

---

---

# Соціологія та профспілковий рух

УДК 316.354:331.105.44

**Бевз З.В.,**

аспірантка кафедри економіки та організації виробництва  
Кіровоградського національного технічного університету

## *Проблеми реформування діяльності профспілок у системі соціально-трудових відносин*

*У статті акцентується увага на необхідності реформування діяльності профспілок в Україні. Розкриваються проблеми і суперечності у роботі профспілкових організацій. Запропоновані шляхи підвищення ролі профспілок в інтересах стабілізації соціально-трудових відносин, посилення соціальної захищеності найманих працівників за умов економічної кризи.*

**Ключові слова:** профспілка, соціально-трудові відносини, колективна трудова угода, соціальний захист, економічна криза.

Становлення ринкової економіки в Україні докорінно змінило систему соціально-трудових відносин, що об'єктивно ускладнило умови функціонування профспілок в Україні. Процеси становлення ринкової системи господарювання, заснованої на багатоманітності форм власності, зумовили появу нових проблем у соціально-трудої сфері, пов'язаних із розшаруванням населення за рівнем доходів, зростанням безробіття, поширенням явищ прихованого безробіття, неповної зайнятості, слабкості соціального захисту працюючих, посиленням інтенсивності праці, руйнуванням мотивів до ефективної праці на тлі суперечностей між трудовими зусиллями і отримуваними доходами.

За цих умов взаємодія роботодавців і найманих працівників перетворилася на складні, багатогранні і часто суперечливі відносини. Діяльність профспілок за нових економічних умов і недосконалого трудового законодавства не завжди є адекватною трансформаційним процесам в економіці і соціальній політиці. За сучасних умов найскладнішими залишаються завдання оптимізації відносин між працею і капіталом, створення гідних умов праці, життя і розвитку для людини.

Реалії сьогодення потребують критичного переосмислення ролі профспілок в Україні, пошуку шляхів реформування діяльності профспілок, активізації їх ролі у сучасних соціально-трудовах відносинах. Актуальність цієї проблеми посилює сукупність внутрішніх і зовнішніх викликів: загострення кризової ситуації в економіці України, зростання впливу світової фінансової кризи, глобалізаційних процесів та міжнародної конкуренції. Вхідження України до світового ринку праці також потребує перегляду функцій профспілок з урахуванням вимог міжнародних норм, рекомендацій Міжнародної організації праці щодо оцінювання соціально-трудовах відносин.

Під соціально-трудохими відносинами розуміють комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. Процес функціонування соціально-трудовах відносин у



науковій літературі визнано суспільно-правовим полем, в якому людина реалізує свої соціально-економічні права, правовий статус, а також цінності правової культури.

Саме від їх досконалості і характеру безпосередньо залежать якість трудового життя, продуктивність праці, соціальна злагода в суспільстві і, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем соціально-трудова відносин можна оцінювати міру соціалізації відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства і взагалі досконалість соціального буття.

Проблема формування соціально-трудова відносин і роль е їх розвитку профспілок завжди звертала увагу багатьох науковців. На це вказують праці зарубіжних і вітчизняних науковців. Здобутки науки, спрямовані на формування дійсно партнерських, ефективних соціально-трудова відносин і практична діяльність країн з розвинутою економікою у цьому напрямі засвідчують про практичну цінність розроблених правил, процедур нормативно-правового регулювання праці і загалом відносин роботодавців і найманих працівників у XXI ст.

В Україні дослідженню цих питань присвятили свої праці такі науковці як С.Бандур, В. Данюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, М. Семикіна, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. У своїх працях вони з тривогою констатують, що нова модель соціально-трудова відносин формується в Україні здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави, необхідного соціального діалогу на партнерських засадах, за умов зростання недовіри до офіційних профспілок, багаточисельних порушень трудових прав громадян, збереження «непрозорості» та тінізації соціально-трудова відносин [1, с. 274].

Виконане нами дослідження на прикладі Кіровоградської області може слугувати певною ілюстрацією до наведеної вище тези. В області все ще недостатньо використовуються можливості соціального партнерства для зменшення напруги на ринку праці, для подолання явища прихованого безробіття в регіоні. Через неурегульованість у колективних договорах, що укладаються підприємствами усіх форм власності, питань, пов'язаних з наданням безоплатних відпусток з ініціативи адміністрації, для працівників, які були у відпустці за власний рахунок, знижується рівень гарантій соціального захисту. Порушуючи законодавство про колективні договори і угоди, значна кількість підприємств у сфері малого бізнесу не практикує їх укладання, що фактично позбавляє працівників будь-яких надій на компенсацію вимушеної незайнятості, призводить до погіршення матеріального добробуту осіб, охоплених частковим безробіттям.

Упродовж 2006 р. на обліку Національної служби посередництва і примирення перебувало 15 колективних трудових спорів, які мали місце в Кіровоградській області. Головними причинами конфліктів з соціальних питань залишаються: заборгованість із виплати заробітної плати та її низький рівень; порушення соціальних та трудових прав працівників на підприємствах, що знаходяться у стані банкрутства чи санації; порушення власниками підприємств чинного законодавства про працю, умов охорони та безпеки праці; невиконання, зволікання з виконанням роботодавцями рішень примирних органів, власних обіцянок, положень колективних договорів тощо.

Соціальні дослідження, проведені на підприємствах Кіровоградської області, на жаль, констатують зниження довіри працівників до захисних функцій профспілок. Лише 22% опитаних працівників стверджували, що відчують реальний захист профспілки у вирішенні соціально-трудова конфліктів і активну роль профкому у відстоюванні трудових прав.

З іншого боку, керівники малого, середнього і великого бізнесу виявляють себе не готовими до партнерства з профспілками. Соціальна відповідальність бізнесу поки залишається декларацією. Активізація розвитку бізнесу останніми роками майже не позначилася на стані добробуту населення Кіровоградської області, соціального та демографічного розвитку регіону, більше того, за показниками регіонального людського розвитку Кіровоградщина змістилася на останні та передостанні місця серед інших регіонів України: за індексом регіонального людського розвитку – з 23-го на 25-е місце; за рівнем демографічного розвитку – з 21-го на 27-е; за рівнем матеріального добробуту населення – з 14-го на 27-е; рівнем освіти – з 11-го на 15-е; розвитком ринку праці – з 10-го на 20-е місце [2, с.5–29]. За



умов економічного зростання в регіоні спостерігаються надшвидкі темпи втрати людського потенціалу, звуження можливостей для здорового і тривалого життя, доступу до освіти, забезпечення матеріального добробуту більшості верств населення на території області. У свою чергу, ці явища ставлять під сумнів подальші перспективи розвитку економіки області, адже погіршуються можливості залучення та використання трудового потенціалу високої якості, зростає небезпека збільшення міграцій не на користь нашого регіону [3, с.72].

На нашу думку, зміна ситуації на краще залежить не тільки від держави, а й від ефективної взаємодії та спільної соціальної відповідальності профспілок і підприємців-роботодавців. Більш активною має бути роль профспілок у створенні продуктивних робочих місць. У Кіровоградській області третина робочих місць, створених упродовж останніх двох років, є непродуктивними, оскільки пропонується оплата праці менша за прожитковий мінімум, а значить, має місце неприкрита експлуатація найманих працівників. Дуже поширеними є тіньові трудові відносини, внаслідок чого працівник втрачає майбутню пенсію, соціальну захищеність [3]. При цьому є поширеними факти, коли члени профкомів про це знають, проте не хочуть погіршувати відносини з керівництвом.

Автор поділяє думку, що знецінення ролі профспілок відбулося поступово, завдяки неконструктивній, угодницькій позиції старих профспілок, які обособлюються, перш за все, з посткомуністичною Федерацією профспілок України. Ці профспілки завжди були і залишаються придатком до держави. Переобтяжені величезним майновим комплексом, що залишився у спадок від колишнього Радянського Союзу, профспілки виявилися неспроможними до того, щоб стояти на боці інтересів працюючої людини. Вважаємо, що витоки такої ситуації – у відсутності справедливої, демократичної, прозорої профспілкової політики, становлення якої так і не відбулося з часів відновлення у 1991 р. незалежності України. Значна частина найманих працівників в Україні так і не отримала можливості реалізувати своє конституційне право на вільне об'єднання у профспілку та вільний вибір профспілки.

З огляду на різноманітні джерела інформації та вивчення думок інших дослідників, сьогодні в Україні недовіра людей до профспілок переважила критичну позначку – 70–80% найманих працівників не довіряють профспілкам (за результатами опитувань Інституту соціології НАН України), не вірять у спроможність профспілок протидіяти безладу в країні та ефективно захистити права людини. Починаючи з 2004 р., жоден уряд не спромігся довести до кінця справу по укладанню нової Генеральної угоди, не відбулося прийняття Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальний діалог». В Україні зареєстровано понад 111 профспілок та 14 профспілкових об'єднань, проте їх велика кількість, як і кількість укладених колективних угод, не переросла на якість.

Існуюча ситуація потребує злам. Опираючись на широку громадськість, можна реформувати діяльність профспілок за умови очищення та оновлення профспілкового руху в Україні. Доцільно розробити принципово нову профспілкову ідеологію, нові підходи до розбудови профспілкових організацій, задіяти 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;
- формування сучасного соціального менталітету населення («соціальної гідності», готовності відстоювати свої права), соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв;
- 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 (а також представників інших груп суспільства) у соціально-трудої сфері;



- цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини, подолання у свідомості багатьох працівників стереотипу сприйняття себе як «гвинтика» системи, що призводить до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності та апатії;
- розробка пакету рекомендацій щодо правил і процедур соціальної діяльності та відповідальності роботодавців і профспілок на рівні підприємств та регіонів тощо.

### Література

1. Колот А.М. Формування та розвиток системи соціально-трудових відносин: інституціональні аспекти /А.М. Колот. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3.: Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С.271–281.
2. Регіональний людський розвиток: Стат. бюлет. – К.: Державний комітет статистики України, 2006. – 30 с.
3. Семикіна М.В. Проблеми формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні /М.В.Семикіна.// III Міжнародна наукова конференція «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах 26–28 вересня 2007р. – Черкаси: Черкас. нац. ун-т ім. Б.Хмельницького, 2007. – С.69–74.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова: Підруч. – К.: Знання, 2004. – 535с.

**Бевз З.В. Проблемы реформирования деятельности профсоюзов в системе социально-трудо-вых отношений.** В статье акцентируется внимание на необходимости реформирования деятельности профсоюзов в Украине. раскрываются проблемы и противоречия в работе профсоюзных организаций. Предложены пути повышения роли профсоюзов в интересах стабилизации социально-трудо-вых отношений, усиления социальной защищенности наемных работников в условиях экономического кризиса.

**Ключевые слова:** профсоюз, социально-трудо-вые отношения, коллективное трудовое соглашение, социальная защита, экономический кризис.

**Z. Bevz. Problems of reforming of trade union activity in the system of social labour relations.** The article pays attention to the necessity of reforming of trade-union activity in Ukraine. The problems and contradictions in the work of trade-union organizations have been revealed. The ways of the increase of trade-union role for the stabilization of social-labour relations and social protection of labour workers in economic crisis have been suggested.

**Key words:** trade union, social-labour relations, labour contract, social protection, economic crisis.

УДК 331.25:37.091.12.011.3-051

**Боровик В.О.,**

канд. техн. наук, доцент кафедри інформатики, голова профспілкової організації,

**Олада М.М.,**

ст. викладач кафедри гідроаеромеханіки, заст. голови профкому Сумського державного університету

## *Про пенсію науково-педагогічних працівників та пов'язані з нею проблеми*

У статті розглядаються матеріали щодо пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників в Україні, про впровадження та вдосконалення відповідного пенсійного законодавства. Всебічно аналізується і обґрунтовується, що неврахування заробітної плати, одержаної науково-педагогічним працівником за сумісництвом (на суміщуваних посадах наукових працівників за основним місцем роботи) до складу заробітної плати, з якої обчислюється пенсія, суперечить чинному законодавству. Розглядаються можливі та доцільні шляхи подолання цієї проблеми.

**Ключові слова:** пенсія, наукова пенсія, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, педагогічна діяльність, наукова діяльність, науково-технічна діяльність, профспілки, Пенсійний фонд, основне місце роботи, основна посада (робота), сумісництво.

**Дещо з історії – прийняття, впровадження та вдосконалення відповідного закону України.** У 1999 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про наукову і