

## ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ

Становлення ринкової економіки в Україні докорінно змінило систему соціально-трудових відносин, що об'єктивно ускладнило умови функціонування профспілок в Україні. Процеси, що відбуваються в сучасній економіці, зумовили появу нових проблем у соціально-трудої сфері, пов'язаних із розширенням населення за рівнем доходів, зростанням безробіття, поширенням явищ прихованого безробіття, неповної зайнятості, слабкості соціального захисту працюючих, руйнуванням мотивів до ефективної праці. Взаємодія роботодавців і найманих працівників перетворилася на складні, багатогранні відносини. Діяльність профспілок за нових економічних умов і недосконалому трудовому законодавству не завжди є ефективною. Тому найскладнішими залишаються завдання створення гідних умов праці, життя і розвитку для людини.

Діяльність профспілок як наукова проблема досліджується багатьма науковцями. Г. Алексєєв, М. Баглай, Ю. Волков, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Дмитренко, О. Лібанова, О. Макарова, Н. Лук'янченко, Т. Парсонс, Л. Позднякова, О. Новікова, О. Мартякова, В. Цвих, О. Фінагіна у своїх роботах проводять дослідження з вивчення проблем соціально-трудої відносин, розвитку профспілок та соціального партнерства. Однак потребують вдосконалення питання реформування діяльності профспілок в Україні.

Метою роботи є визначення головних проблем реформування діяльності профспілок, оцінка стану діяльності профспілок в Україні та розробка напрямів її вдосконалення.

Реалії сьогодення потребують критичного переосмислення ролі профспілок в Україні, пошуку шляхів реформування діяльності профспілок, активізації їх ролі у сучасних соціально-трудої відносинах. Актуальність цієї проблеми посилює сукупність внутрішніх і зовнішніх викликів:

загострення кризової ситуації в економіці України, зростання впливу світової фінансової кризи. Вхідження України до світового ринку праці також потребує перегляду функцій профспілок з урахуванням вимог міжнародних норм, рекомендацій Міжнародної організації праці щодо оцінювання соціально-трудої відносин.

Одночасно зазначені кризові явища у сфері праці відображають неспроможність більшої частки профспілкових організацій протистояти кризі, захистити трудові права більшості найманих працівників, реально впливати на збереження трудового потенціалу.

Проаналізуємо сучасний стан профорієнтаційного руху в Україні. Протягом 1991-2009 рр. відбувався процес формування представницьких структур суб'єктів соціального діалогу – професійних спілок і спілок роботодавців (власників) всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів. Станом на 13 лютого 2010 р. Мін'юстом України зареєстровано 21 об'єднання організацій роботодавців, 136 профспілок і 16 їх об'єднань національного рівня [1, 62].

Профспілки та профспілкові об'єднання представляють інтереси найманих працівників на відповідних рівнях ведення колективних переговорів. Однак головною проблемою такого представництва є розпорошеність профспілкового руху та наявність у ньому принаймні двох типів профспілок: «традиційних» – які зберегли специфіку профспілок радянського часу (змішане членство, акцент на специфічних функціях, відстоювання інтересів держави, а фактично – влади над інтересами найманих працівників), та «незалежних» («вільних») – які виникли в часи незалежності, переважно не мають змішаного членства та, як правило, намагаються відстоювати насамперед інтереси і права найманих працівників.

«Традиційні» профспілки є більш масовими та об'єднаними в одну потужну організацію – Федерацію профспілок України (ФПУ), яка стала фактичною правонаступницею радянських профспілок та їх майна; натомість «незалежні» профспілки – не згуртовані, малопотужні та обмежені в ресурсах (зокрема, не мають страйкових фондів, отже – реальних засобів впливу на роботодавців). За таких умов профспілки не в змозі належним чином представляти інтереси найманих працівників.

Слід підкреслити, що у профспілковому середовищі досі відбувається боротьба між «незалежними» і «традиційними», спостерігаються тенденції (за потурання держави) до монополізації статусу профспілкової сторони в соціальному партнерстві Федерацією профспілок України. У результаті профспілковий рух є розпорошеним. Відбувається щорічне збільшення (у тому числі штучне) кількості профспілкових організацій, але це не призводить до підвищення їх ефективності як захисників інтересів найманих працівників. Реально в соціальному діалозі беруть участь лише близько половини легалізованих організацій із всеукраїнським статусом (причому частина організацій не відповідає заявленому статусу).

Нині в Україні відбуваються значні зміни в профспілковому русі. Так, 8 вересня 2009 р. створений Національний спільний представницький орган профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів (НСПО) (трьома профоб'єднаннями: Національний форум профспілок України; Національна конфедерація профспілок України; Конфедерація вільних профспілок України). Представництво: 62 профспілки і профоб'єднання (за даними НСПО – понад 4 млн. членів профспілок).

За ініціативою ФПУ створений 24 вересня 2009 р. спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні (СПО). Представництво: на момент першого

засідання СПО (19 жовтня 2009 р.) – 55 всеукраїнських профспілок і 2 профоб'єднання (за даними ФПУ – 10,1 млн. членів профспілок); розглядалася можливість приєднання до СПО ще 25 всеукраїнських профспілок і 2 профоб'єднань (загалом – 556 тис. членів профспілок) [1, 62].

Слід зазначити, що головними цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту.

Важливою складовою соціальної захищеності працюючих є стан умов праці та охорони праці на виробництві. Наявність шкідливих та небезпечних факторів виробництва негативно впливає на стан здоров'я працівників, тривалість життя та продуктивність праці. Обстеження стану умов праці на підприємствах здійснюється на підставі результатів атестації робочих місць (санітарно-гігієнічних обстежень шкідливих факторів виробничого середовища). У 2009 р. зазначеним обстеженням були охоплені підприємства промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту та зв'язку, крім статистично малих, де наприкінці грудня 2009 р. було зайнято 4708,3 тис. осіб. Із них 1309,4 тис. осіб, або 27,8%, працювали у несприятливих умовах, у тому числі 296,0 тис. жінок (16,2%).

Основою соціального діалогу на рівні підприємства є колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин. Колективний договір є юридичною формою регулювання соціально-трудових відносин на виробництві, основним засобом узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців. Станом на 31 грудня 2009 р. у країні діяло 95 тис. зареєстрованих колективних договорів, що на 0,7% менше, ніж у 2008 р. Кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 9038,3 тис., що складає 83,9% облікової кількості штатних працівників.

Залежно від сфери економічної діяльності спостерігається диференціація показника рівня охоплення колективними договорами. Найбільший відсоток охоплення

припадає на підприємства водного транспорту, з виробництва транспортних засобів та устаткування, лісового господарства та пов'язаних з ним послуг, а також сфери досліджень і розробок (96,5-99,9% облікової кількості штатних працівників), найменший – в організаціях торгівлі, у сфері фінансової діяльності та діяльності готелів і ресторанів (51,1-62,1%) [2, 324].

Аналіз положень генеральних угод і результатів їх виконання свідчить про переважно формальне ставлення насамперед держави та роботодавців як до укладання і змісту зазначених угод, так і їх дотримання. Це ставлення виявляється ще на стадії формування угод, коли до документа вносяться завідомо нереалістичні або такі, що суперечать чинному законодавству, зобов'язання. На заключній стадії, коли сторони розглядають виконання угоди, перевага надається кількісним, а не якісним показникам, відповідальність сторін у разі невиконання ними взятих на себе зобов'язань є, як правило, суто символічною.

Про формальний характер угод свідчить і ставлення до них і до процесу їх укладання з боку українського суспільства. За результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова в серпні 2010 р., лише 8% громадян країни знають, що відбуваються переговори з укладання Генеральної угоди на 2010-2012 р. (з тих, хто засвідчив своє членство у профспілці, – 16,3%). Відповідно не знають про переговори – 66,5% (серед членів профспілок – 67,9%). Водночас 21% громадян (у тому числі 13,2% тих, хто повідомив про своє членство у профспілці) не знають, що таке сама Генеральна угода.

Слід відзначити, що несвоєчасність виплати заробітної плати є в Україні постійною практикою, зокрема, через неналежний законодавчий захист заробітної плати та постійні відмови держави й роботодавців вносити відповідні зобов'язання до генеральних угод. Невиплати набули нового поширення під час поточної фінансово-економічної кризи: станом на 1 квітня 2010 р. загальна заборгованість із виплати зарплат складає понад 1,7 млрд. грн. (212,5 млн. дол.), що на

16,2% більше порівняно з початком року. При цьому майже 67% заборгованості припадає на економічно активні підприємства; чисельність працівників, яким заборгована зарплата, становить майже 474 тис. осіб.

Упродовж 2009 р. заборгованість із виплати заробітної плати продовжувала зростати, але повільнішими, ніж у попередньому році, темпами. Сума боргу на 1 січня 2010 р. досягла 1473,3 млн. грн., що на 23,9% більше показника на початок 2009 р. Для порівняння: темп приросту показника у 2008 р. становив 77,8%. Обсяг невиключеної заробітної плати на початок січня 2010 р. дорівнював 6,2% фонду оплати праці попереднього місяця проти 5,3% на 1 січня 2009 р.

Виходячи з аналізу вищезазначених показників, визначимо рівень довіри працівників профспілкам на основі дослідження, що було проведене соціологічною службою Центру Разумкова. Респондентам було поставлено запитання: «Чи довіряєте Ви профспілкам?» (рис. 1). Найбільш поширеною відповіддю на це запитання у жовтні 2009 р. було «Скоріше не довіряю» – 28,1% опитаних. Дослідивши динаміку 2006-2009 рр., слід зазначити, що найчастіше респонденти схилиються саме до цієї відповіді. Найменший відсоток складає відповідь «повністю довіряю».

Протягом останнього часу тією чи іншою мірою довіряють профспілкам лише близько третини громадян країни, тоді як не довіряють – 40-50%. Причому рівень довіри дещо зріс саме під час поточної фінансово-економічної кризи, коли профспілки дійсно досить активно вимагали від соціальних партнерів вжити заходів із захисту найманих працівників. Водночас динаміка рівнів довіри/недовіри протягом періоду кризи (грудень 2009 р. – серпень 2010 р.) є негативною, що може свідчити про певне суспільне розчарування в результативності згаданих вимог.

Таким чином, на підставі проведеного аналізу доцільно виокремити такі загальноукраїнські тенденції, притаманні розвитку соціально-трудових відносин з участю профспілок:

за умов нерозвинутої демократії, відсторонення держави від активного

регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням соціальний діалог у країні більше декларується, ніж реально впроваджується; формування соціального партнерства

все ще знаходиться на початковій стадії: роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності й активності у відстоюванні інтересів найманих працівників;

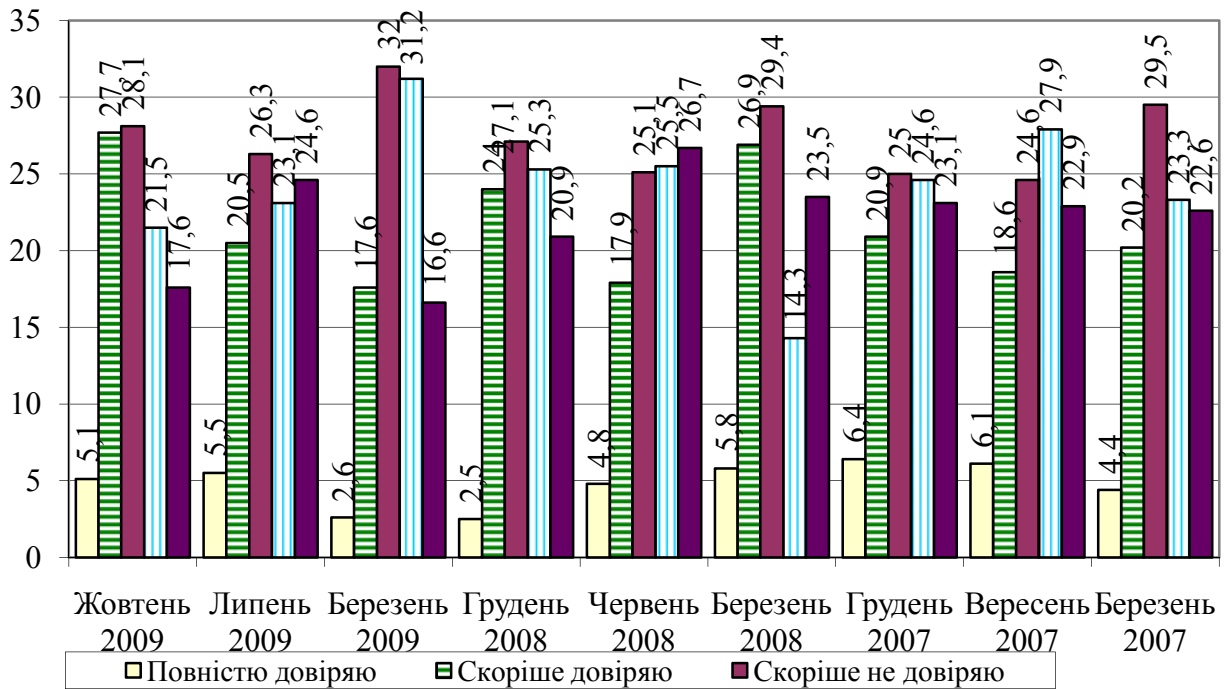


Рис. 1. Рівень довіри працівників профспілкам [3]

захисні можливості профспілок у питаннях оплати праці, збереження та розвитку трудового потенціалу підприємств, соціального захисту працюючих повною мірою не використовуються, що негативно відбивається на авторитеті профспілкових організацій;

вкрай обмежено використовуються можливості регулювання соціально-трудоких відносин за допомогою вдосконалення колективних договорів; незважаючи на

високий відсоток працівників, охоплених дією колективних угод, соціологічні обстеження засвідчують поширене формальне ставлення до їх укладання, необізнаність третини працівників про їх зміст або стан виконання;

у профспілковому русі немає єднання, внутрішні суперечності роздирають на частки цей рух, що завдає шкоди не тільки єдності, але й чисельному складу профорганізацій (рис. 2).

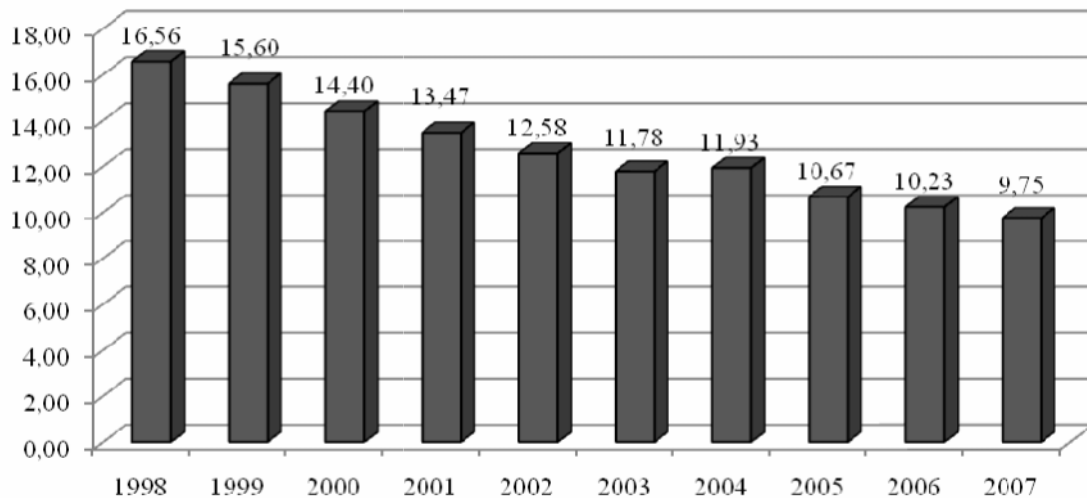


Рис. 2. Динаміка зміни кількості членів профспілок в Україні, млн. осіб [3]

Так, протягом 1998-2007 рр. спостерігається стрімке скорочення кількості членів профспілок в Україні (від 16,56 до 9,75 млн. осіб). За результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова в серпні 2010 р., лише 27% громадян засвідчили належність до профспілки. Це становить приблизно 10 млн. осіб, тоді як чисельність працюючого населення – близько 20 млн. Отже, можна припустити, що реальний рівень охоплення працівників профспілками становить близько 50% [2, 63].

Таким чином, доцільно реформувати діяльність профспілок за умови очищення та оновлення профспілкового руху в Україні. Необхідно розробити принципово нову профспілкову ідеологію, нові підходи до розбудови профспілкових організацій, запровадити кращі форми і методи світового досвіду діяльності профспілок, які б дозволили задіяти усі важелі впливу для здійснення справедливої та ефективної соціальної політики, аби унеможливити будь-яке порушення трудових прав людини.

Окреслене реформування діяльності профспілок може здійснюватися, зокрема, за такими основними напрямками: розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок

поширення реального членства трудящих у профспілках з метою створення громадянської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту; активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ, що поширилися у трудовій сфері в період кризи; реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудова сфері; розробка пакета рекомендацій щодо правил і процедур соціальної діяльності та відповідальності роботодавців і профспілок на рівні підприємств та регіонів тощо.

### Література

1. Шангіна Л. Соціальний діалог як важлива частина «добродійного кола добробуту» – формування заробітної плати / Л. Шангіна // Національна безпека і оборона. – 2010. – № 7 (118). – С. 61-77.
2. Праця України 2009: Стат. зб.; Відп. за вип. Н.В. Григорович / Держкомстат України. – К., 2010. – 341 с.
3. Соціологічне опитування: Чи довіряєте Ви профспілкам? (динаміка, 2000-2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll\\_id=84](http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=84).