****

**Щербатюк Максим -** програмний директор УГСПЛ

**ПРАВО НА ПРАЦЮ**

**1. Загальний огляд**

У наш час працівники потребують захисту більш ніж коли-небудь: глобалізація призводить до безпрецедентного зростання складних глобальних ланцюжків постачань, масової міграції робочої сили та збільшенню частки тіньової економіки.

За словами спеціального доповідача ООН з питань прав на мирні зібрання та об'єднання Майни Кіаї наш світ і глобалізована економіка змінюються стрімкими темпами й тому дуже важливо, щоб інструменти, якими ми користуємося для захисту трудових прав, змінювалися так само швидко. Першим кроком до досягнення цієї мети має стати ліквідація застарілих і штучних розмежувань між ними і правами людини в цілому. Трудові права – це права людини. А здатність впроваджувати ці права на робочому місці – запорука того, що трудящі зможуть скористатися і безліччю інших своїх прав: економічних, соціальних, культурних, політичних та інших».[[1]](#footnote-1)

У цьому контексті важливим для України мати законодавство, яке з одного боку відповідало б сучасним економічним умовам, але з другого забезпечувало на належному рівні права працівників.

На жаль, поки українське законодавство дуже далеке від цього, і спроби вдосконалити законодавство, зокрема шляхом прийняття нового Трудового кодексу поки, що не приносять успіху. Частково через недоліки положень самого проекту кодексу, а частково через неготовність до ефективного діалогу між усіма зацікавленими сторонами.

Безробіття залишається однією із проблемних сфер гарантування трудових прав. На сьогодні маємо достатньо високий рівень реального безробіття, особливо якщо враховувати значний процент прихованої зайнятості в Україні. І часто дії держави щодо боротьби із цим явищем не є ефективними і не приносять очікуваного результату.

Не меншою проблемою є низький рівень оплати праці та наявність значної заборгованості по виплаті заробітної плати. Явище високого рівня бідності серед працюючих людей показує як далеко знаходиться України щодо забезпечення права на гідну оплату працю, яке поглиблюється тим, що навіть ці мізерні зарплати часто затримують.

Збільшення випадків виробничого травматизму на підприємствах відображає те, що часто заходи щодо безпеки праці не були ефективними і потребують вдосконалення щоб максимально забезпечити безпеку людей, особливо на підприємствах на яких є високий ризик отримати травму.

За наявності численних проблем у сфері гарантування трудовою прав важливим є ефективна діяльність професійних спілок. Але попри певне збільшення ролі профспілок, ефективність їх діяльності залишає бажати кращого, особливо у тих сферах, де профспілки відіграють формальну роль і є малоактивними у сфері захисту трудових прав.

**2. Законодавчі гарантії права на працю**

Цей рік означився продовженням дискусії щодо проекту Трудового кодексу, який в першому читанні був прийнятий 5 листопада 2015 року.

У Міністерстві соціальної політики визначають прийняття Трудового кодексу одним із своїх ключових завдань, зазначаючи, що цей документ стимулюватиме створення робочих місць.[[2]](#footnote-2) Також визначається, що проект запроваджує порядок укладення письмового трудового договору, його дії та припинення, уточнюються порядок оплати праці за різних обставин виконання робіт, відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.[[3]](#footnote-3)

Водночас профспілки, зокрема Конфедерація вільних профспілок України мають значні зауваження до проекту Трудового кодексу, зокрема зазначають, що він містить цілу низку норм, що значним чином звужують права працівників та профспілок, а саме:

* проект Трудового кодексу України надає широку одноосібну владу роботодавцям на ухвалення нормативних актів у сфері праці, що суперечить чинному законодавству;
* порушення недоторканності робочого місця;
* роботодавцю надано право переводити працівників до іншого роботодавця;
* розширені, нечітко визначені й односторонні підстави для звільнення;
* одностороннє залучення до надурочних робіт;
* тривалий строк неоплачуваної відпустки може стати предметом зловживань;
* покладення на працівника виконання додаткових обов’язків;
* проект значно розширює можливість укладання строкових трудових договорів;
* надмірно широкі повноваження роботодавця щодо визначення змісту трудового договору;
* недієвий механізм захисту від незаконного звільнення;
* усунення профспілок та послаблення їхньої ролі у погодженні на звільнення працівників;
* звуження прав жінок з дітьми;
* проектом вводяться дискримінаційні для працівників правила роботи комісії по трудовим спорам;
* проектом Трудового кодексу України запроваджується дискримінація за місцем роботи;
* майже всі норми чинного Кодексу законів про працю України і законів, що регулюють профспілкові відносини, не включені до проекту Трудового кодексу України.[[4]](#footnote-4)

Усі неузгодженості та проблеми, які можуть постати із прийняттям Трудового кодексу є предметом розгляду представників робочої групи Верховної Ради з доопрацювання проекту Трудового кодексу України. У цій робочій групі намагаються знайти той варіант правового регулювання, який буде найбільш ефективно регулювати цю сферу і при цьому забезпечувати адекватні гарантії трудових прав. Але результату поки що немає, протягом 2016 року проект так і не був підготований до другого читання.

**3. Гарантування зайнятості**

Нинішні кризові явища в економіці призводять до значного зменшення числа зайнятих і переводу людей на скорочений режим роботи, а також до зростання боргів по зарплаті та тінізації зайнятості.

Рівень безробіття в Україні, розрахований за методологією Міжнародної організації праці (МОП) для осіб віком від 15 до 70 років, в першому півріччі 2016 року зріс до 9,4%, або на 1,69 млн осіб порівняно з 9,1% за підсумками 2015 року (1,73 млн осіб).[[5]](#footnote-5)

При цьому показник безробіття для людей працездатного віку (жінки віком 15-58 років і чоловіки віком 15-59 років) за підсумками січня-червня 2016 року становив 9,8%.



На думку багатьох експертів, зокрема представника інституту демографії і соціальних досліджень НАН України Лідії Ткаченко безробіття в нашій державі і надалі продовжить зростати і в 2017 році може становити уже 1,8 мільйона чоловік замість 1,7 мільйона ​​безробітних за підсумками першого півріччя 2016 року.[[6]](#footnote-6)

У службі зайнятості – інші цифри. На кінець вересня 2016 року там було зареєстровано 341 тисячу осіб. У жовтні 2016 року – цифра склала 316 тисяч осіб. Відповідно, рівень безробіття знизився на 1,2%. Зрозуміло, що офіційне безробіття – це не цілісна картина, далеко не всі українці після втрати робочого місця йдуть в центр зайнятості та реєструють свою нездатність самостійно знайти роботу. І ці показники мало відображають дійсність.

Тим більше, що за інформацією заступника голови служби зайнятості Сергія Кравченка 40% усього ринку праці зараз знаходиться в тіні, а лише за 2015 рік з легального ринку праці пішли 600 тисяч людей.[[7]](#footnote-7) [[8]](#footnote-8)

Значний відсоток тіньової зайнятості підтверджується і громадськими організаціями. Так, ГО «Трудові ініціативи», яка спеціалізується на питаннях трудового права, надає інформацію, що близько половини звернень було отримано від осіб, що були працевлаштовані неофіційно (без укладення жодного трудового договору), або працювали «по сірому» - отримували мінімальну зарплату, решту – «в конверті», чи були працевлаштовані з підміною трудового договору цивільно-правовим. Найбільше подібних порушень у будівельній галузі, готельно-ресторанному бізнесі й у всій сфері послуг.

Враховуючи значну частину «тіньової зайнятості» зовсім по іншому виглядають і цифри, що відображають кількість безробітних в Україні і загалом оцінювання стану із зайнятістю, яка є в Україні. Здається це починають розуміти і в Уряді принаймні Прем’єр-міністр України Володимир Гройсман у кінці 2016 року підкреслював необхідність звернення уваги не на офіційні цифри, а на необхідність проведення реформ у сфері зайнятості таким чином, щоб фінансувати не службу зайнятості, а підтримку створення робочих місць. Також ним було підкреслено, що на сьогодні служба зайнятості спрямована не на те, щоб створювати робочі місця, натомість вона направлена на те, щоб спонукати до безробіття.[[9]](#footnote-9)

Але все це поки, що залишається словами, реальних системних реформ у сфері зайнятості в цьому як в багатьох попередніх роках не відбулося.

Ще одним важливим питанням, яке піднімалося в цьому році було «замороження» мінімального розміру допомоги по безробіттю. Як відомо, стаття 46 Конституції України визначає, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. У 2014 році було прийнято рішення про підвищення мінімального розміру цієї допомоги до 80% прожиткового мінімуму для працездатних осіб з метою наближення її розміру до конституційно визначеного.

Водночас у 2016 році було прийнято рішення щодо встановлення мінімального розміру допомоги по безробіттю для застрахованих осіб у фіксованому розмірі 1160 грн, фактично «заморожуючи» розмір цієї допомоги. У результаті це не тільки порушує норму статті 46 Конституції України, а й перестає відповідати вимогами ратифікованої нашою державою Конвенції МОП №102.[[10]](#footnote-10)

**4. Забезпечення гідних умов праці**

За останні роки через економічну кризу спостерігаються тенденції масового зубожіння населення та падіння реальних зарплат. За розміром офіційної заробітної плати наша країна перебуває на одному із останніх місць в Європі.

В Україні, як повідомляє Державна служба статистики, середня зарплата у середині 2016 року досягла 5 тисяч 374 гривень.[[11]](#footnote-11) Водночас якщо прослідкувати динаміку, то цей показник знизився практично вдвічі з 308 євро у 2013 р.[[12]](#footnote-12) до приблизно 160 євро у 2016. При цьому майже 40% працюючих українців декларує мінімальний дохід – 1450 гривень.

У 2014-му році реальні зарплати впали на 13,5%, в 2015 – ще на 9,9%. За січень-червень 2016 року зниження реальних зарплат до відповідного періоду минулого року склало 6%. Як зазначає головний демограф країни Елла Лібанова, 30% українців живуть за межею бідності. "У нас поширена бідність працюючих людей. І це відноситься до людей високої кваліфікації: лікарів, науковців, вчителів. Люди з високим освітнім цензом є дійсно бідними".[[13]](#footnote-13) Це підтверджується і урядом, зокрема на це явище вказано у Стратегії подолання бідності, яка була затверджена у 2016 році.[[14]](#footnote-14)

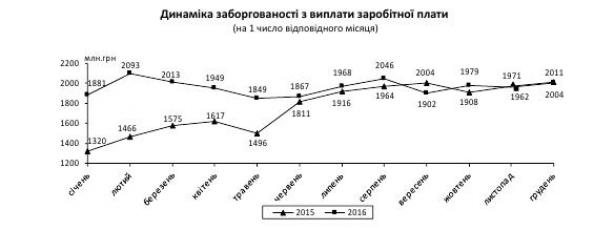
За великим рахунком, розмір заробітної плати багато в чому залежить від величини валового внутрішнього продукту. Показник частки оплати праці у ВВП у 2014 р. в Україні становив 46,3%, однак не досяг рівня 1990 р. — 53,1% (для порівняння: у середньому в ЄС зарплати становлять 50% ВВП). Але справа не стільки у відсотковому співвідношенні зарплати й ВВП, скільки в дуже низькому розмірі останнього. Так, ВВП України становить лише 2,3% від аналога для США, 11,5 — Німеччини і 15,2% — Великої Британії.

Одним з основних напрямів підвищення зарплати на мікрорівні є збільшення її частки у собівартості продукції. Цього можна досягти за рахунок зниження питомої ваги матеріальних витрат. Але на сьогодні показник частки зарплати в собівартості досить низький і становить 13,1%, тоді як у 18 країнах єврозони — 29,2%, а в найрозвиненіших — ще вищий (у Німеччині — 34,1%, Франції — 34,6). При цьому в Україні дуже велика частка матеріальних витрат: у промисловості, будівництві і сільському господарстві вона досягає 50–70%. Це свідчить про дуже високу матеріаломісткість продукції, що випускається.[[15]](#footnote-15)

В Україні надто багато уваги на державному рівні приділяється мінімальним величинам — прожитковим мінімумам і мінімальним зарплатам. Однак від мінімального розміру зарплати найманих працівників залежить дуже мало. А якщо ще врахувати інфляцію, той цей вплив буде ще меншим. Реальний прожитковий мінімум утричі вищий за офіційний. Рівно у стільки ж разів, відповідно до законодавства, треба підвищити й мінімалку, а отже, і середню зарплату. Водночас настільки серйозне підвищення малоймовірне (на 2017 рік розглядається підвищення мінімальної заробітної плати лише до 3200 грн.), тому разом із мінімалкою слід усерйоз узятися за проблеми зростання ефективності виробництва, продуктивності ресурсів, збільшення капіталу й розглядати заробітну плату як невіддільну частину економіки, яка безпосередньо залежить від її стану. Важливо пов'язувати зростання зарплат необхідно зі зростанням інновацій, інвестицій, з удосконаленням податкової системи, збільшенням попиту і споживання. Для цього доцільно було б застосувати економічну модель збалансованого формування й підвищення реальної зарплати в Україні.

Ще однієї негативною тенденцією стало посилення соціальної нерівності через збільшення розриву в заробітних платах найманих працівників і керівного складу підприємств. Якщо в європейських країнах низька зарплата в 12 разів менша від високої, то в Україні різниця досягла сьогодні 50 разів і продовжує зростати. Зарплати окремих керівників державних структур сягнули позахмарних висот порівняно з оплатою праці педагогів, науковців, лікарів, металургів, шахтарів і інших зайнятих у виробничому й бюджетному секторах економіки. Такі фінансові реалії призводять до надмірного розшарування працюючих на багатих і бідних.[[16]](#footnote-16)

Також нікуди не зникла проблема із заборгованістю по заробітній платі. Так, за інформацією Державної служби статистики, упродовж листопада 2016 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 2,1%, або на 42,0 млн грн, і на 1 грудня становила 2004,0 млн грн.



На початок грудня основна частка загальної суми боргу припадала на промисловість (74,6%), транспорт, складське господарство, поштову та кур'єрську діяльність (9,6%). При цьому більше половини боргу утворено в Луганській (23,0%), Донецькій (17,8%) та Харківській (10,9%) областях.[[17]](#footnote-17)

Часто невиплата заробітної плати призводить до радикальних дій найманих працівників, для прикладу, профспілковий активіст з м.Селідове Донецької обл. Віктор Трифонов вдався до спроби самоспалення через невиплату зарплати шахтарям державних шахт.[[18]](#footnote-18)

**5. Забезпечення гарантій безпеки праці**

Стаття 43 Конституції України встановлює: «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

Приєднавшись до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року Україна визнала право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Окрім того, Україна ратифікувала Конвенції Міжнародної організації праці, чим зобов’язала себе розробити та удосконалювати національну політику в галузі безпеки й гігієни праці, розвивати національну систему безпеки та гігієни праці, проводити національну програму з безпеки та гігієни праці .

Водночас навіть офіційна статистика свідчить про проблеми у сфері охорони праці. Так у 2016 році зареєстровано 4 766 (з них 364 - смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві. У порівнянні з 2015 роком кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 3,8% (з 4592 до 4766), кількість смертельно травмованих осіб збільшилась на 1,1% (з 360 до 364).

Найбільше зростання кількості нещасних випадків на виробництві відбулося у: Дніпропетровській області – на 97 випадків, або на 15,1%, Київській області – на 43 випадки, або на 24,9%, Харківській області – на 37 випадків, або на 18,7%, Кіровоградській області – на 20 випадків, або на 35,1 відсотка.

Значно збільшилась кількість страхових нещасних випадків із смертельним наслідком у: Рівненській області – на 11 випадків, або у 4,7 рази (з 3 до 14), Волинській області – на 10 випадків, або у 2 рази (з 10 до 20), Черкаській області – на 10 випадків, або у 3,5 рази (з 4 до 14), Львівській області – на 7 випадків, або на 30,4% (з 23 до 30) та Сумській області – на 6 випадків, або у 1,7 рази (з 9 до 15).[[19]](#footnote-19)

Серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 65,1% нещасних випадків. Найпоширенішими організаційними причинами стали: невиконання вимог інструкцій з охорони праці; невиконання посадових обов'язків; порушення правил безпеки руху (польотів); порушення технологічного процесу.

Серйозною проблемою залишається охорона праці у сфері будівництва, оскільки значна частина робітників працюють без трудового договору і у разі настання нещасного випадку або травматизму роботодавець не проводить розслідувань, а робітник лишається можливості на матеріальну допомогу з боку держави на час непрацездатності.

За інформацією Конфедерації вільних профспілок України щодо стану охорони праці на вугледобувних підприємствах у 2016 році вугледобувні підприємства не в змозі закупити навіть елементарні засоби індивідуального захисту. І гірникам доводиться спускатися у шахти з неякісними головними світильниками та саморятівниками, що взагалі неприпустимо. Тож, недивно, що травматизм у першому півріччі 2016-го порівняно з аналогічним періодом 2015-го відчутно зріс. Торік за цей час сталося 187 нещасних випадків на виробництві, а нині – 243. При цьому у чотири рази збільшилася кількість смертей на роботі – дев’ять проти минулорічних двох. І це при тому, що обсяги видобутку вугілля знижуються. А травматизм зростає. Тому, якщо раніше і профспілки, й контролюючі органи перш за все звертали увагу на своєчасність виплати зарплати, то зараз уваги потребує техніка безпеки. Бо нині складається ситуація, коли навіть спускатися у шахту й приступати до роботи стає небезпечним.

Досить частими в Україні залишаються випадки приховання роботодавцями фактів нещасних випадків[[20]](#footnote-20) [[21]](#footnote-21) на виробництві від розслідування та обліку. В свою чергу, це перешкоджає державі аналізувати помилки у сфері охорони трудових прав та розвивати систему контролю за такими порушеннями.

Щодо профілактики, то попри певне зменшення кількості професійних захворювань, тут залишаються проблеми у розслідуванні причин виникнення професійних захворювань.[[22]](#footnote-22)

Поруч з цим відбувається реформування Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України і на його місце має бути створений Фонд соціального страхування України. Основною метою його створення у свій час було заявлено скорочення видатків на утримання Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, оскільки ці два фонди мали бути об’єднані в один.

Створення об’єднаного Фонду соціального страхування України мало відбутися до 01.01.2015 року. Водночас процедура реорганізації з 2014 року і до теперішнього часу так і не відбулася у зв’язку з невідповідністю структур двох реформованих фондів одна одній та відсутності будь-яких можливостей провести інвентаризацію майна в Донецькій, Луганській областях та АР Крим, що унеможливлює складання передавальних актів, та іншими проблемними питаннями, які не врегульовані поспіхом прийнятих для цієї цілі законів.

Все це сприяє розбалансованості структури, яка має виконувати ряд важливих функції щодо забезпечення безпеки праці в Україні і аж ніяк не сприяє ефективності державної політики в цій сфері.

**6. Захист трудових прав працівників-мігрантів**

Україна переживає бум внутрішньої та зовнішньої трудової міграції. Війна на Донбасі та анексія Криму стимулювали мільйони українців шукати кращої долі для себе та своїх родин в інших регіонах країни. За статистикою, яку наводять демографи, на заробітки за кордон за останні 20 років виїхало від 7 до 15% економічно активних громадян.[[23]](#footnote-23) У 2015 році обсяг грошових переказів у відсотках до ВВП України становив рекордних 6%.

В Міжнародній організації праці висловлюють занепокоєння,- третина трудових мігрантів є незахищеною з огляду умов перебування та повноцінної оплати праці, а також дотримання соціальних стандартів.

Тенденція зменшення кількості робочих місць в України приводитиме до подальшого збільшення потоку трудових мігрантів, і як наслідок потенційне зростання рівня нелегальної праці.

З метою покращення рівня захисту працівників-мігрантів у кінці 2015 року було прийнято Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», який набув чинності 1 січня 2016 року Цей закон якраз спрямований на забезпечення правової основи регулювання трудової міграції громадян за кордон та заходи щодо реінтеграції мігрантів, які повертаються.

Водночас попри певні позитивні положення, прийнятий Закон наразився на серйозну критику, і в стінах парламенту, і поза ними. В основному вона зводилася до наступного:

* текст Закону здебільшого декларативний;
* він не пропонує норм прямої дії, а містить переважно посилання на чинне законодавство України або міжнародні договори;
* відсутні механізми реалізації задекларованих норм, що ставить їх імплементацію у залежність від прийняття у майбутньому підзаконних нормативно-правових актів;
* декларативність та відсутність конкретики свідчить про спробу формально виконати відповідну вимогу Плану дій з лібералізації візового режиму, а не про намагання врегулювати конкретні суспільні правовідносини.[[24]](#footnote-24)

На сьогодні цей закон може розглядатися як важливий, однак лише перший крок на шляху врегулювання правовідносин, які виникають внаслідок трудової міграції громадян за кордон та їхнього повернення. Декларативність Закону передбачає велику нормотворчу роботу з приведення у відповідність до нього чинного законодавства, а також розробки нових нормативно-правових актів, необхідних для його реалізації.

Деякі позитивні кроки були зроблені на шляху укладення міждержавних угод в яких відображено питання захисту прав працівників-мігрантів. Так було ратифіковано угоду про порядок працевлаштування українців в Ізраїлі.[[25]](#footnote-25) Достатньо багато зроблено щодо покращення можливостей захисту працюючих українців у Польщі. Зокрема є ініціативи, які дозволяють значно допомогти людям, які працюють у цій країні, у захисті своїх прав. Так в Україні запрацювала Міжгалузева профспілка українських працівників у Польщі, яка допомагатиме нашим мігрантам у цій країні вирішувати різноманітні проблеми.[[26]](#footnote-26)

Але Україна так і не ратифікувала дуже важливий документи спрямований на захист прав працівників-мігрантів, які офіційно не зареєстровані, а саме Конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) № 97 від 01.07.1949 р. «Про працівників-мігрантів».

**7. Забезпечення прав професійних спілок**

Моніторинг порушень прав профспілок Федерацією профспілок України(ФПУ) свідчить про триваючі порушення норм конвенцій Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, № 135 про захист прав представників та можливості, що їм надаються, № 154 про сприяння колективним переговорам, статті 36 Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

За інформацією членських організацій ФПУ мали місце факти здійснення тиску на профспілкових лідерів та членів профспілок з метою примусового розпуску профспілкової організації на підприємстві, роботодавці ухилялися від ведення колективних переговорів, зросла кількість членів виборних органів профспілок, яких притягнуто до дисциплінарної відповідальності без попередньої згоди цих органів. Але найбільша кількість порушень стосувалася невиконання роботодавцями зобов’язань за колективними договорами в частині перерахування утриманих із заробітної плати працівників членських профспілкових внесків на рахунки первинних профспілкових організацій, не здійснювались передбачені законом перераховування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.[[27]](#footnote-27)

Також і за інформацією Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ) у 2016 році було зафіксовано та задокументовано не менше 23 порушень прав профспілок.[[28]](#footnote-28) Хоча це значно менше їх реальної кількості, бо первинні профспілки часто намагаються самостійно подолати проблеми. Проте КВПУ постійно наражається на протидію з боку влади та роботодавців у виконанні своїх прямих обов’язків щодо захисту прав працюючих.

Найбільш кричущими випадками відміченими КВПУ стали :

* У січні 2016 року було побито заступника міської організації Незалежної профспілки гірників України в Кривому Розі Олену Маслову через свою профспілкову діяльність. Винних так і не встановлено.
* Жорстоке побиття в лютому 2016 року профспілкового лідера Незалежної профспілки гірників України, шахтаря Анатолія Мухомеджанова, яке сталося в кабінеті директора шахти. Особи що здійснювали побиття встановленні , проте поліція не реагувала, а ті, хто побили, почали відкрито шантажувати його особисто і сім’ю та змусили забрати заяву з поліції.
* Ще однією кричущою подією стало самоспалення у приміщенні Міністерства енергетики та вугільної України, в серпні, профспілкового лідера Незалежної профспілки гірників України Віктора Трифонова в знак протесту щодо невиплати заробітної плати, доведений до відчаю відсутністю реальних кроків збоку влади для вирішення цієї проблеми, після двох безрезультатних голодувань та акцій протесту.
* Ще однією подією стало ігнорування Міністерством охорони здоров'я України репрезентативної Вільної профспілки медичних профспілок України, а також ігнорування їхніх вимоги, що зареєстровані в Національній службі посередництва і примирення.[[29]](#footnote-29)

Залишається проблеми із забезпеченням права профспілок на страйк, зокрема у сферах, де порушення працівників є одними із найбільших в транспортній галузі та житлово-комунальному господарстві. До сьогодні є правова колізія між Законом «Про транспорт» та законодавством щодо вирішення колективних трудових спорів.

Потрібно зазначити, що з 2014 року існує рішення Європейського суду з прав людини «Тимошенко та інші проти України» в якому суд визнав проблеми в українському законодавстві щодо забезпечення права на страйк.

Але до сьогодні цю проблему підняту у рішенні Європейського суду не вирішено. Хоча у 2016 році вже було дві спроби (законопроект №4133 і №4639) цю прогалину в законодавстві закрити, але жоден із законопроектів так і не був прийнятий.

Варто звернути увагу на те, що порушене у рішенні Європейського суду питання потребує більш комплексного врегулювання і має супроводжуватися внесенням відповідних змін не лише щодо транспортної сфері але і щодо державних службовців. Зокрема, у руслі такого підходу виглядає необґрунтованим встановлення у законодавстві загальної заборони на проведення страйків, наприклад, для працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів державної влади (юридично коректніше – державних службовців).

**Рекомендації**

1) підвищити розмір допомоги по безробіттю до розміру прожиткового мінімуму, а також внести необхідні зміни до законодавства, які визначали б гарантії отримання цієї допомоги на цьому рівні;

2) зменшити безробіття передусім серед найбільш уразливих категорій населення, в першу чергу, молоді, людей передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, осіб демобілізованих із військової служби;

3) збільшити частку заробітної плати у ВВП та собівартості продукції;

4) гармонізувати мінімальну заробітну плату згідно з вимогами Європейської соціальної хартії, а також запровадити ефективний механізм індексації доходів;

5) забезпечити ефективне здійснення і диференціацію оплати праці в бюджетній сфері через застосування Єдиної тарифної сітки, усунути практику встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника І тарифного розряду в розмірі, нижчому за визначений законом про оплату праці;

6) здійснити заходи щодо вдосконалення оплати праці в органах державної влади з метою покращення соціального захисту простих працівників, усунення системи прихованої заробітної плати, що встановлена призначенням різноманітних премій і доплат, які в більшій мірі залежать від лояльності до керівництва, ніж від продуктивності;

7) зменшити заборгованість по виплаті заробітної плати працівникам у бюджетній сфері, а також здійснити заходи, спрямовані на зменшення заборгованості на підприємствах і організаціях усіх форм власності;

8) удосконалити систему безпеки праці з метою зменшення виробничого травматизму й професійних захворювань, у тому числі, шляхом удосконалення законодавства в цій сфері, а також здійснення профілактичних програм;

9) удосконалити контроль за дотриманням стандартів і вимог у сфері охорони праці; забезпечити швидке та ефективне розслідування випадків травматизму;

10) удосконалити державний контроль за дотриманням трудових прав, створення ефективних механізмів реагування на ці порушення;

11) укласти двосторонні договори в сфері працевлаштування та соціального захисту працівників-мігрантів з країнами, на території яких з метою працевлаштування перебуває значна кількість наших співвітчизників і з якими до сьогодні таких угод ще не укладено;

12) ратифікувати необхідні міжнародні документи, які посилюють захист працівників-мігрантів в сфері працевлаштування та соціального захисту;

13) забезпечити жорстке дотримання прав профспілок, сприяти становленню сильного незалежного профспілкового руху.

1. Доповідь ООН: Трудові права - це права людини <http://kvpu.org.ua/uk/news/5/1737-dopovidoontrudovipravatsepravaliudyny> [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://taxlink.ua/ua/news/u-minsocpolitiki-spodivajutsja-na-prijnjattja-trudovogo-kodeksu-v-comu-roci.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Рада схвалила у першому читанні Трудовий кодекс <https://www.pravda.com.ua/news/2015/11/5/7087615/> [↑](#footnote-ref-3)
4. НЕБЕЗПЕКИ ПРИЙНЯТТЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ <http://trudovi.org/show-news/%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0/nebezpeki-priynyattya-trudovogo-kodeksu> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://zik.ua/news/2016/09/28/riven_bezrobittya_v_ukraini_zris_mayzhe_na_10_903692> [↑](#footnote-ref-5)
6. Соціолог спрогнозувала зростання рівня безробіття в Україні <http://politicua.com/economika/4151-socolog-sprognozuvala-zrostannya-rvnya-bezrobttya-v-ukrayin.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. Ринок праці в Україні: коли цифри не відображають істину Більше новин читайте за посиланням - 7dniv.info <http://7dniv.info/analytics/73683-rinok-prac-v-ukraiin-koli-cifri-ne-vdobrazhaiut-stinu.html> [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://uznews.info/?p=68529> [↑](#footnote-ref-8)
9. Премєр-Міністр України: Треба змінити модель з фінансування служби зайнятості на модель підтримки створення робочих місць <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog/11572-premer-ministr-ukrajini-treba-zminiti-model-z-finansuvannya-sluzhbi-zajnyatosti-na-model-pidtrimki-stvorennya-robochikh-mists> [↑](#footnote-ref-9)
10. Відбулося засідання правління Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialne-strakhuvannya-i-pensijne-zabezpechennya/11610-333444555665566554> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/ukraincam-povysili-zarplaty-stanem-li-bogache-naskolko-i-kogda--747607.html> [↑](#footnote-ref-11)
12. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат

    <http://gazeta.dt.ua/macrolevel/yak-rozirvati-porochne-kolo-nizkih-zarobitnih-plat-_.html> [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/ukraincam-povysili-zarplaty-stanem-li-bogache-naskolko-i-kogda--747607.html> [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80> [↑](#footnote-ref-14)
15. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат

    <http://gazeta.dt.ua/macrolevel/yak-rozirvati-porochne-kolo-nizkih-zarobitnih-plat-_.html> [↑](#footnote-ref-15)
16. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат

    <http://gazeta.dt.ua/macrolevel/yak-rozirvati-porochne-kolo-nizkih-zarobitnih-plat-_.html> [↑](#footnote-ref-16)
17. В Україні заборгованість із виплати заробітної плати перевищила 2 млрд грн <http://tyzhden.ua/News/181915> [↑](#footnote-ref-17)
18. <http://112.ua/avarii-chp/golodayushhiy-v-minenergouglya-shahter-pytalsya-sovershit-samosozhzhenie-volynec-330597.html> [↑](#footnote-ref-18)
19. Профілактика нещасних випадків <http://www.social.org.ua/activity/profilactika> [↑](#footnote-ref-19)
20. <http://www.social.org.ua/view/5897> [↑](#footnote-ref-20)
21. <https://1kr.ua/news-29890.html> [↑](#footnote-ref-21)
22. Проблеми у розслідуванні причин виникнення професійних захворювань <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=3A158A3CC819CF91764385CD628154D6.app1?art_id=190305&cat_id=160146> [↑](#footnote-ref-22)
23. У пастці економічної безвиході: нові ризики трудової міграції для України <https://www.slovoidilo.ua/2016/06/15/kolonka/aleksandr-radchuk/ekonomika/u-pastczi-ekonomichnoyi-bezvyxodi-novi-ryzyky-trudovoyi-mihracziyi-dlya-ukrayiny> [↑](#footnote-ref-23)
24. Довгоочікуваний закон про трудову міграцію прийнято. Що далі? <http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-dovgoochkuvany-about-the-labor-law-mgratsyu-priynyato-shcho-dali/> [↑](#footnote-ref-24)
25. http://dt.ua/UKRAINE/rada-ratifikuvala-ugodu-pro-poryadok-pracevlashtuvannya-ukrayinciv-v-izrayili-224696\_.html [↑](#footnote-ref-25)
26. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2151690-ukrainskih-zarobitcan-u-polsi-zahisatime-profspilka.html> [↑](#footnote-ref-26)
27. Інформація про порушення прав профспілок у 2015 році <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/9677-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2015-rotsi> [↑](#footnote-ref-27)
28. <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/1872-kvpupidbyvaiepidsumky2016rokuinfohrafika> [↑](#footnote-ref-28)
29. За інформацією Конфедерації вільних профспілок України [↑](#footnote-ref-29)