволі високі показники зростання ВВП країни у 2000–2007 рр. (у середньому на 7%) практично не відбувалося позитивних зрушень щодо зниження показників бідності, у тому числі серед працюючого населення, посилювалася поляризація доходів між бідними й багатими верствами населення. **Внаслідок несправедливого розподілу результатів праці між власниками робочої сили і власниками капіталу зберігається високий рівень експлуатації (240%).**

Негативну соціальну динаміку розвитку українського суспільства підтверджують результати регулярно здійснюваних упродовж 1992–2009 рр.

моніторингових опитувань Інституту соціології НАН України. За даними цих досліджень близько 40% працюючих не можуть знайти роботу, яка відповідала б їхнім запитам, третина працюючих не має можливості працювати з повною віддачею та отримувати пристойний дохід. Нemoжливiсть мати гiдну роботу з гiдною оплатою працi призводить до неможливостi задовольнити навіть першочергові потреби працівників і членів їх родин – майже третині населення (32,4% у 2009 р.) не вистачало «можливості купувати найнеобхідніші продукти».

Таким чином, всупереч задекларованим цілям розбудови України як соціальної держави, відбувається невпинне погіршення життєвих умов і розвитку людей. За інтегральним індексом людського розвитку ООН лише за 2005–2007 рр. Україна втратила вісім позицій, а у 2009 р. порівняно з 1993 р. зменшила свій рейтинг на 40 місць, посівши у звіті людського розвитку 85-е місце. Така ситуація створює загрозу соціальній стабільності, посилює конфліктність у суспільстві.

На думку Федерації профспілок України, проблеми розвитку соціального діалогу полягають у:

- неефективності існуючої моделі діалогу;
- застарілому, суперечливому законодавстві у сфері праці та соціально-трудо­вих відносин, відсутності рамкового закону;
- обмеженості функцій Національної тристоронньої соціально-економічної ради;
- неналежному виконанні державою своєї ролі і функцій у сфері соціально-економічних відносин;
- поєднанні стороною роботодавців політичних та бізнесових функцій;
- непрозорій та неефективній системі визначення репрезентативності профспілок та організацій роботодавців (особливо на національному рівні);
- низькій культурі соціального діалогу в суспільстві.

Для підвищення ефективності соціального діалогу слід розглянути можливість розширення його формату як на національному, так і на регіональному рівнях, а також підняти рівень роботи інституційних органів.

Наразі соціальний діалог в Україні здійснюється в рамках трипартизму (Уряд – роботодавці – профспілки), що відповідає моделі Міжнародної організації праці співробітництва у сфері праці. У той самий час, Європейська модель соціального діалогу передбачає участь у ньому, окрім названих трьох сторін, різних неурядових організацій так званого третього сектора та розгляд більш широкого кола суспільно значущих питань. Прикладом цього є склад Європейського економічного і соціального комітету як дорадчого органу Єврокомісії та Європарламенту.

Якщо українська влада, соціальні партнери дійдуть спільної думки щодо модернізації системи соціального діалогу в європейському напрямі, то це вимагатиме внесення змін до законодавства України. Урядом, профспілками і роботодавцями вже вироблено загальну позицію щодо *необхідності надання НТСЕР статусу незалежного органу*. Ще одним кроком підвищення її статусу стало б **визначення у Конституції України**

Національної соціально-економічної ради як консультативного органу Верховної Ради і Уряду України в межах встановлених повноважень. Такий статус мають подібні інституції Білорусі, Бельгії, Румунії, Франції. У такому випадку було б можливим вивільнити РНБО від розгляду непритаманних питань і віднести їх до компетенції НТСЕР.

Реалізація такого масштабного проекту потребує організаційної підтримки Президента України шляхом видання відповідного Указу і консолідації зусиль трьох Сторін діалогу. Проте створення такої інституції виводить Україну на рівень розвинутих європейських демократій, що є надзвичайно важливим для нашої країни, яка визначила курс на євроінтеграцію.

Водночас необхідно вжити додаткових заходів для підвищення ефективності соціального діалогу на двосторонній основі на ринку праці, де основною формою його реалізації є укладення колективних договорів на підприємствах і угод на територіальному й галузевому рівнях. З цього питання пропонується провести під егідою Кабінету Міністрів України окрему всеукраїнську нараду за участю органів виконавчої влади, роботодавців і профспілок.

Слід також розглянути пропозиції профспілок та об'єднань роботодавців щодо переходу до управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників на двосторонній основі, залишивши державі лише наглядову та регулюючу функції.

Іншим важливим чинником для підвищення ефективності соціального діалогу є забезпечення представництва, правомочності і відповідальності кожної із сторін.

Роль держави як сторони соціального діалогу, на нашу думку, є ключовою умовою досягнення балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. Водночас окремими урядовцями все частіше висловлюється пропозиція щодо виведення Уряду з числа суб'єктів переговорного процесу з укладення Генеральної угоди, надання йому функцій лише арбітра і регулятора соціально-трудова відносин, що, на наш погляд, є неприпустимим на етапі формування нової соціально-економічної системи, незавершеності інституціоналізації Сторін роботодавців і профспілок.

Навпаки, представництво держави у соціальному діалозі в Україні має бути посилене шляхом залучення, окрім Уряду, органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування по всій вертикалі системи соціально-трудова відносин.

Значних змін потребує порядок визначення представництва у соціальному діалозі **Сторони роботодавців**. Зростання бізнесу і державного апарату, яке сформувалося як система, з одного боку, нівелює роль держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян, з іншого – ставить профспілки у нерівноправне становище. Ілюстрацією цього стала спільна позиція Уряду і Сторони роботодавців щодо блокування запровадження з 1 січня ц. р. нових соціальних стандартів, затягування та ухилення від колективних переговорів із профспілками щодо укладення нової Генеральної угоди.

Іншою проблемою, яка потребує невідкладного вирішення, є чітке розмежування повноважень суб'єктів у підприємницькому секторі на три групи:

перша – це власне *організації роботодавців*, основним завданням яких є участь у соціальному діалозі й укладенні колективних договорів і угод; друга – це *підприємці* та їх об'єднання, які діють відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян», основною метою яких є лобювання підприємницьких інтересів; третя – це товаровиробники, що повинні бути об'єднані в торговельно-промислові палати за відповідними напрямками діяльності. Такий розподіл повноважень бізнесу здійснено практично в усіх країнах ЄС.

Профспілки в системі соціального діалогу та партнерства є найбільш представницьким і організованим інститутом громадянського суспільства з розгалуженою вертикальною мережею у галузевому і територіальному розрізі включно до рівня підприємств. Однак щорічне, нерідко штучне, збільшення кількості їх організацій (наразі нараховується більш як 150 всеукраїнських профспілок і профоб'єднань), не привело до підвищення їх потенціалу як представників і захисників інтересів майже 14 млн. найманих працівників. У соціальному діалозі реально беруть участь лише близько половини легалізованих організацій із всеукраїнським статусом. Частина організацій профспілок не відповідає заявленому статусу і своєю бездіяльністю компрометує профспілковий рух. Так, у 2009 р. при формуванні Спільного представницького органу профспілок, за наданим Мін'юстом реєстром всеукраїнських профспілок, понад 40 організацій не було виявлено за вказаними адресами їх реєстрації.

Слід наголосити, що в європейських країнах на національному рівні діє, як правило, три-п'ять національних об'єднань профспілок, причому спостерігається подальша тенденція до їх укрупнення. Цьому сприяє законодавчо встановлений порядок визначення репрезентативних організацій.

Таким чином, з метою **забезпечення конструктивного соціального діалогу в Україні необхідно розробити чіткі й прозорі механізми репрезентативності для всіх соціальних партнерів**, зокрема, *чітко визначити поняття репрезентативності* в законах про професійні спілки, про організації роботодавців, про колективні договори й угоди, в проекті Закону «Про соціальний діалог в Україні». На рівні підприємств профспілкові організації мають бути представлені в органах управління з правом блокуючого голосу при прийнятті незгоджених рішень із соціально-трудова питань, масових вивільнень працівників тощо.

Реалізація завдань із розвитку діалогових відносин, поширення ідеології соціального партнерства як складової світогляду суспільства неможливі без здійснення комплексу організаційних, правових, наукових, освітнянських, інформаційних заходів на загальнодержавному рівні. Тому пропонується **розробити Концепцію розвитку соціального діалогу** в усіх сферах суспільного життя, до розробки якої залучити соціальних партнерів, фахівців з конституційного, міжнародного та трудового права, соціологів, політологів, економістів. Очевидною і назрілою проблемою є *утворення Національного комітету у справах громадянського суспільства*.

З метою забезпечення системної роботи з розвитку соціального діалогу та громадянського суспільства пропонується також **створити відповідні підрозділи в органах державної влади**. Зокрема, в Секретаріаті Кабінету Міністрів

України, Адміністрації Президента України та Раді Національної безпеки і оборони. Такі підрозділи могли б очолити досвідчені профспілкові працівники, науковці з відповідним практичним досвідом роботи.

Для підвищення ролі громадськості у прийнятті державних рішень вважаємо за доцільне **ввести до складу Ради національної безпеки і оборони Голову Федерації профспілок України** – представника найбільшого громадського об'єднання країни, яке охоплює 85% усіх членів профспілок (8,7 млн.).

Наразі невідкладного вирішення потребує також питання належного фінансування Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради, який через брак коштів та недостатність кадрів неспроможний виконувати покладені на нього функції у повному обсязі.

РОЗДІЛ 7. ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ГІДНУ ПРАЦЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРОФСПІЛОК

Утвердження та забезпечення прав і свобод людини й громадянина є головним обов'язком держави та основоположною складовою процесу реформування правової системи України на шляху розбудови демократичної держави і громадянського суспільства. Основним показником діяльності держави в цьому напрямі є створення правової системи, яка має забезпечити реалізацію прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України та іншими законами України, а також адаптація національного законодавства до міжнародних договорів, зобов'язання щодо виконання яких взяла на себе держава.

За роки незалежності в Україні створена досить потужна нормативна база, яка дозволяє цивілізовано вирішувати більшість проблем, які виникають у трудових та соціально-економічних відносинах, проте її не можна визнати такою, що повною мірою відповідає вимогам часу.

Насамперед це стосується Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», недосконалість яких чітко проявилася за умов економічної кризи в Україні, що призвело до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, до встановлення режиму неповного робочого часу, до невиконання заробітної плати тощо. У багатьох випадках цим спричинене різке загострення відносин між роботодавцями і найманими працівниками, проведення страйків і мітингів, зростання невдоволення інститутами влади у суспільстві.

Як відомо, системну роботу з *реформування трудового законодавства* з метою адаптації його до міжнародних норм і ринкових умов розпочато в Україні ще у 2001 р. за технічної допомоги і сприяння Міжнародної організації праці. Підготовлений у рамках цієї роботи проект Трудового кодексу України, максимально орієнтований на вирішення цих завдань, двічі надсилався на експертизу до Міжнародної організації праці й отримав позитивну оцінку. Проте прийняття Верховною Радою України цього надзвичайно важливого для правового регулювання трудових відносин у ринковій економіці закону постій-

но відтермінується. Україна є єдиною країною з-поміж колишніх республік СРСР, де досі не реформовано трудове законодавство.

Однією з найактуальніших проблем у державі є стан додержання законодавства про працю та відсутність можливостей для ефективного захисту прав працівників. Як засвідчують перевірки, що проводяться профспілками в порядку здійснення громадського контролю за виконанням норм трудового законодавства, кількість працівників, права яких порушено, обчислюється сотнями тисяч. З метою усунення цих порушень тільки профспілками внесено понад **10 тис. подань роботодавцям про відновлення порушених прав працівників, проте позитивно відреагували на них лише 5 % роботодавців.**

Малоефективним є також звернення профспілок до органів прокуратури щодо вжиття заходів прокурорського реагування до порушників трудового законодавства. Не є результативною робота Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю.

Доводиться констатувати, що державні інституції, обов'язком яких є забезпечення законності, продемонстрували, особливо за умов кризи, небажання чи неспроможність існуючої системи нагляду і контролю за додержанням законодавства ефективно виконувати свої функції. Це вимагає кардинальних змін у сфері діяльності із забезпечення дотримання трудових прав громадян як шляхом посилення державного нагляду і контролю, так і шляхом проведення широкої правороз'яснювальної роботи і надання правової допомоги громадянам, запровадження вимог до керівників підприємств, установ, організацій щодо обов'язкового мінімуму правових знань. У цій справі **було б доцільним об'єднати зусилля державних органів і профспілок, для чого необхідно прийняти Закон України «Про правову допомогу» і визначити в ньому механізми такої співпраці.**

Відповідно до Конвенції МОП № 150 про адміністрацію праці, ратифікованої Україною, певні сфери діяльності в галузі адміністрації праці держава може передавати організаціям роботодавців і працівників. Згідно з Рекомендаціями МОП № 166 по застосуванню зазначеної Конвенції система адміністрації праці має охоплювати й систему інспекції праці. Отже, **функція інспектування праці може бути передана профспілкам.** Як відомо, до 1996 р. повноваження з нагляду за додержанням законодавства про працю здійснювали правові інспекції профспілок, які утримувалися за рахунок коштів державного соціального страхування і виконували роботу на високому професійному рівні та в обсягах, не менших, ніж виконується силами державних інспекторів праці. Вирішення цього питання потребує проведення відповідних консультацій і в разі позитивного рішення – здійснення відповідних організаційних заходів.

Надзвичайно гострою проблемою у вирішенні питань щодо захисту прав працівників є заангажованість судових органів, низький рівень підготовки значної кількості суддів, тяганина при розгляді трудових справ, у результаті чого вирішення трудових спорів триває місяцями, а іноді й роками і нерідко закінчується прийняттям неправосудних рішень. Судами масово порушуються процесуальні норми, що позбавляє громадян права реалізувати надані їм законом можливості для захисту своїх прав.

Значною перешкодою для захисту трудових та соціально-економічних прав працівників з питань, що регулюються колективними договорами й угодами, є невизначеність питання про підсудність справ, пов'язаних з невиконанням зобов'язань за колективними договорами й угодами, а також справ про оскарження неправомірних дій чи бездіяльності керівників підприємств, установ, організацій. Неодноразові звернення Федерації профспілок України до Верховного Суду України з проханням узагальнити судову практику із зазначених питань, визначити позицію вищої судової інстанції та відповідно зорієнтувати суди, не дали позитивних результатів. Не знаходять підтримки і пропозиції ФПУ щодо створення трудових судів у системі судових органів та підготовки кадрів для роботи в них.

На нашу думку, ситуація, коли при масових порушеннях прав працівників органи державної влади неспроможні упередити чи усунути ці порушення, а профспілки не мають відповідних повноважень, щоб адекватно впливати на ці негативні процеси, створює обстановку безвихіддя і є небезпечною. У зв'язку з цим необхідно вжити системних заходів до виправлення ситуації як на законодавчому, так і на організаційному рівнях.

Зокрема, потрібно зняти численні обмеження прав працівників на страйк, встановлених понад 20 законами про галузеву діяльність і привести їх у відповідність до гарантій, встановлених міжнародним законодавством. На це неодноразово звертали увагу Уряду й експерти МОП. Федерація профспілок, Національна служба посередництва і примирення мають конкретні напрацювання з цього питання, які, за підтримки Президента України, можуть бути швидко реалізовані.

Останнім часом збільшилась не тільки кількість порушень прав працівників, а й їх представницьких організацій – профспілок. Почастішали випадки втручання у діяльність первинних профспілкових організацій, у тому числі шляхом спонукання працівників до виходу із профспілок, а також створення профорганізацій під контролем роботодавців. Мають місце факти перешкоджання законній діяльності профспілок: заборона надання їм інформації щодо стану заборгованості з виплати заробітної плати, дискримінація працівників у зв'язку з належністю до профспілки, відмова у наданні приміщень для проведення зборів працівників, невиконання зобов'язань за колективними договорами щодо перерахування профспілкам утриманих з працівників профспілкових внесків та щодо надання членам профкомів вільного від роботи часу для виконання своїх громадських обов'язків тощо. Це є прямим порушенням норм Конвенцій МОП: № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, № 98 – про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів; № 135 – про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Порушення прав профспілок заносяться до Єдиного реєстру ФПУ. У 2009 р. на підставі даних членських організацій до цього реєстру внесено 50 підприємств, на яких виявлено 65 порушень.

Інформація з Єдиного реєстру надсилається до Міністерства праці та соціальної політики України, до об'єднань роботодавців, Генеральної прокуратури України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також до Загальної конфедерації профспілок і Міжнародної конфедерації профспілок.

Внесені до Єдиного реєстру порушення прав профспілок не є вичерпними, їх значно більше. Набувають поширення нові форми перешкоджання діяльності всеукраїнських профспілок, що входять до складу ФПУ, їх організацій, а також самої ФПУ. Це спроби їх дискредитації через засоби масової інформації, незаконного заволодіння приміщеннями, документами, печатками, фальсифікація документів статутних органів, на підставі яких фальсифікатори намагаються за допомогою судів незаконно змінити керівництво ФПУ та її членських організацій.

Станом на 1 січня 2010 р. в судах країни розглядається 106 справ проти ФПУ та її організацій. Складається враження, що це керований і контрольований певними силами процес, метою якого є заволодіння майном ФПУ та ослаблення профспілкового руху в Україні, а отже, відволікання профспілок від виконання їх завдань по захисту інтересів працівників.

ФПУ звернулася до вищих посадових осіб України з пропозицією навести порядок у роботі судових органів і вирішити питання про притягнення особливо «активних представників» суддівського корпусу до відповідальності за порушення норм міжнародного та національного законодавства, присяги судді.

Необхідно наголосити, що питання щодо посилення відповідальності посадових осіб органів влади, органів місцевого самоврядування, господарюючих суб'єктів за порушення законодавства потребує негайного вирішення. Насамперед це стосується адміністративної відповідальності, адже розмір штрафу у сумі неоподаткованого мінімуму доходів громадян, який дорівнює 17 грн., навіть у кратному обчисленні, є сміхотворним.

Все викладене вище вказує на необхідність ужиття законодавчою, виконавчою і судовою гілками влади цілеспрямованих заходів для посилення захисту прав працюючої людини та гарантій діяльності профспілок, що є сьогодні об'єктом моніторингу Міжнародної організації праці, Європейського суду, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. **Зокрема Кабінету Міністрів України слід звернути увагу на невиконання урядовими органами рекомендацій Верховної Ради за результатами парламентських слухань від 15 січня 2009 р. «Про стан дотримання конституційних трудових прав громадян».**

РОЗДІЛ 8. ЗДІЙСНЕННЯ МОНІТОРИНГУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПРОГРЕСУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Україна з 2008 р. є учасником загальносвітового руху за гідну працю, реалізує відповідні заходи і за сприяння МОП включена до десяти країн світу, де в період з 2009 до 2012 р. реалізуватиметься проект «Моніторинг і оцінка прогресу в галузі гідної праці». Слід зазначити, що в Європі, окрім України, участь у цьому проекті бере Російська Федерація.

Протягом чотирьох років проект працюватиме з урядовими відомствами, зокрема з Міністерством праці, Держкомстатом, організаціями профспілок і роботодавців, науково-дослідними центрами і має на меті визначення показників гідної праці, проведення відповідних досліджень та комплексного аналізу якісних змін у сфері праці. У серпні 2009 р. в Києві відбулася презентація проекту й обговорення за участю урядових організацій і соціальних партнерів: провідною науковою установою визначено НДІ Міністерства економіки України.

Дослідження гідної праці здійснюватиметься за такими основними показниками, що включають:

- можливості щодо зайнятості;
- достатність заробітку та продуктивність праці;
- тривалість робочого часу;
- стабільність та впевненість у збереженні роботи;
- рівні можливості та робочі стосунки;
- праця (дитяча), що має бути скасована;
- безпека на робочому місці;
- соціальна захищеність;
- поєднання роботи, сімейного та особистого життя;
- соціальний діалог, виробнича демократія;
- економічне й соціальне підґрунтя гідної праці.

Попередній аналіз контексту гідної праці в Україні за визначеними показниками (Таблиця) вказує на наявність суттєвих відхилень від нормативних значень (базових показників) та на існуючі проблеми, вирішення яких потребує участі законодавчої, виконавчої та судової влади, а також роботодавців і профспілок.

Можливості щодо зайнятості. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, зобов'язання держави щодо забезпечення прав громадян на працю, вільно обрану трудову діяльність і соціальний захист від безробіття відображено в Конституції, законах України «Про зайнятність населення» (1991 р.) та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2001 р.).

Ситуація на ринку праці у кризовий період 2008–2009 рр. значно погіршилася, – працівники втратили понад 900 тис. робочих місць, хоча рівень безробіття (8–9%) не перевищував соціально небезпечного порогу, що пов'язано, насамперед, з поглинанням вивільнюваних працівників тіньовим сектором економіки, який у цей період зріс на 10–15%.

Таблиця

Економічний та соціальний контекст гідної праці

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Темпи зростання реального ВВП, %	-1,9	-0,2	5,9	9,2	5,2	9,6	12,1	2,7	7,3	7,9	2,1	-15,0
Частка праці у ВВП, %	48,1	44,3	42,3	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,0	51,0
Продуктивність праці, темпи зростання у %	x	x	x	x	4,6	9,1	11,4	1,1	7,2	6,7	1,7	x
Рівень інфляції (ІСЦ)	10,6	22,7	28,2	12,0	0,8	5,2	9,0	13,5	9,1	12,8	25,2	15,9
Середньомісячна зарплата, грн.	153	178	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906
Темпи зростання реальної заробітної плати, %	-3,9	-8,9	-0,9	19,3	18,2	15,2	23,8	20,3	18,3	12,5	6,3	-9,2
Мінімальна місячна зарплата, грн.	x	74	118	118	165	205	237	332	375	420	605	650
Мінімальна зарплата у % від середньої зарплати	x	41,4	51,3	37,9	43,9	44,3	40,2	41,2	36,0	31,1	33,5	34,1
Заборгованість по зарплаті на початок року, млн. грн.	5166	6519	6401	4928	2657	2548	2232	1111	960	806	669	1473
Кількість працюючих бідних (відносна межа бідності), %	x	x	21,6	22,6	22,2	21,1	21,6	22,3	22,0	21,7	21,1	21,1
Загальна кількість бідних за показником прожитковий мінімум, млн. осіб	x	x	39,2	39,9	39,8	35,2	30,3	25,3	23,1	13,2	8,1	7,4
% усього населення	x	x	80,2	82,7	83,3	76,2	65,6	55,3	50,9	29,3	18,1	16,1
Частка населення старше пенсійного віку, яке отримує пенсії, %	89,6	89,4	89,0	88,8	89,4	90,5	91,2	93,9	93,7	93,8	93,4	x
Середня пенсія/середня зарплата, %	34,1	34,1	30,0	26,9	32,6	29,6	30,9	39,2	39,1	35,4	41,6	52,0
Відношення кількості зайнятих до чисельності населення віком 15–64 роки, %	x	58,6	59,0	58,6	59,1	59,7	60,4	61,5	62,1	62,9	63,4	65,2
чоловіки	x	62,9	63,3	62,5	62,9	63,2	64,1	66,1	67,1	67,9	68,6	67,0
жінки	x	54,9	55,1	55,0	55,7	56,5	56,9	57,3	57,5	58,3	58,5	63,3
Рівень безробіття, %	x	7,6	8,9	11,3	11,7	11,8	11,1	9,8	9,2	8,8	7,4	9,4
чоловіки	x	8,0	9,5	11,9	12,0	11,8	11,2	10,0	9,6	9,0	7,7	10,6
жінки	x	7,3	8,4	10,8	11,5	11,8	11,0	9,6	8,9	8,5	7,0	8,1
Молодь, що не вчиться й не працює, віком 15–24 роки, %	x	23,8	21,4	20,4	18,2	16,6	18,0	17,1	16,2	15,8	16,0	x
чоловіки	x	20,7	18,3	18,1	16,0	13,8	16,3	14,3	12,8	12,9	12,5	x
жінки	x	27,0	24,6	22,7	20,5	19,5	19,8	20,1	19,6	18,8	19,7	x
Неформальна зайнятість (за національним визначенням), %	x	13,6	14,8	16,4	17,3	17,2	19,4	21,5	22,3	22,3	21,8	21,7

Однак на фоні зовнішньо благополучних показників, які подаються офіційними органами, ситуація із зайнятістю та реалізацією прав громадян на працю у розумінні гідної праці є доволі гострою.

По-перше, впродовж тривалого часу Україна залишається з доволі низьким порівняно з країнами ЄС і навіть СНД показником економічної активності населення. Навіть у період високого економічного зростання у 2000–2007 рр. (у середньому 7% ВВП на рік) темп зростання рівня зайнятості становив лише 0,4% на рік, а це означає дуже низьке включення робочої сили в економічну діяльність. П'ятирічну програму Президента В.А. Ющенка щодо створення щороку 1 млн. робочих місць провалено з огляду на формальне ставлення до неї як політичної акції.

По-друге, серйозну загрозу для безпеки держави становить невпинне скорочення обсягів зайнятості у базових галузях, які є становим хребтом економіки, бюджетоутворюючим фактором і де використовується легальна кваліфікована праця. Натомість зростає зайнятість у неформальному секторі економіки з переважно некваліфікованою та низькокваліфікованою працею, а також кількість самостійно зайнятих осіб. Співвідношення зайнятих у першому і другому сегментах економіки вже становить майже 1 до 1 і вказує на зниження конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці з відповідними наслідками для підприємств, які вже потерпають від нестачі кваліфікованих робітників.

По-третє, права громадян на працю і повну та продуктивну зайнятість є для значної частини працездатного населення лише декларацією. Узагальнення даних опитувань громадян соціологічними службами України у період 2008–2009 рр. засвідчило, що близько 30% з них особисто потерпають від звільнення, безоплатних відпусток, переведення на скорочений робочий час, неможливості знайти роботу.

Водночас фактичні розміри допомоги по безробіттю – мінімальної на рівні менше 60% величини прожиткового мінімуму та середньої на рівні однієї третини від середньої заробітної плати по країні не забезпечують захищеність безробітних громадян та непрацездатних членів їх сімей від бідності, межа якої наприкінці 2009 р. становила понад 800 грн. на місяць.

Водночас не у кращому становищі знаходяться й працюючі громадяни, яким мінімальну заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму держава установила лише з 1 листопада 2009 р., проте в бюджетному секторі, де зайнято 3,7 млн. осіб, це ще фінансово не забезпечено. Тому соціальним партнерам при виробленні пропозицій щодо підвищення розміру державних соціальних гарантій працюючим громадянам та безробітним потрібно проводити виважену і збалансовану політику, надаючи пріоритетне значення мотивації зайнятості і, водночас, забезпеченню суспільно необхідної соціальної захищеності.

Уряд відійшов від законодавчо встановленої практики розроблення та затвердження Верховною Радою України Державної цільової програми зайнятості населення, що знижує суспільну ефективність та підконтрольність роботи з регулювання ринку праці. Це має бути переглянуто. Потребує ратифікації Україною також Конвенція МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття.

Достатні заробітки та продуктивність праці. Соціальна гарантія щодо мінімального розміру заробітної плати, яка встановлена законом на рівні величини прожиткового мінімуму для працездатної особи, не забезпечується уже тривалий час, хоча спроби введення цієї норми у практику Верховною Радою та соціальними партнерами здійснювалися неодноразово. І сьогодні Кабінетом Міністрів не виконуються норми Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 р. № 1646-VI. Проте Указом Президента України В.Ф. Януковича від 26 лютого ц.р. № 274 Уряду доручено забезпечити безумовне виконання цього закону, а Генеральній прокуратурі запропоновано вжити відповідних заходів нагляду за додержанням законів, що повинно нарешті розблокувати ситуацію, у тому числі й з об'єктивним визначенням державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму.

Поки що в країні не реалізуються й норми Конвенції МОП № 131 щодо визначення мінімальної заробітної плати в обсязі, достатньому для забезпечення мінімального рівня життя не тільки працівників, а й їхніх сімей. У період кризового 2009 р. офіційно встановлена мінімальна заробітна плата була навіть нижчою за межу бідності, що призвело до різкого збільшення кількості «працюючих бідняків». За даними Світового банку, наймані працівники становлять майже одну третину всіх бідних.

У 2000–2007 рр. завдяки тиску профспілок середня заробітна плата зростала випереджаючими темпами порівняно з динамікою зростання ВВП країни та інфляцією, що було цілком виправдано внаслідок зростання продуктивності праці та необхідністю надолуження втрат реальних доходів, понесених працівниками в період гіперінфляції у 90-х роках. Проте цього не вдалося досягнути, хоча за обсягом промислового виробництва Україна у 2007 р. досягла докризового рівня 1991 р.

Основна причина – несправедливий розподіл економічних результатів на «капітал та працю». Науково доведено, що приріст на «капітал» був майже вдвічі більшим, ніж на «працю». У результаті норма експлуатації залишається доволі високою – 240%, хоча й скоротилася в період 2000–2007 рр. майже вдвічі.

У період кризи реальна заробітна плата знизилася у 2009 р. на 9,2%. З урахуванням значного падіння курсу гривні у доларовому еквіваленті номінальна середньомісячна заробітна плата знизилася з 360 доларів на місяць у 2008 р. до 240 доларів у 2009 р. і стала найнижчою серед європейських країн.

За копенгагенськими критеріями відповідності економіки України стандартам ЄС вкрай низька заробітна плата з-поміж інших критеріїв є найбільш недосяжним показником для набуття членства в ЄС. Такий стан засвідчує необхідність проведення кардинальних реформ у сфері оплати праці.

Від органів влади вимагається також більш рішучих дій щодо ліквідації порушень прав людини на своєчасну оплату праці, зокрема, створення гарантійних установ, як це має місце в усіх країнах – членах ЄС, забезпечення першочерговості грошових виплат працівникам при банкрутстві підприємств, посилення матеріальної відповідальності роботодавців за порушення закону, активізації роботи трудових інспекцій та виконавчої служби.

Кардинальне підвищення продуктивності праці лежить у площині інноваційно-технологічної перебудови економіки, створення високопродуктивних робочих місць, значного збільшення інвестицій у професійний розвиток. Потрібно розвивати й форми співучасті працівників у капіталі підприємств, управлінні господарськими товариствами, розподілі прибутку на соціальні цілі, що сприятиме гармонізації трудових відносин.

Тривалість робочого часу. Регулювання робочого часу є одним із головних питань у плані забезпечення гідної праці. Хоча Україна не ратифікувала Конвенцію МОП № 1 про робочий час у промисловості, національним законодавством передбачено відповідні захисні механізми щодо невинуватеної тривалості робочого часу, а колективними договорами можна встановлювати коротший робочий тиждень для всіх чи окремих категорій працівників.

Законодавством «Про відпустки» враховано міжнародні норми щодо мінімальних гарантій для працівників.

Аналіз фактичного стану ринку праці вказує на те, що приблизно 13% зайнятих осіб мають продовжений робочий день (понад 40 год. на тиждень), понад граничну тривалість (48 год. на тиждень) працюють 5,5–6,5% працівників. Переважну більшість з них – майже 80% – становлять наймані працівники, які за умов низьких заробітних плат вимушені погоджуватися на збільшення тривалості робочого часу для підтримання життєвого рівня.

Іншою негативною тенденцією є неповна зайнятість, яка збільшилася в період кризи і охопила 10–12 % сукупної робочої сили. Тобто, працівники вимушено працюють менше робочого часу, ніж вони того бажають.

Виправлення такого становища залежить від швидкості оздоровлення економіки, а також потребує посилення контролю з боку держави й профспілок за дотриманням законодавства про працю.

Трудова діяльність, що має бути скасована. Насамперед стосується викорінення та заборони найгірших форм дитячої праці, дотримання мінімального віку для прийому на роботу, заборони використання примусової праці, торгівлі людьми. Конституцією, законами України та ратифікованими нею Конвенціями МОП створено достатнє правове поле для захисту прав людини, однак порушення законодавства мають значне поширення, що є наслідком як погіршення соціального стану людей, яке спонукає їх до порушень власних прав, так і зростання організованої злочинності в цій сфері.

Тому потрібний комплексний підхід держави до розв'язання існуючих проблем, які нерідко виходять за межі регулювання сфери праці.

Рівні можливості (гендерна рівність). Україна ратифікувала всі три основоположні Конвенції МОП: № 100 – про рівне винагородження за працю; № 111 – про заборону дискримінації у сфері праці та занять; № 156 – про права працівників із сімейними обов'язками. У 2006 р. прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», з 2000 р. реалізуються відповідні Державні програми. Таким чином, створено правові та інс-

титуційні основи для сприяння гендерної рівності та усунення дискримінації. Однак це не забезпечило швидких якісних змін, особливо зменшення розриву у розмірах заробітної плати чоловіків і жінок (в останніх вона менша на 34,1%, що удвічі більше, ніж у країнах ЄС). Значний вплив має ментальний чинник та стереотипи щодо різних можливостей жінок і чоловіків у суспільному і приватному житті.

Соціальне забезпечення і захищеність. Незважаючи на доволі активний розвиток національного законодавства у цій сфері, Україна досі не ратифікувала жодної базової Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення, не приєдналася до Європейського кодексу соціального забезпечення. Державні видатки на соціальне забезпечення хоча і зросли (в основному за рахунок дотації Пенсійного фонду), але вони нижчі за середній показник країн ЄС, який становить 27% ВВП. Відношення мінімальної пенсії до середньої заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески, є на межі мінімальної норми 40%, встановленої МОП, проте менше норми згідно з законодавством ЄС, яка становить 55%. З 2005 р. мінімальна пенсія встановлюється на рівні прожиткового мінімуму для непрацездатної особи, однак через його необ'єктивне визначення майже половина пенсіонерів отримує пенсію, нижчу за межу бідності. У той самий час приватні пенсійні системи не набули поширення, обов'язкова накопичувальна система (другий рівень) ще не введена.

Соціальна допомога держави малозабезпеченим верствам населення, яка прив'язана не до прожиткового мінімуму, а до так званого рівня забезпечення прожиткового мінімуму, є дуже низькою і не відіграє суттєвої ролі у соціальному захисті сімей.

Україна не ратифікувала Конвенцію МОП № 130 про допомогу у випадку хвороби, № 128 про допомогу по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника.

Обов'язкове соціальне страхування працівників від виробничих ризиків відповідає загальноприйнятій практиці в інших країнах, управління фондами здійснюється на самоврядній тристоронній основі, але потребує вдосконалення, як і завершення розбудови системи соціального страхування працівників п'яти компонентам соціального медичного страхування та переходом до управління на тристоронній паритетній основі Пенсійним фондом України.

РОЗДІЛ 9. СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ГІДНОЇ ПРАЦІ

Гідна праця є основою гідного життя. Емпіричні показники життя населення України, динаміка яких відстежувалась Інститутом соціології НАН України протягом 1992–2009 рр., у цілому вказує на кризовий стан гідної праці в Україні.

Незважаючи на позитивну динаміку змін в економіці за останніх 10 років, інтегральний Індекс соціального самопочуття населення України не досяг рівня позитивного значення, тенденції його зростання є дуже повільними (Табл. 1, Графік 1).

Таблиця 1

Інтегральний Індекс соціального самопочуття
(40 балів – середнє значення, умовний нуль)

	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008
ІСС	34,6	34,8	34,8	37,3	36,8	38,3	39,4

Графік 1



Позитивним хіба що є те, що починаючи з 1999–2000 рр., частка тих, які позитивно оцінюють своє життя, зростала і зменшувалася частина тих, хто був незадоволений своїм життям. Але ж частина тих, хто все ще має низький життєвий рівень, є дуже великою.

Насамперед це стосується можливості отримати саме ту роботу, до якої прагне людина. Наразі відстежується тенденція зменшення частки тих, кому не вистачає «роботи, що підходить», з 41,5 % у 1995 р. до 37% у 2008 р., але ця частка все ще більша за частку тих, кому вистачає «роботи, що підходить» (27,6 % – 1999 р., 32% – 2008 р.). У 2009 р. ситуація погіршилася: «роботи, що підходить» вже не вистачає 42 % населення (Табл. 2, Графік 2). А це

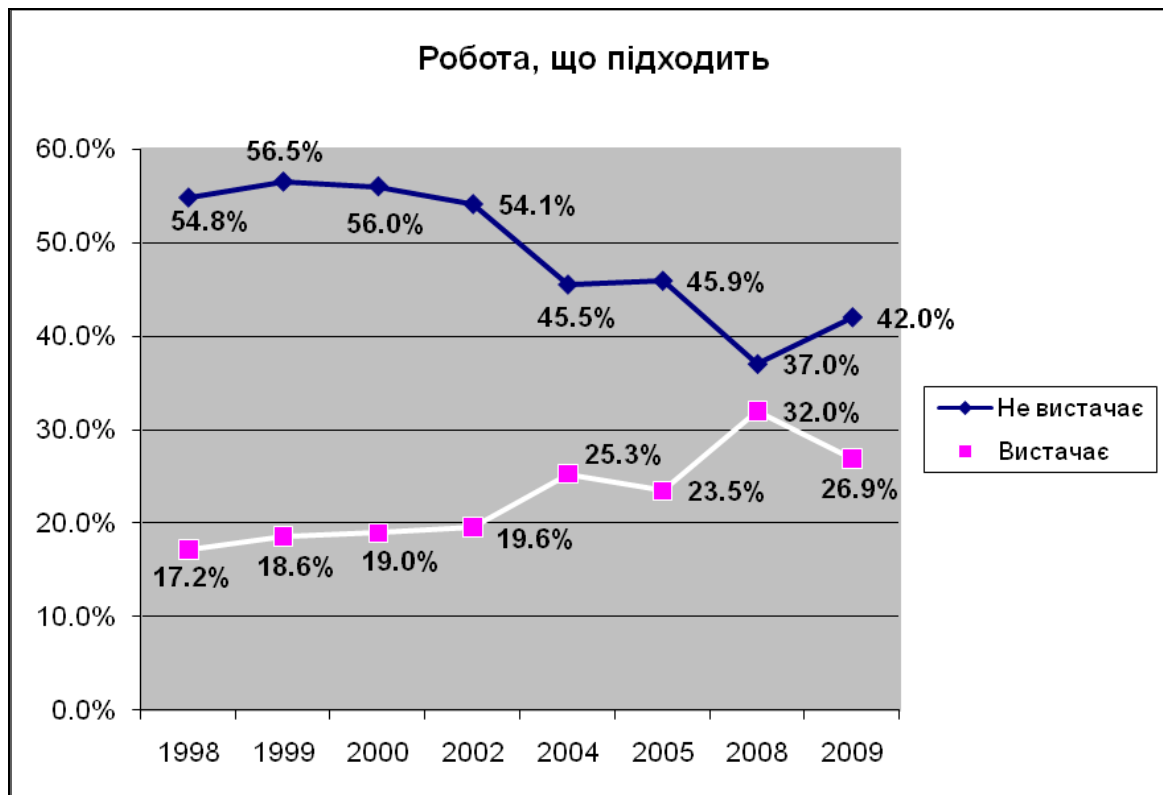
призводить до того, що знов починає збільшуватися розшарування українського суспільства щодо рівня життя.

Таблиця 2

Розподіл відповідей на запитання : « Вам вистачає роботи, що підходить » ?

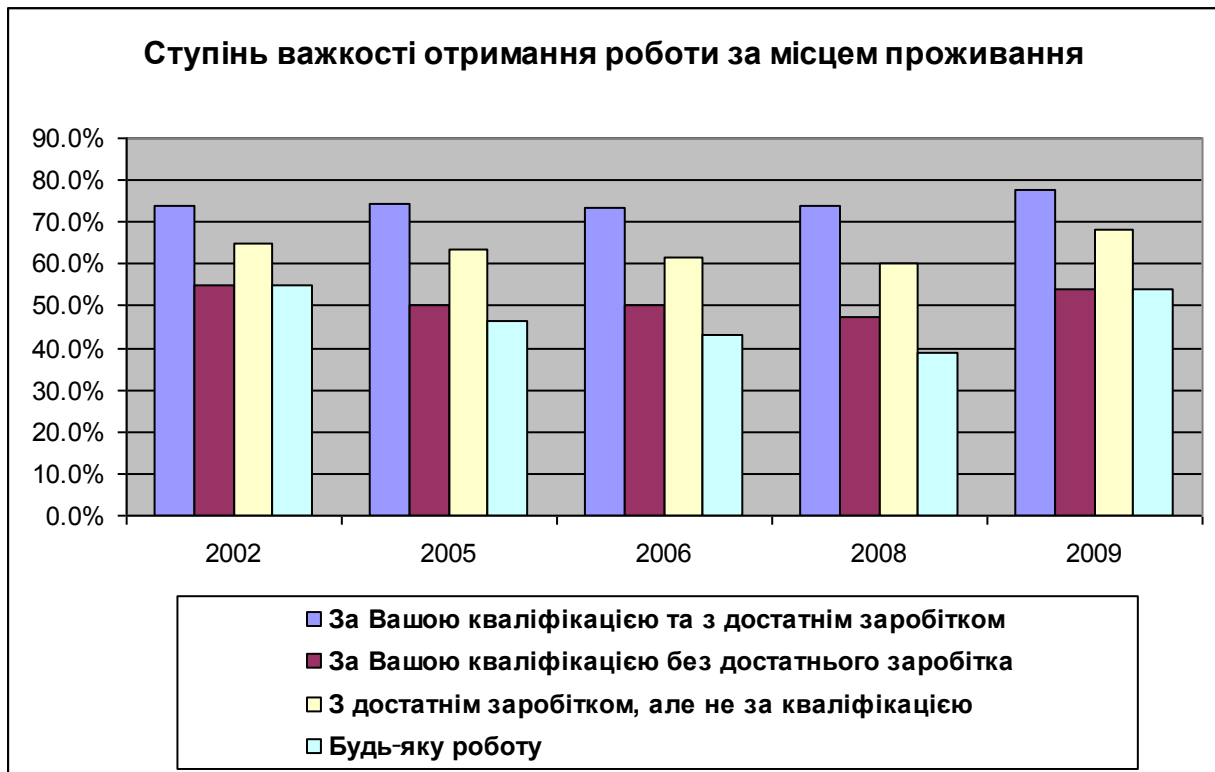
	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008	2009
Не вистачає	56,5	56,0	54,1	45,5	45,9	43,0	37,0	42,0
Вистачає	18,6	19,0	19,6	25,3	23,5	26,4	32,0	26,9

Графік 2



У 2009 р. переважна більшість респондентів (77,6%) наголошує, що за місцем проживання важко знайти роботу, яка б відповідала їх кваліфікації та давала б достатній заробіток. Ці цифри є більшими за показники 2002 р. і останніх восьми років (Графік 3).

Значною є частка українських громадян (15,7% 2008 р.), які хотіли б покинути терени України. Ті громадяни, хто хоча б раз вже виїжджав на роботу за кордон, причинами цього називають: низьку заробітну плату в Україні (55,9%), необхідність поліпшення умов життя (50,5%), вирішення господарських побутових проблем (36,7%), неможливість отримати роботу вдома (26,1%), невідповідний характер роботи чи умови праці (6,9%). Так чи інакше, але значна більшість причин виїзду за кордон пов'язана з неможливістю отримати гідну працю в Україні.



Близько третини працюючого населення не має можливості працювати з повною віддачею. Протягом 10 років темпи позитивного зростання цього показника є дуже повільними (Табл. 3).

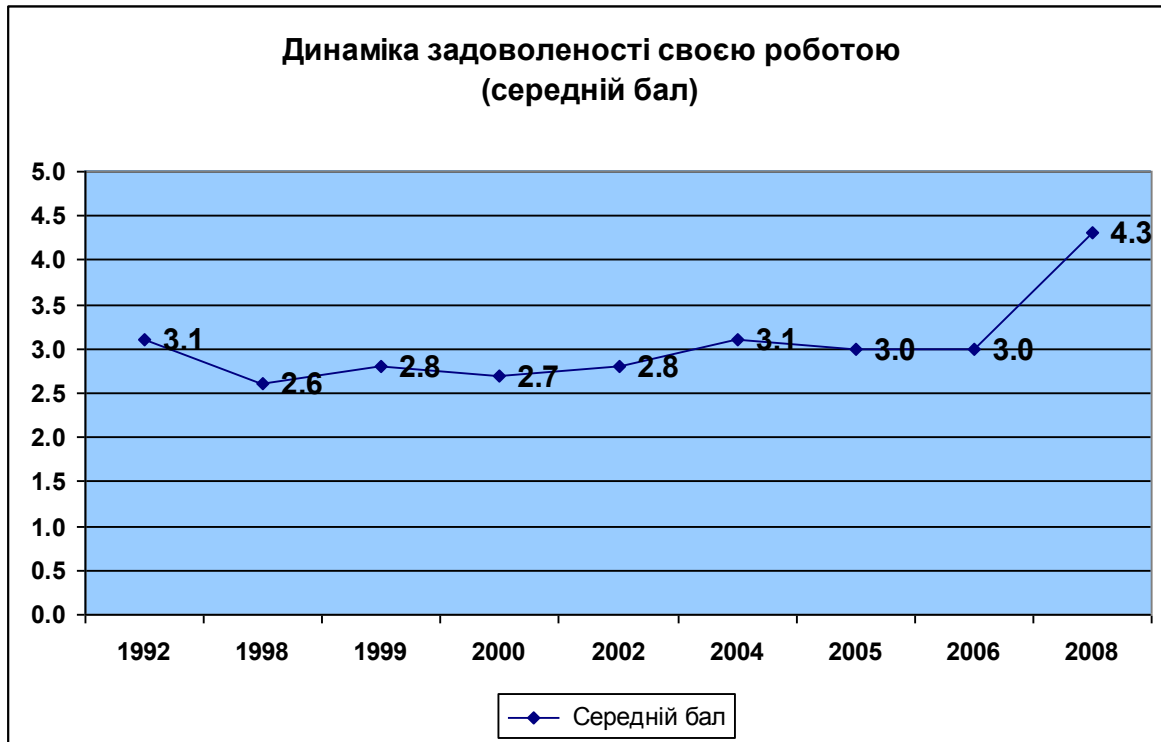
Таблиця 3

Розподіл відповідей на запитання : «Вам вистачає можливості працювати з повною віддачею»?

	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008	2009
Не вистачає	43,0	45,5	38,0	30,2	32,2	30,1	27,2	29,8
Вистачає	23,9	23,0	28,0	33,5	34,3	35,1	39,3	35

Невтішні дані і щодо задоволеності своєю роботою у цілому. З 1992 р. спостерігається тенденція зменшення тих, хто незадоволений своєю роботою, але частка тих, хто є задоволеним, зменшується. Середній бал задоволеності своєю роботою змінився з 3,1 бала у 1992 р. до 4,3 у 2008 р. (Графік 4).

Невисоким є відсоток населення, яке вважає, що за останні роки є позитивні зрушення щодо гарантії зайнятості, забезпечення роботою. У 2008 р. 35,9% населення відзначили, що їх забезпечення роботою погіршилося, 55,4 % вказали на незмінність ситуації, і лише 8,3% заявили, що гарантії зайнятості й забезпечення роботою поліпшилися. Але криза значно погіршила навіть ці незначні позитивні показники.



З 1994 р. спостерігається стійка тенденція зменшення частки населення з найнижчим матеріальним рівнем (з 11,3% у 1994 р. до 2,7% у 2008 р. та 3,0% у 2009 р.). Проте середній бал матеріального становища сім'ї покращився з 1994 до 2008 р. лише на 0,8 бала (Табл. 4). У 2009 р. середні доходи мали 31,9% сімей респондентів, трохи нижче середніх – 39,0%, що разом становить переважну більшість населення. Але ж до категорії «злиденні» та «бідні» за рівнем доходу віднесли свої сім'ї 23,1% респондентів. 3,9% респондентів відповіли, що інколи жебракують чи голодують. 20,9% населення має середньодушовий доход на кожного члена сім'ї фактично нижчий за прожитковий мінімум (на момент опитування – 607 грн.).

Таблиця 4

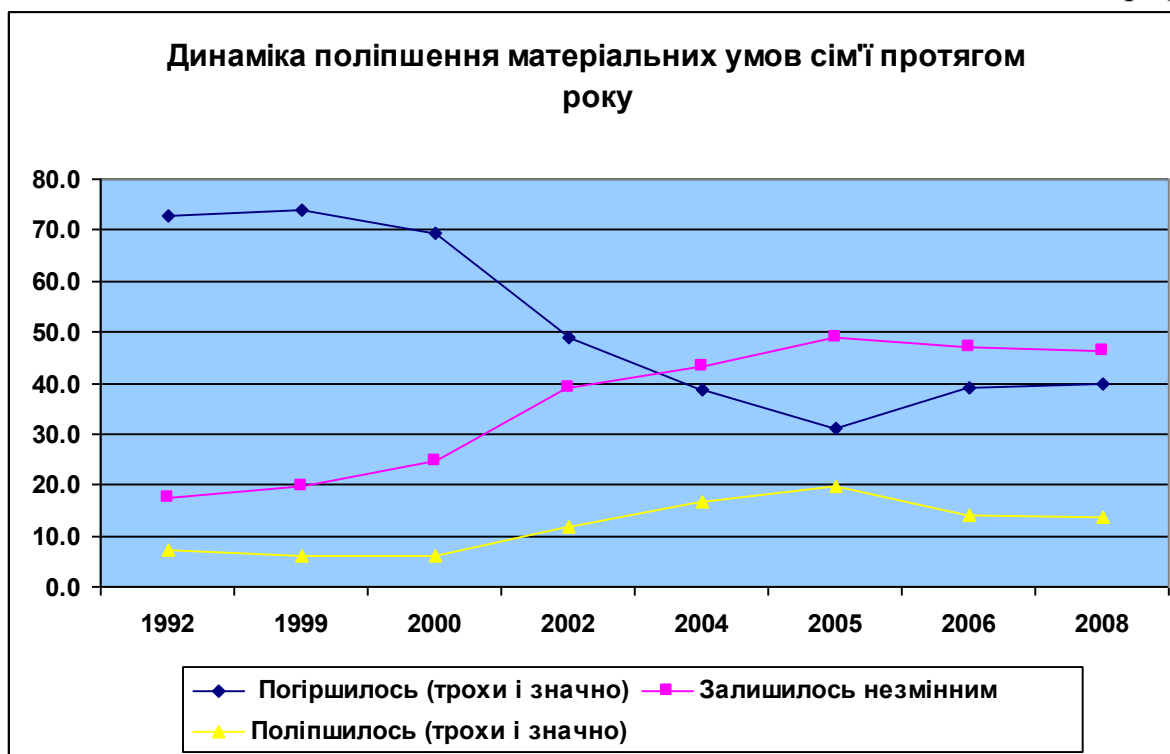
Середній бал матеріального рівня сім'ї

	1994	1995	1996	1998	1999	2000	2002	2004	2006	2008
Середній бал	3,0	2,8	2,5	2,4	2,6	2,7	3,5	3,7	3,6	3,8

Наразі темпи поліпшення умов майже вдвічі менші, ніж у 1994 р. Починаючи з 2004 р., стабілізувалася на рівні більше 43% група населення, стан якої залишається незмінним, стабільним протягом року (Графік 5).

Такі самі тенденції спостерігаються щодо характеру змін медичного обслуговування. Поліпшення медичного обслуговування відчули протягом 2008 р. тільки 4,8% населення, в той час як погіршення торкнулося 33,4% населення. Частка тих, хто не відчуває жодних змін, становить 61,7%.

Графік 5



За останніх 5 років частка населення України, які сподівалися на поліпшення життя в цілому, не збільшилась. У 2009 р. ці показники погіршилися (Табл. 5).

Таблиця 5

Чого більше у Вас було за останніх п'ять років – здійснених надій чи розчарувань відносно...	Більше було розчарувань	Важко відповісти, чого більше	Більше було здійснених надій
забезпечення матеріального становища	52,7%	28,8%	18,5%
працевлаштування і роботи	35,0%	39,7%	25,3%
зміцнення здоров'я	47,5%	33,6%	19%
освіти, оволодіння необхідними знаннями	20,5%	54,8%	24,7%

Слід відзначити, що ситуація складається таким чином, що майже половина працівників не бере жодної участі у прийнятті рішень щодо роботи свого підприємства (44,4%). Тобто майже половина працівників не має можливостей впливати на розподіл доходів, у створенні яких вони безпосередньо беруть участь. Неможливість значної частини населення мати гідну роботу з гідною оплатою праці, що є базовими індикаторами, призводить до неможливості задовольнити першочергові потреби значною кількістю працівників і членами їх родин. У 2009 р. 5, 4% населення зазначають, що мали затримку з виплати зарплати від двох до шести місяців; ще 18,2 % отримували зарплату з відставанням в один місяць.

Наявні позитивні тенденції можливості забезпечення себе необхідними продуктами харчування спостерігалися до 2008 р. включно з незначним зниженням показників на початок 2009 р. Але ж майже третині населення (32,2% у 2008 р. і 32,4% у 2009 р.) не вистачало «можливості купувати найнеобхідніші продукти» (Табл. 6, Графік 6).

Таблиця 6

Розподіл відповідей на запитання: «Чи маєте Ви можливість забезпечувати себе необхідними продуктами харчування» ?

	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008	2009
Не вистачає	59,6	57,8	49,6	37,4	43,6	35,7	32,2	32,4
Вистачає	20,7	22,8	29,6	41,6	37,5	42,3	47,5	47,4

Графік 6



Населенню України значною мірою не вистачає державного захисту від зниження життєвого рівня. Однією із суттєвих причин цього є формальна участь держави в соціальному діалозі, невиконання своїх зобов'язань, які прописані в Генеральній угоді. З 1995 до 2006 р. частка тих, хто є задоволеним цією допомогою, зросла лише до 4,2% (Графік 7). Практично у населення немає підстав сподіватися на допомогу держави, якщо вона не змінить стратегію своєї діяльності щодо підвищення життєвого рівня населення. 55,7% населення вважає, що взагалі ніхто з державних, політичних, громадських структур їх не захищає.



Це призводить до того, що знов збільшується частина наших громадян, які вже не можуть терпіти тяжке матеріальне становище (27,3 %–2008 р.). У 2008 р. 7,1 % втратили роботу, 15,9% опинились у великій матеріальній скрті, 14,5 % відчули свою безпорадність перед свавіллям влади, 20,6 % втратили соціальний оптимізм. У 2009 р. більше 80 % населення вказали, що бояться безробіття та зростання цін; 74,4 % – невиплати зарплат та пенсій; 59,4 % бояться зупинки підприємств, 43,7 % бояться голоду. У власному майбутньому впевнені лише 12,8 % населення (2008 р.).

Незважаючи на те, що половина населення відзначає наявність рівного, нормального стану свого життєвого настрою, сумарний індекс тривожності населення з 1992 до 2008 р. практично не має позитивних змін (Табл. 7). При цьому 40% населення відчуває підвищений, високий рівень тривожності чи гіпертревожність.

Таблиця 7

	1992	1996	1998	1999	2005	2006	2008
Індекс тривожності (сумарний). Шкала 20–80 балів	45,5	49,3	50,7	46,1	46,0	46,1	45,4

На фоні хоч і незначних, але позитивних тенденцій покращання самопочуття населення (до 2009 р.) вимальовується негативна тенденція ставлення населення до приватизації підприємств і роботи на власника.

Останніми роками до приватного підприємництва позитивно ставилася приблизно половина населення України, але ж і на початку 90-х років була така сама ситуація. У цілому середній бал відношення до приватного підприємництва не фіксує стійких позитивних тенденцій (Графік 8).



Слід зазначити, що переважна більшість населення у 2008 р. негативно сприймала передачу великих підприємств у приватну власність. Майже вдвічі зменшилася частка населення, яка сумнівалась або підтримувала передачу у приватну власність великих підприємств. Тим самим підтверджується негативна тенденція, яка відстежується з 1992 р. (Табл. 8, Графік 9).

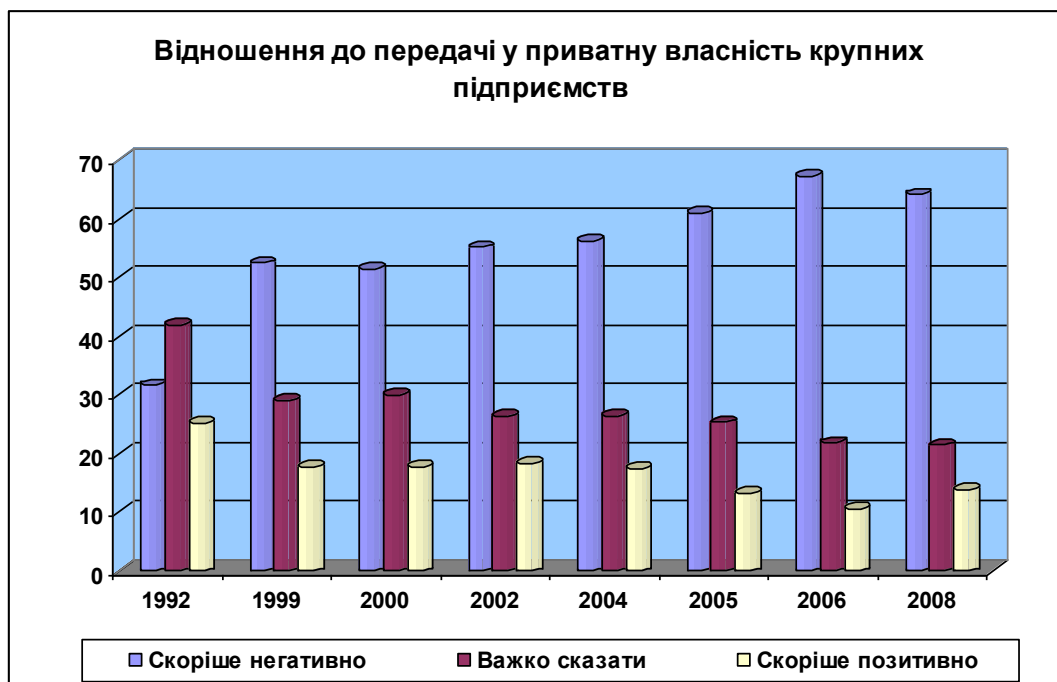
Таблиця 8

Розподіл відповідей на запитання : «Як Ви ставитеся до передачі у приватну власність великих підприємств» ?

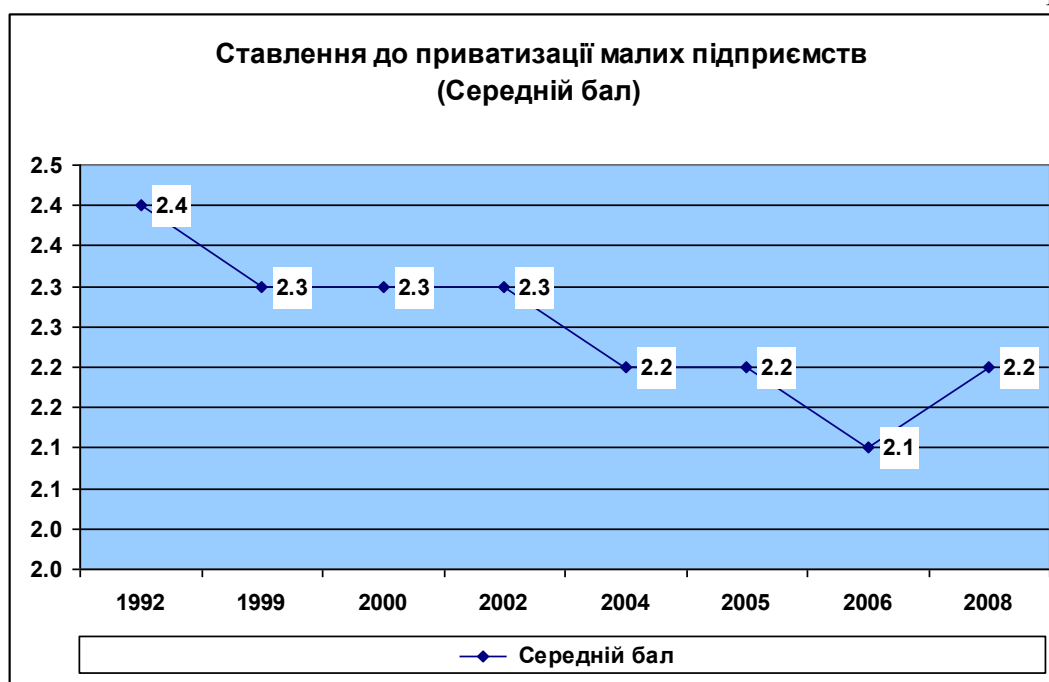
	1992	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008
Скоріше негативно	31,6	52,4	51,4	55,1	56,1	60,9	67,2	64,1
Важко сказати	41,8	29,0	30,0	26,3	26,3	25,3	21,8	21,4
Скоріше позитивно	25,1	17,7	17,8	18,3	17,5	13,3	10,6	13,9

Аналогічна тенденція спостерігається і щодо передачі у приватну власність малих підприємств: порівняно з 1992 р. у 2008 р. підвищилася частка тих, хто ставиться негативно (13,6 %, 25 7% відповідно), і знизився відсоток тих, хто підтримує малу приватизацію (56,25, 44,6% відповідно) (Графік 10).

Графік 9



Графік 10

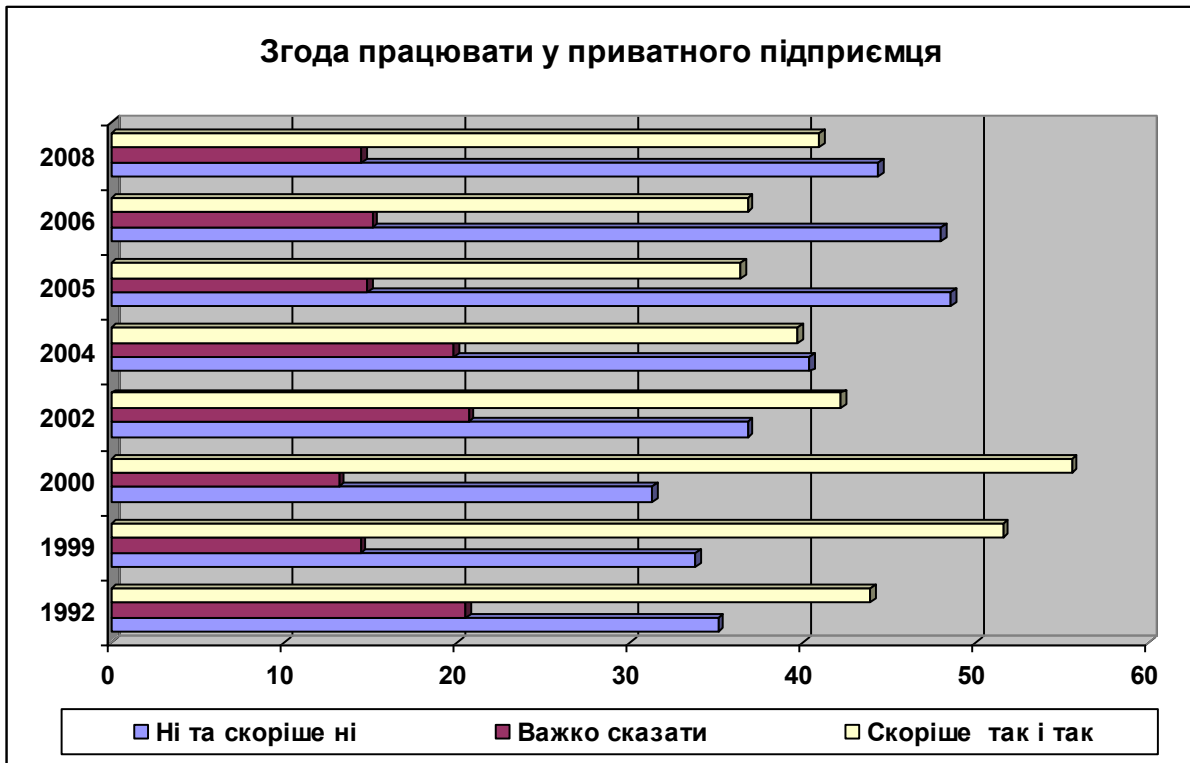


Таке ставлення громадян до приватизації має об'єктивні підстави: за роки незалежності (з 1992 р.) продано 120 тис. державних підприємств, внаслідок чого частка приватного сектора в структурі активів зросла більш як до 70%, а в окремих галузях, зокрема металургійній, хімічній, легкій промисловості – до 90%.

У той самий час держава виручила від продажу об'єктів за ці роки лише близько 50 млрд. грн., що еквівалентно місячному обороту товарів і послуг за рівнем ВВП 2009 р. Понесли втрати й працівники, кількість яких після приватизації скоротилася в промисловості з 8 до 3 млн. осіб, у сільському господарстві – з 5 до 3 млн.

Порівняно з 1992 р. скоротилася частка тих, хто згоден працювати у приватного підприємця. За роки появи приватних підприємств пройшла ейфорія та надія і з'явився більш реальний погляд на сутність приватної власності та її взаємовідносини з найманою працею (Графік 11).

Графік 11



Ця точка зору змінилася, як вказують результати всеукраїнських опитувань, завдяки тому, що значна частка працівників працює за умов, які не відповідають певним вимогам, не захищена від беззаконня підприємців та державних службовців, не отримує гідного рівня оплати за свою працю і, як результат, не може забезпечити гідне життя собі та своїй родині.

Важливим індикатором самопочуття населення є рівень довіри як до влади, так і до громадських організацій та ЗМІ. З 1994 до 2008 р. яскраво визначених позитивних тенденцій не простежується. Більш того, за зазначений час середній бал довіри підвищувався вище за середній рівень тільки у 2005 р. (Табл. 9, Графік 12).

Таблиця 9

Середній бал довіри населення (Шкала 1–5 балів)

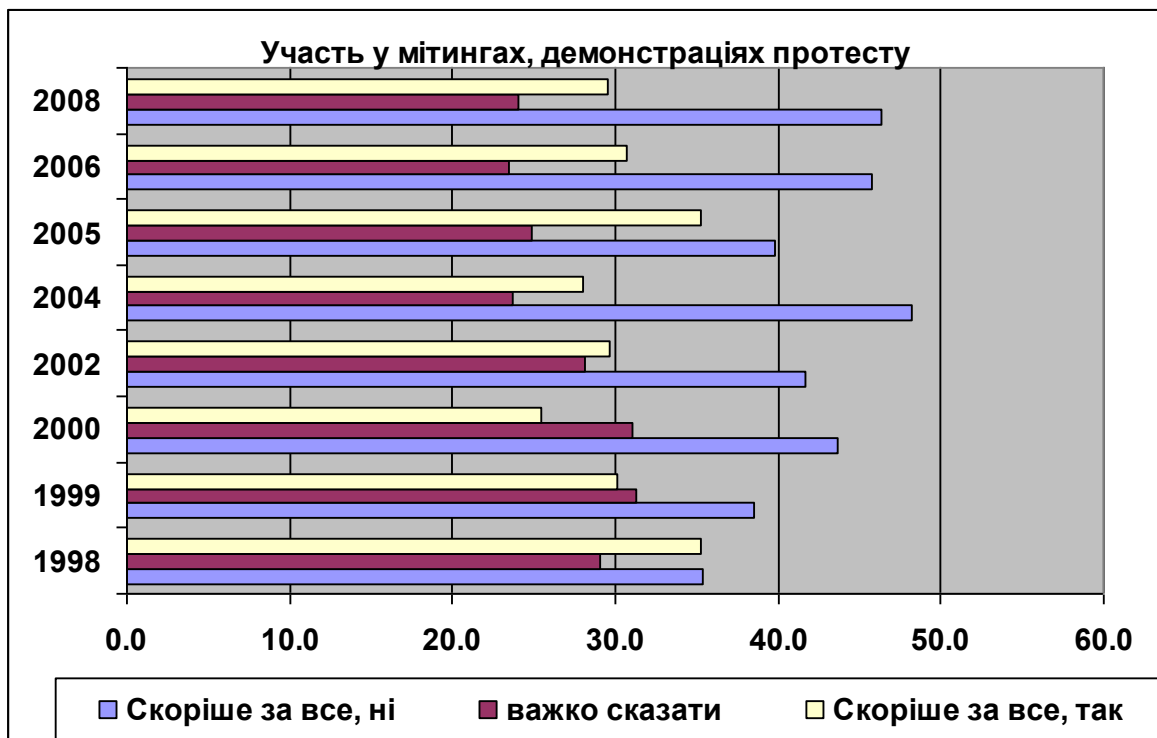
	1994	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2008
Рівень довіри ЗМІ	2,7	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	2,9	2,9
Президенту	2,3	2,2	2,7	2,2	2,3	3,4	2,7	2,5
Уряду	2,3	2,1	2,4	2,2	2,3	3,1	2,5	2,4
Профспілкам	–	–	–	2,5	2,6	2,7	2,6	2,6
Політичним партіям	–	2,1	2,1	2,1	2,2	2,5	2,4	2,2
Благодійним фондам, громадським асоціаціям	–	–	–	–	2,4	2,4	2,4	2,6

Графік 12



Недовіра до влади та громадських організацій призводить до низького рівня громадянської та політичної активності населення (Графік 13).

Графік 13



У порівнянні з 1998 р. відстежується негативна тенденція (Графік 13) щодо готовності населення брати участь у демонстраціях протесту, мітингах ,

захищати свої права, у тому числі й право на гідну працю. За десятиріччя, хоча і незначною мірою, але знизилася і та частка громадян, які скоріше за все візьмуть участь в актах громадянської непокорності.

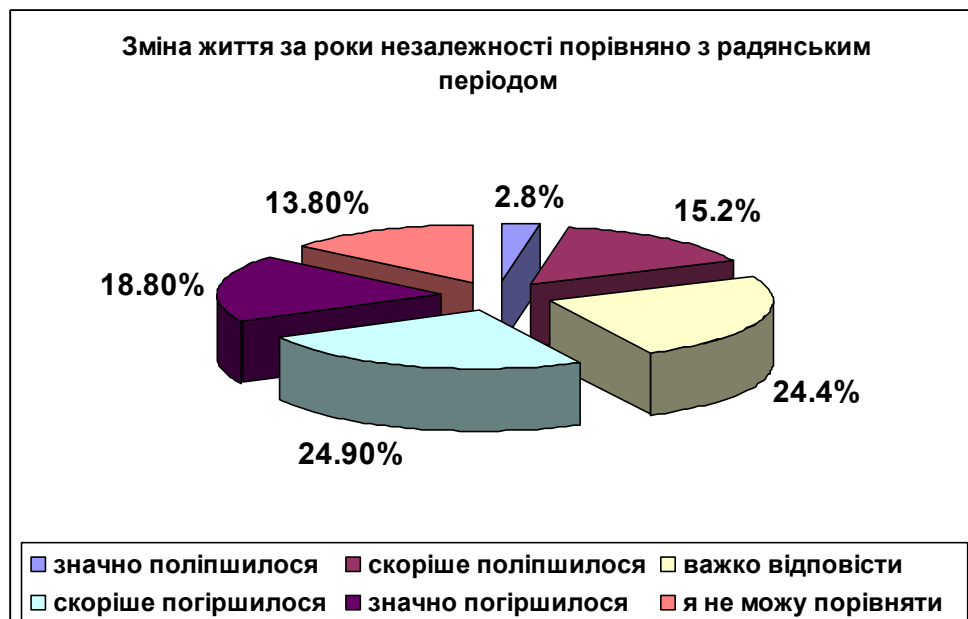
Позитивних тенденцій не відстежується і щодо участі громадян у громадських та політичних організаціях, що не тільки безпосередньо знижує можливості захисту ними своїх прав та свобод, а й зменшує можливості самих громадських організацій ефективно боротися за права трудової людини (Графік 14).

Графік 14



До цього слід додати, що у 2009 р. ситуація погіршилась через кризу. Криза катастрофічно вплинула на 18,2% населення; 61,8% громадян зазнали вплив кризи досить відчутно. У цілому порівняно з радянським періодом поліпшилося життя лише 18% населення (Графік 15).

Графік 15



Результати емпіричних досліджень вказують на необхідність негайної розробки державної програми щодо поліпшення життєвого рівня українського народу і серед першочергових завдань є створення умов гідної праці, щоб кожна працездатна людина могла своєю працею забезпечувати собі та своїй родині гідний життєвий рівень.

УЗАГАЛЬНЮЮЧІ ВИСНОВКИ

З перших років незалежності аж до 2000 р. економіка країни переживала глибоку кризу. Хаотичні структурні реформи, неефективна приватизація державного майна, галопуюча інфляція призвели до масштабного скорочення робочих місць, безробіття, глибокого падіння життєвого рівня.

У період з 2000 до середини 2008 р. економіка розвивалася доволі високими темпами, що дозволило стабілізувати ситуацію на ринку праці, забезпечити випереджальне зростання заробітної плати, підвищити в цілому рівень соціального захисту населення.

Водночас політична нестабільність, часта зміна урядів, ідеологічна невизначеність реформ і моделі соціально-економічного розвитку не дозволили послідовно вирішувати нагальні суспільні проблеми, зокрема такі як масштабна бідність, зменшення тривалості життя, вкрай несправедливий розподіл результатів праці та соціальне розшарування населення, підвищення екологічності виробництва й безпеки життєдіяльності людини. Постійно розширюючи сферу платності соціальних послуг, державні органи досі нічого не запропонували громадянам на заміну суспільних фондів споживання, які у радянський період були вагомим додатковим джерелом покриття видатків кожної сім'ї на лікування та оздоровлення, освіту, житло і комунальні послуги. Водночас у країні не набув поширення всесвітній рух «За соціальну відповідальність бізнесу». До відповідної Угоди ООН приєдналися лише близько 150 українських компаній, й то переважно з іноземним капіталом.

Світова фінансова криза, від якої економіка й населення України зазнали найбільш відчутних втрат, різко загальмувала позитивні тенденції у становленні гідної праці й ще більшою мірою загострила існуючі соціальні проблеми. За оцінками експертів, тільки відновлюваний період докризового стану може тривати до 2014 р.

Водночас в усьому світі криза засвідчила необхідність перегляду ідеології, принципів і цілей соціально-економічного розвитку, переорієнтації ресурсів на всебічний людський розвиток, посилення гуманізації праці та утвердження суспільних цінностей, а не корпоративного егоїзму. У цьому плані свій шанс має використати й Україна, а це значною мірою залежатиме від цілеспрямованої взаємодії гілок влади, порозуміння між сторонами соціального діалогу, активної позиції громадянського суспільства.

Профспілки України усвідомлюють, що без глибоких структурних реформ наша країна може й надалі залишатися на узбіччі світового цивілізаційного розвитку і тому заявляють про готовність до діалогу з владою й підприємцями для визначення шляхів розбудови економічно сильної та соціально відповідальної держави і демократичного громадянського суспільства.

Федерація профспілок України, яка представляє у колективних трудових відносинах понад 70% найманої робочої сили країни, констатує, що **ідейним підґрунтям суспільного консенсусу та консолідації влади, бізнесу і трудящих стосовно цілей і завдань подальшого розвитку країни може стати:**

по-перше, спрямування моделі інституційного розвитку на *розбудову соціально орієнтованої ринкової економіки* із збереженням у ній частки державної власності, необхідної для гарантування національної безпеки і унеможливлення ризиків для стабільного розвитку;

по-друге, *модернізація підприємств і робочих місць на якісно новій інноваційно-інвестиційній основі* для прискореного технічного переоснащення провідних галузей та переходу на більш високі економічні уклади, розширення зайнятості, кардинального підвищення продуктивності суспільної праці й досягнення стійкої конкурентоспроможності у глобальному ринковому середовищі, орієнтуючись на зростаючі трудові доходи працівників як одне з головних джерел розширення внутрішнього попиту й інвестування економіки;

по-третє, створення умов для безпечної *гідної праці кожному громадянину*, реалізації його здібностей, знань, трудового потенціалу та забезпечення трудових, соціально-економічних прав і рівних можливостей участі в управлінні підприємствами безпосередньо або через свої професійні організації – профспілки;

по-четверте, для **посилення соціальної згуртованості та забезпечення політичної і соціальної стабільності** потрібен активний перехід до справедливого розподілу результатів праці між капіталом, працівниками й державою за рахунок значного підвищення трудових доходів і на цій основі – викорінення масової бідності, усунення експлуатації найманої праці, зменшення майнового розшарування громадян та створення умов для формування середнього класу, насамперед на основі кваліфікованої праці та прозорості підприємницької діяльності;

по-п'яте, перебудови соціально-трудова відносин у напрямі **формування багаторівневої системи тристороннього соціального діалогу, значного посилення регулюючого впливу колективних договорів та угод**, як інструментів упередження можливих соціальних потрясінь, подолання відчуження держави – від громадян, власників підприємств – від працівників, а самих працівників – від результатів економічної діяльності, що потребуватиме адміністративної реформи, підвищення відповідальності посадових осіб, демократизації управління й передачі окремих владних, контрольних повноважень їх представницьким організаціям, і, зокрема профспілкам, а також забезпечення їм можливості брати безпосередню участь у формуванні рішень на державному, місцевому і виробничому рівнях;

по-шосте, державна політика та стратегія соціокультурного розвитку в Україні повинні *спиратися також на міжнародні трудові, соціальні стандарти та досвід розвинутих соціальних держав* для поступового подолання відставання українського суспільства за умовами праці, рівнем заробітної плати й соціального захисту, тривалістю життя, доступністю та якістю освіти, медичного обслуговування і стабільного людського розвитку в цілому.

Вищезазначені принципові положення щодо позиції профспілок створюють необхідні передумови для вироблення спільної платформи і спільної діяльності з владою, як на короткостроковий кризовий період, так і на перспективу, оскільки значною мірою вони співпадають з передвиборчою Програмою Президента України В.Ф. Януковича і яку підтримало більшість громадян – виборців країни.

Якщо в результаті відкритого діалогу до цього процесу приєднуються роботодавці та підприємці, а такі наміри вони декларують, новий Уряд може розраховувати на надійну суспільну платформу для проведення необхідних реформ, забезпечення стійкого економічного розвитку і соціального прогресу за умови належної політичної підтримки парламенту.

Отже, профспілки фактично ініціюють укладення своєрідного Акта суспільної згоди щодо майбутнього розвитку України.

У підготовці Національної профспілкової доповіді «Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя» брали участь:

від Федерації профспілок України:

Г.В. Осовий (координатор роботи та вступ, узагальнюючі висновки, розділи 1, 6, 8);

С.М. Кондрюк, Б.М. Оверковський (розд. 3, 4);

С.Я. Українець, В.А. Легков, А.І. Стовбун (розд. 2)

Г.З. Голеусова (розд. 5);

В.І. Шилов (розд. 1);

В.А. Варениця (розд. 6)

від наукових установ та освітянських закладів:

М.Л. Головка докт. істор. наук (наукове редагування);

Г.З. Лазько, канд. юрид. наук, Н.А. Циганчук, канд. юрид. наук (розд. 7), Л.В. Харкянен, канд. екон. наук, (розд. 3), О.В. Сапелкіна, канд. філос. наук (розд. 9) – Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України;

А.М. Колот, докт. екон. наук, О.О. Герасименко, канд. екон. наук, (розд. 4) – Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана;

Г.Т. Куліков, докт. екон. наук (розд. 4) – Інститут економіки і прогнозування;

І.М. Новак, канд. екон. наук (розд. 3) – Інститут демографії і соціальних досліджень НАН України;

Ю.М. Маршавін, канд. екон. наук (розд. 3) – Інститут підвищення кваліфікації Державного центру зайнятості України;

І.Г. Манцуров, докт. екон. наук (розд. 8) – Науково-дослідний інститут Мінекономіки України;

Д.В. Назаров, канд. юрид. наук (розд. 1) – Інститут законодавства Верховної Ради України;

О.М. Петроє, канд. наук держ. управ. (розд. 6) – Національна Академія державного управління при Президентові України;

В.І. Черняк, докт. мед. наук (розд. 2) – Інститут медицини праці АМН України;

Г.І. Чепурко, докт. соціол. наук (розд. 9) – Інститут соціології НАН України

Консультанти:

В.І. Костриця, Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні;

Я.А. Жаліло, канд. екон. наук, президент Центру антикризових досліджень, Національний інститут стратегічних досліджень.