

ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ МОП ДЛЯ УКРАЇНИ
на 2016-2019 роки

Зміст

Вступ.....	2
I. Сучасна ситуація з точки зору гідної праці.....	3
1.1. Соціально-економічний контекст	3
1.2. Зайнятість	3
1.3. Соціальний діалог	6
1.4. Соціальний захист	8
1.5. Умови праці	10
1.6. Гендерна рівність та недискримінація	12
1.7. Міжнародні трудові норми	13
II. Уроки, набуті з попереднього співробітництва.....	14
III. Пріоритети програми для країни.....	15
Пріоритет 1: Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання	15
Кінцевий результат 1.1: Ініційовано та (або) проведено правові та інституційні реформи для заохочення створення і зростання сталих підприємств.	15
Кінцевий результат 1.2: Ініційовано науково обґрунтовані реформи політики, спрямовані на забезпечення ринку відповідними кваліфікованими кадрами і усунення невідповідності кваліфікації на ринку праці.	16
Кінцевий результат 1.3: Поліпшено функціонування Державної служби зайнятості.....	17
Кінцевий результат 1.4: Посилено вплив інвестицій на створення робочих місць	18
Пріоритет 2: Сприяння ефективному соціальному діалогу	19
Кінцевий результат 2.1: Законодавство про працю відповідає міжнародним трудовим нормам і директивам ЄС.	19
Кінцевий результат 2.2: Покращено систему колективних переговорів і врегулювання трудових спорів.....	20
Кінцевий результат 2.3: Зміцнена спроможність соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу.	20
Пріоритет 3: Покращення соціального захисту і умов праці.....	23
Кінцевий результат 3.1: Зміцнення національного мінімального рівня соціального захисту на основі міжнародних трудових стандартів та соціального діалогу	23
Кінцевий результат 3.2: Розроблено і введено в дію політику щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості.	24
Кінцевий результат 3.3: Законодавство про безпеку та гігієну праці оновлено та узгоджено з нормами МОП і директивами ЄС.	25
Кінцевий результат 3.4: Трестороннім партнерам надано технічну підтримку в реалізації Національної стратегії трестороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці.	26

IV.	Управління та впровадження	28
V.	Механізми моніторингу і оцінки виконання	28

ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ МОП ДЛЯ УКРАЇНИ
на 2016-2019 роки

Вступ

Головна мета Міжнародної організації праці (МОП) – сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Основні завдання МОП полягають у просуванні прав у сфері праці, створенні можливостей для гідної зайнятості, посиленні соціального захисту і зміцненні соціального діалогу. МОП працює у тісному партнерстві з урядами, профспілками та організаціями роботодавців із метою забезпечити соціальну стабільність і всеосяжність економічного зростання та конкуренції згідно з найважливішими прагненнями жінок і чоловіків, як-от справедливі доходи, безпека на робочому місці, ефективний соціальний захист їх самих та їхніх родин, кращі перспективи розвитку і соціальної інтеграції, вільне вираження своїх інтересів, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, а також рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

Програми Гідної праці спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Програма гідної праці для є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП.

Ця Програма Гідної праці (Програма), включно з її пріоритетами й результатами, погоджена за підсумками масштабного процесу тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні. Досягнення визначених стратегічних пріоритетів і результатів заплановане на період 2016-2019 рр. шляхом реалізації спільних дій української влади та соціальних партнерів, з одного боку, та МОП – з іншого боку. У Програмі враховані заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема, Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012-2016 роки, Стратегія подолання бідності та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»¹.

Цей документ складається з описової частини, де окреслено соціально-економічний контекст, набутий до цього часу досвід, стратегію реалізації заходів і логічну модель, у якій деталізовані ці заходи. Прогрес, досягнутий у напрямку реалізації пріоритетів, охоплених Програмою, буде відстежуватися впродовж усього процесу її виконання.

¹ Див.: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

I. Сучасна ситуація з точки зору гідної праці

1.1. Соціально-економічний контекст

Україна, що є країною з доходами нижче середнього рівня², нещодавно підписала угоду про політичну і економічну асоціацію з Європейським Союзом (ЄС), згідно з якою з 1 січня 2016 року набере чинності зона вільної торгівлі між сторонами.

У 2015 році Україна святкувала 24-ту річницю своєї незалежності. Цей період відзначався важливими змінами як у політичній системі, так і у економічній структурі, а також рядом кроків із реалізації економічних і соціальних реформ, що часто здійснювалися в умовах політичної та економічної кризи і призводили до неоднозначних результатів.

Довготривалі структурні проблеми України, такі як слабке економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабке управління ринком праці та обтяжливе регулювання, ускладнилися новими викликами, що наразі постали перед Україною після докорінних політичних змін, анексії Криму та дестабілізації ситуації у Донецькій та Луганській областях.

Помірне пожвавлення української економіки після глобальної фінансової кризи змінилося у 2012-2013 роках нульовим зростанням, за яким відбувся різкий економічний спад, коли у 2014 році ВВП скоротився на 6,8 відсотків, а в 2015 році³ впав на 9,9 відсотків. Після 18 місяців стабільності національна валюта, гривня, за період з лютого 2014 року по грудень 2015 року знецінилася майже на 200 відсотків. Різка девальвація національної валюти призвела до поширення надмірної заборгованості за доларовими іпотеками та споживчими кредитами. Інфляція у 2014 році склала 124,9 відсотка, а в 2015 році - 143,3 відсотка⁴.

Для залучення кредитів МВФ, у березні 2014 року уряд запровадив пакет заходів жорсткої економії, що охопили припинення фінансування нових державних програм, скорочення штатів державної служби, заморожування заробітної плати в державному секторі, зменшення адміністративних витрат, багатократне підвищення тарифів на комунальні послуги для домогосподарств, скорочення низки окремих гарантій та соціальних пільг що, в свою чергу, призвело до зростання бідності. Перемовини з МВФ призвели до затвердження дворічної кредитної програми для України в розмірі 17 млрд. дол. США. У березні 2015 року кредитна програма МВФ була замінена механізмом розширеного фінансування в розмірі 17,5 млрд. дол. США, який передбачав більш сприятливі умови. Україна зазнає труднощів з обслуговуванням свого зовнішнього боргу, проте їй удалося досягти домовленості зі своїми найбільшими кредиторами щодо списання 20 відсотків цієї заборгованості⁵.

1.2. Зайнятість

З боку уряду, чинні програмні документи та плани дій, затверджені Президентом і Кабінетом Міністрів, спрямовані на заохочення продуктивної праці та забезпечення повної

² Див.: <http://data.worldbank.org/country/ukraine>

³ Дані за третій квартал 2015 р. Див.: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/so_ek_r_u/soekru_u/soekru_06_15.zip

⁴ Дані за перший квартал 2015 р. Див.: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/so_ek_r_u/soekru_u/soekru_06_15.zip

⁵ <http://www.theguardian.com/world/2015/aug/27/ukraine-agrees-win-win-debt-restructuring-deal>

зайнятості в умовах вільного вибору. Тристоронні партнери мають різні точки зору щодо того, чи повною мірою ці заходи відповідають на економічні та соціальним викликам, що стоять перед Україною.

За даними Державної служби статистики України, чисельність населення України станом на 1 січня 2016 р. становила 42,7 млн. осіб. Чисельність зайнятого населення у IV кварталі 2015 року становила 16,2 млн. осіб.⁶ Рівень зайнятості становив 55,9%, зокрема серед чоловіків - 61,3%, серед жінок - 51,0%. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,0%) та Дніпропетровській (60,9%) області, а найнижчий – у Донецькій (50,3%) та Тернопільській (51,6%) областях.

Чисельність безробітних становила 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття, за методологією (МОП), становив 9,5% економічно активного населення, а серед осіб працездатного віку - 9,9%. Серед чоловіків цей показник становив 10,7%, серед жінок – 8,2%. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – 22,4% економічно активного населення. Найнижчий рівень безробіття спостерігався в Київській (6,4%) та Одеській (6,5%) областях а найвищий у Тернопільській (11,8%), Полтавській (12,1%), Донецькій (13,8%) та Луганській (15,6%) областях. У цілому, за оцінками, з початку кризи втрачено до двох мільйонів робочих місць, і прогнозується подальше зростання безробіття.

Країна стоїть перед серйозними демографічними викликами через швидке старіння, міграцію та внутрішнє переміщення населення. Підвищення рівня безробіття по всій Україні спричиняє додаткові обмеження для пошуку переміщеними особами роботи в інших регіонах країни. За найостаннішими оцінками, в Україні нараховується як мінімум 1,449 млн. внутрішньо переміщених осіб (з яких 61,1 відсотка – жінки).⁷ Близько 263 тис. ВПО, зареєстрованих в органах соціального забезпечення, - особи працездатного віку, й понад 100 тис. зазначили, що потребують роботи. Проте, тільки 45 тис. з них звернулися до Державної служби зайнятості. Загальна кількість вакантних робочих місць у базі даних Державної служби зайнятості становила 41600, тобто на одну вакансію припадало десять шукачів роботи. Цих людей можна розглядати як потенційних трудових мігрантів до сусідніх країн ЄС, а також до Російської Федерації, якщо вони не зможуть знайти роботу в Україні.

Уряд ініціював реформування Державної служби зайнятості на предмет її перетворення на Національне агентство зайнятості, що має забезпечити оптимізацію деяких функцій, покращити інформування щодо ринку праці та поширити сферу послуг агентства на всіх шукачів роботи (а не тільки на безробітних). Відповідний проект закону був розроблений на рівні Міністерства і представлений на Міжнародній конференції з питань зайнятості у травні 2015 року. Проте, законопроект зазнав критики з боку соціальних партнерів, які, серед іншого, наголошували на відсутності консультацій під час його підготовки.⁸ У відповідь на критику у вересні 2015 року Уряд створив тристоронню робочу групу для

⁶ Востаннє перепис населення проводився в Україні у 2001 році. Дані про чисельність населення станом на 1 січня 2016 року, надані Державною службою статистики України, не включають території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя. Див.: www.ukrstat.gov.ua

⁷ Дані станом на 28.08.2015 р.

⁸ Критика щодо вказаного законопроекту викликана занепокоєнням соціальних партнерів щодо передбаченої законопроектом можливості нецільового використання страхових коштів, передачею деяких функцій Державної служби зайнятості приватним структурам, зниженням рівня соціального захисту, обмеженням соціального діалогу, тощо.

перегляду законопроекту і подав перероблений проект до МОП для отримання технічних коментарів.

Вирішення проблеми добору кваліфікованих кадрів на українському ринку праці, визнання неформально набутої кваліфікації та глибоке розуміння внутрішньої мобільності української робочої сили допомогли б покращенню можливості зайнятості для української робочої сили, включаючи трудових мігрантів та ВПО, а також сприяли б економічному зростанню в Україні. Державна служба зайнятості та Федерація роботодавців України співпрацюють у розробленні та перегляді професійних стандартів. Станом на кінець 2015 року роботодавцями України затверджено 18 професійних стандартів, частину з яких було розроблено в результаті співпраці з МОП.⁹ У 2014 році було утворено Інститут професійних кваліфікацій як майданчик для сприяння розробці професійних стандартів і кваліфікацій.¹⁰ Ці зусилля потребуватимуть додаткової підтримки з боку МОП.

Сприятливе середовище для сталих підприємств

З метою покращення сприятливого середовища для розвитку підприємств і приведення українського законодавства у відповідність до законодавства ЄС, Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 42 «Деякі питання дерегуляції господарської діяльності», яка набрала чинності у лютому 2015 року. Уряд демонструє рішучість у реалізації програми реформ, яка має призвести до загального покращення бізнесового клімату в Україні (наприклад, нещодавно була запроваджена онлайн-система реєстрації підприємств). Хоча Україна й піднялася з 96-ї у 2015 році на 83-ю сходинку в рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу» за 2016 рік, умови для підприємницької діяльності досі виглядають несприятливими та складними. Посилення політичної стабільності, усунення зайвого регулювання та парафіскального тягаря, збільшення гнучкості та прогнозованості нормативної бази, посилення верховенства права, підвищення прозорості управління державними підприємствами, більш відкриті та узгоджені перевірки, більш прозорі процеси державних закупівель, боротьба з корупцією, вдосконалення банківської системи та розширення доступу до фінансування, зменшення несправедливої конкуренції, пов'язаної з неформальною економікою, – ось лише деякі з найважливіших напрямів дій. Що стосується макроекономічних чинників, то головну загрозу для відновлення становлять нестримна інфляція і державний борг (внутрішній борг у першому кварталі 2015 року перевищив валовий внутрішній продукт на 110,5 відсотків, а суверенний борг України потроївся, сягнувши позначки у 1,4 трлн. грн.).

Системні та неухильні зусилля Уряду щодо покращення умов для підприємницької діяльності на основі консультацій з соціальними партнерами через справжній соціальний діалог є головною передумовою сприяння сталості приватного сектора, зростання іноземних і внутрішніх інвестицій, створення робочих місць, збільшення податкових надходжень і загального процвітання країни.

Проблема невідповідності кваліфікації

Система підготовки трудових ресурсів в Україні в своїх основних аспектах досі зорієнтована на потреби планової економіки. У цьому контексті головну роль у підвищенні кваліфікації кадрів грає так зване «державне замовлення на підготовку кадрів», яке у минулі часи зазвичай спрямовувалося на задоволення потреб промисловості. За нинішніх

⁹ Проект ЄС-МБП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

¹⁰ See: <http://fru.org.ua/ua/events/fru-events/robotodavtsi-i-derzhavna-sluzhba-zainiatosti-teper-razom-pratsiuvatymut-nad-suchasnymy-kvalifikatsiiami-pratsivnykiv>

умов відсутність зав'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися.¹¹ Суттєвою залишається професійна сегрегація за статтю. Ще одним свідченням невідповідності кваліфікації потребам ринку праці може вважатися низький попит на висококваліфікованих робітників в Україні (майже 40 відсотків працівників зайняті на робочих місцях із переважно ручною працею). При цьому робочі становили тільки 30 відсотків осіб, які пройшли підвищення кваліфікації.¹² Ці чинники наштовхують на висновок про те, що підприємства не довіряють існуючій системі освіти та підготовки кадрів і не зацікавлені у користуванні її послугами для цілей підвищення кваліфікації.

У той же час країна проходить процес політичного реформування і економічної переорієнтації. Для того, щоб посилити сталу інтеграцію безробітних у ринок праці в середньо- і довгостроковій перспективі, необхідно розробляти та впроваджувати активні стратегічні заходи та програми на ринку праці. Такі програми, з одного боку, можуть надати можливості тимчасової зайнятості, а з іншого – усунути дефіцит кваліфікованих кадрів для інтеграції у ринок праці на більш довгострокову перспективу. Проте, ані існуюча система інформування про ринок праці, ані чинний механізм функціонування Державної служби зайнятості не може достатньою мірою забезпечити підтримку орієнтації на попит і належне спрямування таких активних програм на ринку праці. Створення системи раннього попередження кризових процесів в економіці на основі моніторингу, прогнозування та розпізнавання негативних тенденцій дозволило б визначати пріоритетні напрями економічного розвитку та здійснювати підготовку фахівців з метою моделювання ситуації на ринку праці та підвищити ефективність державної політики у сфері зайнятості.

1.3. Соціальний діалог

Україна ратифікувала Конвенції МОП про свободу асоціації (№ 87), про колективні переговори (№№ 98 і 154) та про тристоронні консультації (міжнародній трудові норми) (№ 144).

Прийняття у 2010 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» заклало міцне підґрунтя для розвитку соціального діалогу: було створено нову інституцію – Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР)¹³ і територіальні тристоронні соціально-економічні ради (ТТСЕР). Законом також були встановлені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Попри певну критику, вищезгаданий закон реально сприяв консолідації соціальних партнерів, особливо у випадку руху роботодавців.

У період 2012 – 2014 рр. в діяльності Національної ради спостерігалася висока активність: було затверджено Регламент новоствореної НТСЕР та типові положення про ТТСЕР, налагоджена взаємодія з Комітетом економічних реформ (співголови від сторін соціального діалогу увійшли до складу Комітету) та тісна співпраця з МОП і МАСЕРПІ. У

¹¹ Див.: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_673_69088041.pdf

¹² Див.: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/03_Analitichni%20materiali/2015.09.15_NQS_UA/ETF_аналіз%20практики%20регулювання%20прокваліфікацій%20в%20Україні_07.2015.pdf

¹³ Див.: <http://ntser.gov.ua/>

2015 році за рахунок посилення діяльності робочих груп та запровадження механізму Комітетів результати діяльності НТСЕР певною мірою покращились.

У той же час, в умовах активізації організацій громадянського суспільства щодо їхньої участі в суспільному обговоренні питань, які є традиційними темами тристороннього соціального діалогу, загострюється дискусія щодо ефективності моделі соціального діалогу для України. Соціальні партнери, що обстоюють тристоронню модель соціального діалогу, наголошують на необхідності подальшої розбудови їхньої спроможності для участі у соціальному діалозі саме в тристоронньому форматі.

Один із головних уроків, набутих у процесі реформування соціального діалогу в Україні, полягає в тому, що змістовний тристоронній соціальний діалог потребує ефективних і скоординованих процесів колективних переговорів із метою досягнення відчутних результатів і для працівників, і для роботодавців. Пакет рекомендацій, обговорених та узгоджених учасниками національних круглих столів щодо удосконалення законодавчої бази та існуючих практик ведення колективних переговорів в Україні¹⁴, спрямований на усунення існуючих правових та організаційних прогалин, виявлених у ході проведення національного дослідження у 2012 році, поки що використаний лише в обмеженому обсязі – як настанови щодо ведення колективних переговорів на національному рівні та у металургійній промисловості. У 2015 році Мінсоцполітики розроблено законопроект про колективні договори і угоди, який враховує низку вказаних вище рекомендацій. Триває доопрацювання законопроекту після проведення консультацій із заінтересованими органами, під час яких обговорювались проблемні питання, що перешкоджають на практиці належному функціонуванню тристороннього і двостороннього діалогу на різних рівнях.

Накопичення заборгованості по заробітній платі і недосягнення згоди щодо перегляду прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, базового тарифного розряду Єдиної тарифної сітки (ЄТС) (на підставі якого розраховується заробітна плата у бюджетній сфері)¹⁵ призвели у квітні 2015 року до колективних трудових спорів між Урядом, роботодавцями і профспілками.

Врегулювання зазначених спорів відбувається в рамках Примирної комісії і Трудового арбітражу, протягом роботи яких сторонам вдалося, хоча й частково, досягти певних домовленостей.

Мирне врегулювання колективних трудових спорів, на тлі й без того сильної соціальної напруженості через гуманітарні та соціально-економічні наслідки триваючого конфлікту, постає ще одним пріоритетом для всіх партнерів.

Оскільки тристоронні переговори щодо встановлення мінімальної заробітної плати також прив'язані до загальних економічних результатів, продуктивності та успішності економічних реформ, сприятливе середовище для інвестицій та раціональної господарської діяльності є одним із найактуальніших пріоритетів для роботодавців. І організаціям роботодавців, і організаціям працівників необхідно зміцнити свою спроможність щодо взаємодії з Урядом та іншими соціальними партнерами, а також розвинути надання власних внутрішніх послуг своїм членам.

¹⁴ Див. тут: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf

¹⁵ Ці показники-з 1 вересня 2015 року становлять відповідно 1330, 1378 та 1012 грн.

Під проводом Міністерства соціальної політики України створено Державну службу України з питань праці, що об'єднала служби інспекції праці з таких питань, як дотримання трудового законодавства, безпека та гігієна праці, трудові відносини, обов'язкове державне соціальне страхування і здійснення державного гірничого нагляду. Створення нової служби стало результатом злиття трьох різних органів у сфері праці, а саме Державної інспекції з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та частини Державної санітарно-епідеміологічної служби. Уряд потребує термінової технічної допомоги для розбудови нової установи, яка б ефективно просувала національне трудове законодавство і забезпечувала його дотримання. Міністерство соціальної політики України звернулося до МОП з проханням про надання технічної допомоги, яка б забезпечила дієву роботу нової системи інспекції праці відповідно до конвенцій МОП, директив ЄС і кращої практики європейських країн. Нова структура ще має пройти довгий шлях у розбудові власної інституційної спроможності.

1.4. Соціальний захист

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана 21 березня 2014 року, вимагає від Уряду України досягнення таких цілей, як *посилення рівня соціального захисту та модернізація систем соціального захисту щодо якості, доступності та фінансової стабільності*. Проте, через жорсткий тиск унаслідок економічної кризи та триваючого конфлікту у східних областях Україна вимушена скорочувати видатки на виплату допомог із соціального забезпечення.

Уряд України проголосив реформу на засадах справедливої, доступної та адресної системи соціального захисту¹⁶. Стрижнем цього процесу буде реформа системи пенсійного забезпечення. Перший захід – скасування «спеціальних пенсій» для державних службовців високого рангу – був запроваджений з 1 червня 2015 року.

Переглядається і система субсидій. Хоча тарифи на державні послуги різко зросли¹⁷, Уряд запровадив нову програму субсидій та спростив кваліфікаційні критерії, відповідно до яких домогосподарства можуть подавати заяви на субсидії. Загалом понад 5,1 млн сімей¹⁸ отримують субсидію на оплату житлово-комунальних послуг, що майже у 5 разів більше, ніж в аналогічному періоді 2014 року,.

У переліку головних пріоритетів порядку денного Уряду – реформа фондів державного соціального страхування, спрямована, серед іншого, на скорочення адміністративних витрат¹⁹ на тлі зменшення кількості вкладників цих фондів.²⁰ З січня 2011 року всі соціальні внески, що їх мають перераховувати роботодавці та працівники, об'єднані в «єдиний

¹⁶ Див.:

http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article.jsessionid=34BC2B9FB90D0421EE3F5FAC8898C881.ap p1?art_id=180830&cat_id=107177

¹⁷ Тариф на електроенергію збільшився з 1 квітня 2015 р. на 45,2 відсотка; з 1 вересня 2015 р. він був підвищений на 23 відсотки, а з 1 березня 2016 р. – ще на 23 відсотки.

¹⁸ Дані станом на 18 грудня 2015 року.

¹⁹ За словами Міністра соціальної політики України Павла Розенка, адміністративні витрати фондів соціального страхування досягають 25 відсотків їхніх бюджетів. Див.: <http://prombezpeka.com/2014/12/ministr-socpolityky-pavlo-rozenko-objednannja-dvoh-fondiv-socstrahuvannja-zbilshyt-obsjagy-vyplat/>

²⁰ За даними Пенсійного фонду України, кількість осіб, охоплених обов'язковим соціальним страхуванням через єдиний соціальний внесок у всіх регіонах України у червні 2015 року зменшилась на 1,6 млн. порівняно з відповідним періодом минулого року і становила 10,2 млн.

соціальний внесок», з якого поповнюються різні фонди на основі критеріїв внутрішнього розподілу. У січні 2015 року Уряд ініціював адміністративну реорганізацію фондів соціального страхування, почавши зі злиття фондів соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків на виробництві. Уряд має намір продовжити процес об'єднання фондів, який передбачає внесення змін до законодавства включно з схваленням соціальними партнерами та Верховною Радою.

З метою досягнення цілей, поставлених в Угоді про асоціацію з ЄС, і захисту мінімальних рівнів допомог на тлі заходів жорсткої економії, Уряд України здійснив підготовку до ратифікації Конвенції МОП 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102), а також підписання Європейського кодексу соціального забезпечення. Крім того, Уряд розглядає питання про розроблення національної стратегії розширення сфери охоплення системами соціального забезпечення згідно з Рекомендацією МОП 2012 р. про мінімальні рівні соціального захисту (№ 202). Ці ініціативи користуються потужною підтримкою з боку як профспілок, так і організацій роботодавців. У 2015 році Міністерство соціальної політики провело повторний правовий аналіз відповідності українського законодавства про соціальне забезпечення положенням вищезгаданої конвенції. У результаті дослідження було зроблено висновок про те, що Україна готова ратифікувати Конвенцію МОП № 102 в повному обсязі²¹ і підписати Європейський кодекс соціального забезпечення. До того ж, Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117.²²

З метою забезпечення соціального захисту українських трудових мігрантів, працюючих за кордоном, Україна уклала двосторонні угоди про соціальне забезпечення з Болгарією, Естонією, Іспанією, Латвією, Литвою, Португалією, Словаччиною, Чехією та Польщею.²³ Угоди про соціальне забезпечення поширюються на трудящих-мігрантів, осіб, які постійно проживають за кордоном, і осіб без громадянства й біженців, які захищені відповідним національним законодавством. Вони охоплюють увесь спектр соціального забезпечення, тобто пенсії за віком, у разі інвалідності та у разі втрати годувальника, допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, по хворобі та по вагітності та пологах, а також допомогу у зв'язку з трудовим каліцтвом. Деякі угоди²⁴ охоплюють також страхування на випадок безробіття.

На виконання Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, задля подолання бідності та нерівності, вирішення питання соціального відчуження, Мінсоцполітики, за участі широкого кола представників центральних органів виконавчої влади, роботодавців, профспілок, національних фахівців та експертів МОП, підготовлено Стратегію подолання бідності, яка була схвалена Кабінетом Міністрів України.²⁵

²¹ Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні рівні соціального забезпечення №102» було прийнято Верховною Радою України 16 березня 2016 р.

²² Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117» (№ 692-VIII) було прийнято Верховною Радою України 16 вересня 2015 р.

²³ Угода про соціальне забезпечення з Республікою Польща була ратифікована Верховною Радою у вересні 2013 р., Див.: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/616_161

²⁴ Угоди з Естонією, Латвією, Литвою та Португалією.

²⁵ Див.: Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Стратегії подолання бідності» від 16.03.2016 № 161-р. <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248898080>

1.5. Умови праці

Заробітна плата

Мінімальна заробітна плата в Україні встановлюється законом з 1991 року, першого року незалежності держави. Мінімальна заробітна плата – це визначена законодавством мінімальна ціна простої, некваліфікованої праці. Рівень мінімальної заробітної плати встановлюється згідно зі статтями 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» і не може бути нижчим, ніж прожитковий мінімум для працездатних осіб. Мінімальна заробітна плата переглядалася Урядом щонайменше щорічно аж до грудня 2013 року, коли вона була заморожена на рівні 1218 грн. у рамках заходів жорсткої економії.

З 1 вересня 2015 року було запроваджено підвищення розміру мінімальної заробітної плати на 13 % до 1378 грн. На думку Федерації профспілок України, таке підвищення «не компенсує інфляційного знецінення доходів громадян. Внаслідок цього, розмір мінімальної заробітної плати у жовтні 2015 року становив лише 55,4 % від офіційно розрахованого Мінсоцполітики розміру фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб (2488 грн.) та 50 % від розміру фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням податку з доходів фізичних осіб (2757 грн.).

Україна потерпає від застарілої проблеми заборгованості по заробітній платі. Станом на 1 лютого 2016 р. обсяг невиплаченої заробітної плати збільшився до 2,1 млрд. грн., у той час як 71 відсоток цієї заборгованості створено економічно активними підприємствами²⁶. Найбільший обсяг заборгованості зафіксовано у Луганській (532 млн. грн.), Донецькій (456 млн. грн.), Харківській (166 млн. грн.) і Дніпропетровській (139 млн. грн.) областях. При цьому, найбільш незахищеними залишаються працівники збанкрутілих і ліквідованих підприємств у разі недостатності ліквідаційного майна, а питання створення гарантійної установи для забезпечення виплат працівникам заборгованої заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця досі не вирішено.

Трудова міграція

Згідно з результатами обстеження з питань міграції²⁷, проведеного МОП у 2013 році, 1,2 млн. осіб, або 3,4 відсотка населення України, були трудящими-мігрантами. Серед населення працездатного віку частка трудящих-мігрантів у періоді обстеження²⁸ становила 4,1 відсотка. У віковій групі 25-29 років більшість (у 4,3 рази більше) цих осіб становили чоловіки, у той час як жінки переважали у віковій категорії 60-70 років (у 6,8 разів). Сільського населення демонструє вищий рівень участі у міграційних потоках, що обумовлено обмеженими можливостями зайнятості у сільській місцевості.

Головними країнами призначення трудящих-мігрантів з України були Російська Федерація, Польща, Італія, Чехія, Німеччина, Угорщина, Іспанія, Португалія та Білорусь.

²⁶ Див.: Дані про заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 лютого 2016 року, надані Державною службою статистики України, не включають території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя. Див.: www.ukrstat.gov.ua

²⁷ Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / – Будапешт, МОП, 2013. Див.: http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_244746/lang--en/index.htm

²⁸ Період обстеження тривав із січня 2010 р. до червня 2012 р.

Умови праці українських трудових мігрантів є причиною для занепокоєння. Згідно з результатами обстеження, лише 38 відсотків трудових мігрантів уклали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями. Ця проблема є особливо серйозною у деяких країнах-сусідах України. У Росії тільки 28,9 відсотка трудящих-мігрантів формалізували свої домовленості про роботу у письмовому вигляді, а у Польщі частка таких – лише 11,7 відсотка. Тільки у Чехії, Білорусі та Німеччині письмові трудові договори підписало більше половини українських мігрантів (відповідно 58,1, 56,9 та 52,9 відсотка). У більшості випадків письмовий трудовий договір між трудовими мігрантами та роботодавцями був укладений мовою країни працевлаштування, і тільки у 25 відсотках випадків його було перекладено українською.

Особливо вразливими до порушень своїх трудових прав є ті трудові мігранти, які працюють домашніми працівниками (18,3% трудових мігрантів були зайняті у домашніх господарствах у 2013 році). Ця категорія українських мігрантів (переважно жінки), як правило, не формалізує свої трудові відносини (у 16,5 відсотках випадків) у письмовій формі.

Безпека та гігієна праці

Питанням БГП Уряд і соціальні партнери традиційно приділяють багато уваги, особливо у гірничодобувній та металургійній галузях. Україна ратифікувала ряд документів МОП, що стосуються БГП. Широкомасштабна приватизація, створення малих і середніх підприємств, а також зростання обсягів неформальної зайнятості, однак, спричинили ряд проблем, які заважають запобігати нещасним випадкам на виробництві та реєструвати їх.

Найвні статистичні дані охоплюють тільки формальну зайнятість, демонструючи, що кількість нещасних випадків на виробництві скоротилася на 13,4 відсотка, тоді як кількість нещасних випадків із смертельним наслідком збільшилася на 7,9 відсотка.²⁹ Основними причинами такої динаміки є організаційні (63,9 відсотка), психосоціальні (24 відсотки), технічні (12,1 відсотка) та причини, пов'язані зі зловживанням психотропними речовинами (2,5 відсотка). За першу половину 2015 року трапилося 2156 нещасних випадків (зокрема 178 із смертельним наслідком).

Профспілки стурбовані тим, що вищезазначений мораторій на перевірки умов праці не дає інспекторам праці можливість заохочувати БГП і забезпечувати дотримання відповідних норм. Новостворена Державна служба України з питань праці в кінцевому підсумку була виключена зі сфери дії мораторію, але це рішення неможливо негайно ввести в дію, тому що ще необхідно уточнити коло обов'язків та внутрішню структуру Служби, як зазначено вище.

Державна служба України з питань праці, що увібрала функції кількох служб інспекції праці включно з питаннями БГП, потребуватиме технічної підтримки з боку МОП під час формування систем управління БГП на основі ризикоорієнтованого підходу.

ВІЛ-інфекція/СНІД у сфері праці

Рівень поширеності ВІЛ-інфекції/СНІДу в Україні залишається найвищим у Європі³⁰. На сьогоднішній день епідемія вражає переважно осіб працездатного віку і спричиняє несприятливі соціально-економічні наслідки.

²⁹ Ці дані не включають Автономну Республіку Крим і деякі території Донецької та Луганської областей, не підконтрольні Урядові України. Див.: <http://www.social.org.ua/activity/profilactika>

³⁰ Див.: <http://cdc.gov.ua/news/show/novii-vipusk-informaciinogo-byuletenyu-vil-infekciya-v-ukrajini-44-2015>

Соціальний діалог вважається важливим способом протидії ВІЛ-інфекції в Україні, про що прямо заявлено у новій Загальнодержавній програмі протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014-2018 роки³¹. Національна стратегія тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці, прийнята у 2012 році, послужила для тристоронніх партнерів керівним документом у реалізації заходів з реагування на проблему ВІЛ-інфекції в сфері праці в Україні³². Заходи, що стосуються проблеми ВІЛ-інфекції, ґрунтуються на прийнятій у 2010 році Рекомендації МОП щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), спрямованій на підвищення рівня обізнаності працівниць і працівників щодо ВІЛ та його впливу на сферу праці, протидію стигматизації та дискримінації, пов'язаній з ВІЛ, розроблення і реалізацію програм щодо ВІЛ-інфекції на робочому місці, сприяння доступові працівників до добровільного консультування і тестування на підприємстві та за допомогою підприємства.

У результаті військового конфлікту на Донбасі та анексії Криму навряд чи можливо оцінити, як внутрішнє переміщення населення відбилося на ситуацію з ВІЛ-інфекцією в Україні, тому що ці регіони відносилися до найбільш уражених ВІЛ-інфекцією (на цих територіях мешкало 30 відсотків людей, які живуть із ВІЛ).³³ Соціальні партнери зацікавлені в подальшій роботі з протидії ВІЛ-інфекції через сферу праці.

1.6. Гендерна рівність та недискримінація

Згідно з глобальним індексом гендерного розриву Світового економічного форуму 2014 р. Україна займає 56 місце з 142 країн. Для повного втілення Україною рекомендацій наглядових органів МОП³⁴ з питань дискримінації в галузі праці та занять подальшого підсилення потребують національне законодавство та інститути ринку праці. Хоча чинне законодавство й передбачає принцип рівного винагородження за рівну чи однакову роботу, принцип рівного винагородження за рівноцінну працю, закріплений у Конвенції МОП про рівне винагородження (№ 100), у національному законодавстві про працю повноцінно не реалізований. Гендерний розрив у оплаті праці у 2014 році зріс на 0,9 відсотка, до 23,7 відсотків, порівняно з попереднім роком.

У сфері законодавства з недискримінації останнім часом відбулися певні зрушення, зокрема зміни до закону про зайнятість людей з інвалідністю (що зосередилися на заохоченнях для роботодавця та адміністративних санкціях для тих компаній, що порушують права людей з інвалідністю), перенесення тягаря доказів у судах щодо випадків дискримінації, в Кодексі законів про працю було дано всеохоплююче визначення дискримінації в галузі праці та занять.³⁵ Соціально-економічні наслідки конфлікту на Сході мають особливо негативний вплив на жінок. Продовження конфлікту і процесу переміщення наражає жінок на дедалі більшу небезпеку різних порушень прав людини та зловживань. Ті жінки, що не можуть виїхати з районів бойових дій, зазнають підвищеної загрози сексуального насильства. Жінки можуть стикатися з підвищеною небезпекою

³¹ Див.: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1708-18>

³² Див.: http://www.ilo.org/aids/legislation/WCMS_191149/lang-en/index.htm

³³ Див.: <http://ucdc.gov.ua/news/show/novii-vipusk-informacijnogo-byuletenyu-vil-infekciya-v-ukrajini-44-2015>

³⁴ Див.: [http://gender.ilo.org/eng/Gender%20equality/Publications/General Observation equality of opportunity and treatment.pdf](http://gender.ilo.org/eng/Gender%20equality/Publications/General%20Observation%20equality%20of%20opportunity%20and%20treatment.pdf)

³⁵ Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12 листопада 2015 р. № 785-VIII. Див.: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/785-19/paran2#n2>

домашнього насильства, тому що військовослужбовці, які повертаються з зони конфлікту, не отримують належних соціальних і психологічних послуг. Жінки, зокрема з числа внутрішньо переміщених осіб, можуть наражатися на підвищену небезпеку стати жертвою торгівлі людьми, сексуального насильства і вимушеної проституції як засобу виживання.³⁶

Уряд і соціальні партнери докладали безперервних зусиль для інтеграції принципу гендерної рівності у весь текст проекту Трудового кодексу, виходячи з коментарів МОП, наданих у 2003 та 2009 роках, і зауважень спільної місії ФН ООН/МОП, проведеної у 2012 році. Проект Трудового кодексу наразі перебуває на розгляді у Верховній Раді, у той час як МОП отримала офіційний запит щодо надання технічних коментарів до нього. Серед тристоронніх партнерів є спільне розуміння того, що Верховна Рада зробить усе від неї залежне для відображення відповідних коментарів МОП щоб забезпечити повну відповідність цього законопроекту міжнародним трудовим нормам.

У той же час, належне забезпечення гендерної рівності на практиці потребуватиме додаткових зусиль. Тристоронні партнери вказують на потребу в допомозі щодо розробки та впровадженні гендерно-чутливих програм на робочих місцях, що охоплювали б такі питання як охорона праці, виробниче середовище, дискримінація за ознакою статі та сексуальне домагання. Як роботодавці так і працівники все ще мають недостатні знання щодо проявів дискримінації та існуючих правових шляхів її подолання.

1.7. Міжнародні трудові норми

Україна ратифікувала всі основні та керівні конвенції МОП³⁷. Перелік ратифікованих міжнародних трудових норм розширився завдяки ратифікації конвенцій №№ 155³⁸ та 117.³⁹ У березні 2016 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію МОП № 102⁴⁰. Досягнуто істотного прогресу в напрямку ратифікації КПМС.⁴¹ У рамках Плану заходів Уряду щодо виконання Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки⁴² розглядається питання про ратифікацію ще восьми конвенцій МОП.⁴³ В останні роки

³⁶ Доповідь Моніторингової місії ООН з прав людини в Україні. Див.: <http://www.un.org.ua/en/information-centre/news/1870>

³⁷ Основоположні конвенції МОП: №№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182; пріоритетні конвенції МОП: №№ 81, 122, 129, 144.

³⁸ Конвенція 1981 р. про безпеку та гігієну праці (№ 155) – 4 січня 2012 р.

³⁹ Конвенція 1962 р. про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117)

⁴⁰ Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102)

⁴¹ Конвенція про працю в морському судноплаванні (2006)

⁴² Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450. Див. : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/450-2015-p>

⁴³ Конвенція 1948 р. про організацію служби зайнятості (№ 88)

Конвенція 1949 р. про працівників-мігрантів (переглянута) (№ 97)

Конвенція 1982 р. про збереження прав у галузі соціального забезпечення (№ 157)

Конвенція 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття (№ 168)

Конвенція 1990 р. про нічну працю (№ 171)

Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (№ 173)

Конвенція 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181)

Конвенція 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 189)

Україна досягла прогресу в покращенні виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новоприйнятих норм. Проте, необхідно подальше надання допомоги з тим, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і практики ратифікованим трудовим нормам, як того вимагає Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій.

II. Уроки, набуті з попереднього співробітництва

Упродовж останніх 24 років широка програма співробітництва між МОП і незалежною Україною впроваджувалася у рамках масштабного портфелю проектів із технічного співробітництва, які охоплюють майже всі сфери, передбачені мандатом МОП. У результаті багатостороннього співробітництва з національними партнерами Програма гідної праці просувається на різних рівнях. І Програма гідної праці, і Глобальний пакт про робочі місця відображені в офіційних документах Президента України, Верховної Ради і Уряду України, Національній тристоронній Угоді про зайнятість та робочі місця. Федерація і Конфедерація роботодавців України включили ключові елементи Програми гідної праці у свої стратегічні програми.

Чинна Рамкова програма допомоги ООН для України на 2012-2016 роки (УНДАФ) містить чотири компоненти Програми гідної праці МОП, а за результатами консультації щодо Порядку денного розвитку після 2015 року «Майбутнє, якого ми прагнемо» гідну працю визначено одним із семи пріоритетів розвитку України на період після 2015 року. У національній Стратегії подолання бідності, схваленій Урядом, безпосередньо висвітлюються питання, вельми актуальні для Програми гідної праці, як-от зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог.

У вересні 2015 р. МОП та тристоронні партнери детально розглянули та обговорили результати Програми гідної праці на 2012-2015 роки. Було окреслено такі моменти, які слід урахувати у подальшій роботі:

- впровадження Програми Гідної праці , здійснення технічного співробітництва з МОП і реалізація всіх заходів МОП в Україні вимагають дуже чіткого планування, координації та взаємодії;
- стратегія Програми Гідної праці повинна бути достатньо гнучкою для того, щоб ефективно реагувати на розвиток ситуації у політичній, економічній та соціальній сферах;
- Уряд і його інституції потребують дуже оперативної реакції з боку агентств системи ООН, зокрема МОП, донорів та інших партнерів (обміну досвідом і найкращою практикою в різних сферах);
- насичена програма реформ ринку праці та соціальної політики, ініційованих Урядом, вимагає залучення власних кваліфікованих кадрів МОП і виділення достатніх ресурсів;
- наглядовий орган Програми Гідної праці , функціонуючий під егідою національної тристоронньої ради, не працював. Необхідно вдосконалити систематичний моніторинг і планування діяльності.

III. Пріоритети Програми для України

Пріоритетні сфери співробітництва і кінцеві результати програми для країни розроблені на основі тісних консультацій з партнерами. Цей процес розпочався з індивідуальних консультацій з кожним партнером і тристоронньої дискусії у форматі «круглого столу», проведеної у вересні 2015 року. Виходячи з цих початкових матеріалів, МОП у жовтні 2015 року підготувала перший проект Програми Гідної праці, до якого партнери надали свої письмові зауваження та пропозиції.

Процес консультацій між національними тристоронніми партнерами та МОП був зосереджений на вибраній з потенційно дуже масштабного порядку денного обмеженій кількості спільних пріоритетів і результатів, які реально можуть бути досягнуті у пропоновані строки на основі наявних або прогнозованих ресурсів. Це також допоможе МОП спрямувати свої власні ініціативи з залучення ресурсів у роботі з потенційними донорами й додатковими партнерами.

У рамках усеосяжної теми «Гідна праця для всіх» МОП зосередиться у своїй роботі в Україні в період із 2016 до 2019 року на трьох пріоритетах програми для країни. Це:

- I. Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання**
- II. Сприяння ефективному соціальному діалогу**
- III. Покращення соціального захисту і умов праці**

Програму Гідної праці слід вважати документом, що розвивається, відкритим для регулярних переглядів і коригувань відповідно до динаміки потреб, вимог і можливостей. Тому слід регулярно проводити моніторинг і коригування плану залежно від наявності ресурсів, від спроможності партнерів щодо реагування і від розвитку соціально-економічної ситуації в країні. Сфера і масштаб роботи МОП у країні, однак, у кінцевому підсумку залежатимуть від можливості залучення додаткових донорських ресурсів і об'єднання наявних ресурсів із ресурсами інших партнерів.

Пріоритет 1: Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання

Кінцевий результат 1.1: Ініційовано та (або) проведено правові та інституційні реформи для заохочення створення і зростання сталих підприємств.

Сприятливе середовище – ключ до створення і розвитку сталих підприємств. Створення такого середовища залежить від чітко визначеного і належним чином сформульованого пакету правил, які охоплюють такі сфери, як освіта, фінанси, праця, ринки, юридичні та майнові права, технології та інфраструктура тощо. Недоліки у сприятливому середовищі призводять до недостатнього доступу до послуг із розвитку підприємництва та бізнесу, обмеженого доступу до процесів створення більшої додаткової вартості та неоптимальних практичних методів виробництва. Це, у свою чергу, стримує підвищення продуктивності, веде до високих рівнів безробіття, неформальності, бідності, а також завдає шкоди навколишньому природному середовищу. МОП розробила інструментарій «Сприятливе середовище для сталого підприємства» (СССП) – ресурс для організацій, бажаючих оцінити умови, в яких засновуються і розвиваються підприємства. Він покликаний орієнтувати та підтримувати такі організації в їхніх зусиллях із досягнення кращого

розуміння СССП, а також посилювати їхній конструктивний внесок у реформаторські заходи урядів на основі інформаційно-роз'яснювальної роботи й діалогу. У 2014 та 2015 роках МОП проводила навчання представників ФРУ щодо інструментарію СССП та методики його застосування. МОП, в рамках процесу СССП, співпрацюватиме з національними партнерами, зокрема, Федерацією роботодавців України та організаціями працівників. Частина методології СССП зосередиться на розбудові спроможності в обґрунтованій оцінці та конструктивному політичному діалозі. Федерація роботодавців України зокрема зробить свій внесок шляхом залучення відповідних людських ресурсів для управління проектом впродовж оцінки СССП. Процес втілюватиметься в гедерно-чутливий спосіб, надаючи особливої уваги жінкам-респондентам та підприємствам, що управляються жінками.

Національну оцінку основних перешкод для ведення бізнесу планується провести в 2016 році. Оцінка зосередиться на формуванні добре обґрунтованих пропозицій реформ, адвокації та оцінці реалізованих пропозицій. Національний звіт з СССП окреслить основні виклики в політичній сфері, що постають перед підприємствами, та запропонує відповідні рекомендації.

Передбачається, що на цій основі та внаслідок адвокаційних заходів буде започатковано національний політичний діалог для ініціювання регуляторних та/або інституційних реформ.

Показники кінцевого результату:

1.1.1 Запроваджено методику СССП.

Завдання: До кінця 2016 року розроблено національну доповідь щодо СССП.

1.1.2 Кількість пропозицій щодо законодавчої, регуляторної та/або інституційної реформ, розроблених та/або впроваджених урядом з урахуванням рекомендацій, викладених у національній доповіді щодо СССП.

Завдання: Мінімум одна пропозиція щодо реформ розроблена та/або впроваджена до кінця 2019 року.

Кінцевий результат 1.2: Ініційовано та/або впроваджено науково обґрунтовані реформи політики, спрямовані на забезпечення ринку відповідними кваліфікованими кадрами і усунення невідповідності кваліфікації на ринку праці.

Для посилення економічного зростання і розширення можливостей зайнятості для працівників необхідно активніше вирішувати проблему невідповідності кваліфікації актуальним вимогам ринку праці. Для покращення відповідності української системи професійно-технічної освіти та її інтеграції з потребами та вимогами ринку праці може знадобитися повний перегляд системи ПТО у співпраці з Міністерством соціальної політики та соціальними партнерами. Такий перегляд може охоплювати реформування системи управління – включно зі зростанням участі соціальних партнерів – та фінансування національної системи ПТО, а також її спроможності прогнозувати потреби та прогалини в навичках.

Наявність актуальної, доречної та достовірної інформації про ринок праці (з розбивкою, щонайменше, за статтю та віком) також дуже важлива для підтримки науково

обґрунтованого підходу до формування політики щодо кваліфікованих кадрів і зайнятості. Ця інформація включатиме показники, зібрані шляхом обстежень (наприклад, зайнятість, безробіття, заробітна плата), і адміністративні джерела.

МОП надасть підтримку і настанови щодо створення Технічної дорадчої групи, до складу якої ввійдуть відповідні суб'єкти (Міністерство соціальної політики, соціальні партнери, а також Міністерство освіти та науки, Міністерство молоді та спорту, Державна служба зайнятості, Рада з питань професійної орієнтації населення та галузеві ради з визначення професійних стандартів і професійних кваліфікацій), які готують і використовують інформацію про ринок праці, володіють даними про перспективи розвитку економіки та здійснюють прогнозування потреби ринку праці у кадрах з метою зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу. Для членів групи буде організовано навчання; крім того, буде надана підтримка у розробленні «дорожньої карти» досягнення проміжних результатів із метою підвищення ефективності розробки політики на предмет розширення успішного переходу до роботи й посилення впливу економічного зростання на зайнятість.

Показники кінцевого результату

1.2.1 На основі тристоронніх консультацій розроблено національну стратегію в галузі професійної освіти та підготовки кадрів.

Завдання: Стратегія, погоджена соціальними партнерами, подана для прийняття до 2017 року.

1.2.2 Професійні кваліфікації та досвід навчання протягом усього життя в обраній галузі переглянуті на тристоронній основі.

Завдання: Перегляд завершено до 2019 року.

1.2.3 За результатами консультацій з соціальними партнерами прийнято організаційний гендерно-чутливий план запровадження та функціонування професійно-кваліфікаційних галузевих рад.

Завдання: Розробка організаційного плану завершена у 2016 році.

Кінцевий результат 1.3: Поліпшено функціонування Державної служби зайнятості.

Україна зосереджує увагу на реформах, спрямованих на вирішення проблем погіршення ситуації на ринках праці, які включають, зокрема, реформу трудового законодавства і реформу Державної служби зайнятості. Ця реформа передбачає посилення орієнтації на клієнта, диверсифікацію послуг, пов'язаних з активними програмами на ринку праці та підтримкою самостійної зайнятості, а також активнішу роль у наданні інформації про ринок праці, зокрема розбудову спроможності для прогнозування потреб ринку праці. Передбачається також передати певні послуги неурядовим організаціям або приватним суб'єктам, залежно від виникаючих потреб, щоб забезпечити більшу гнучкість у реагуванні на особливі та локальні виклики на ринку праці. Уряд України планує реалізувати ці зміни починаючи з 2016 року. Акцент у роботі реформованої служби зайнятості буде зроблено на поліпшенні посередництва у працевлаштуванні за допомогою найновітніших інформаційних технологій, з покращенням підтримки вразливих груп, як-от молодь та літні шукачі роботи, внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій, особи з

інвалідністю та неформально зайняті шукачі роботи. Увага також приділятиметься моніторингу вакансій, виставлених іншими суб'єктами, та покращенню інформування про ринок праці, зокрема прогнозуванню. Реформована служба, крім того, запровадить систему управління за результатами. Передбачено ряд сфер, у яких МОП надаватиме підтримку, включаючи технічну допомогу щодо функцій, розподілу обов'язків усередині установ та між установами, належної практики управління реформованої служби зайнятості, розбудову спроможності для порівняльного аналізу результатів роботи ДСЗ, надання гендерно-чутливих послуг та підтримання стратегічного діалогу щодо структури управління фондами державного страхування.

Окрім цього, МОП, надаватиме технічну підтримку для оцінки можливостей ратифікації та ефективного виконання Конвенції 1948 р. про організацію служби зайнятості (№ 88), Конвенції 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття (№ 168), Конвенції 1990 р. про нічну працю (№ 171) та Конвенції 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181)''

Показники кінцевого результату:

1.3.1 За результатами консультацій з соціальними партнерами проведено функціональний аналіз ДСЗ, за результатами якої прийнято план реформування ДСЗ, що включає аспекти, пов'язані з управлінням, результативністю та міжвідомчими механізмами.

Завдання: Розробка плану реформування завершена у 2016 році.

1.3.2 Збільшення числа одержувачів послуг, надаваних ДСЗ (з розбивкою за вразливими групами, ВПО, статтю та інвалідністю).

Завдання: Збільшення одержувачів на 50% до 2019 року.

1.3.3 Кількість нових або посиленних заходів, вжитих ДСЗ для повернення безробітних на ринок праці.

Завдання: Кількість нових або посиленних заходів, запроваджених ДСЗ до 2017 року на основі інструментів і рекомендацій МОП.

1.3.4. Технічна дорадча група для підготовки та використання інформації про ринок праці створена і має спроможність для прогнозування і моніторингу потреб ринку праці.

Завдання: Дорадча група створена до кінця 2016 року.

Кінцевий результат 1.4: Посилено вплив інвестицій на створення робочих місць

Нинішній економічний спад і значний дефіцит бюджету України є серйозним обмеженням для зайнятості. Якими б ефективними не були реформи ринку праці, їхній вплив на створення робочих місць може залишитися обмеженим, якщо попит на робочу силу не збільшиться завдяки покращенню економічних результатів. Розробка і запровадження ширших заходів економічної політики, можливо, виходить за рамки Програми гідної праці, але слід наголосити на необхідності зведення до мінімуму впливу на зайнятість заходів податково-бюджетної консолідації і максимального посилення впливу на неї нових інвестиційних програм. МОП розпочне політичний та технічний діалог з українськими партнерами та міжнародними донорами, банками розвитку і фінансовими організаціями з метою створення засобів і розбудови інституційної спроможності для оцінювання, моніторингу і аналізу впливу на зайнятість нових інвестиційних портфелів, зокрема інфраструктурного характеру, в різних галузях і регіонах. Цей напрям

впроваджуватиметься в першу чергу з Міністерством соціальної політики, Державною службою зайнятості та іншими державними органами, такими як Міністерство фінансів, міністерством інфраструктури, а також організаціями роботодавців та працівників, Європейським Інвестиційним банком, Європейським банком з реконструкції та розвитку, Європейською комісією та іншими міжнародними партнерами. МОП відштовхуватиметься від позитивного досвіду співробітництва з Європейським інвестиційним банком у проведенні оцінки впливу на зайнятість кредитних операцій ЄІБ щодо інвестицій у інфраструктуру в Північній Африці.

Показники кінцевого результату:

1.4.1 Розроблено методичку, що враховує специфіку країни, та пакет практичних рекомендацій щодо порядку оцінювання, моніторингу і аналізу впливу інвестицій у інфраструктуру в країні на зайнятість жінок і чоловіків.

Завдання: До 2018 року відповідні урядові відомства і установи центрального і місцевого рівнів застосовують ці засоби в процесі планування, фінансування і моніторингу інвестиційних проектів.

Пріоритет 2: Сприяння ефективному соціальному діалогу

Кінцевий результат 2.1: Законодавство про працю відповідає міжнародним трудовим нормам і директивам ЄС.

МОП продовжить надавати допомогу тристороннім партнерам у процесі здійснення законодавчих реформ, ознайомлюючи їх з європейським порівняним правом і практикою дотримання міжнародних трудових норм, а також сприяючи досягненню конструктивного компромісу щодо можливих рішень, пристосованих до національного контексту. З цією метою буде використовуватися новостворена субрегіональна правова база даних CEELEX поряд з іншими базами даних МОП. Україна увійде до регіональної мережі експертів з питань праці. Національний координатор МОП відповідатиме за координацію заходів, пов'язаних з CEELEX в Україні. На вимогу проводитиметься аналіз правових пробілів і недоліків у реалізації, а також надаватимуться технічні зауваження і політичні рекомендації у процесі підготовки до ратифікації конвенцій МОП, в тому числі в контексті гендерної рівності.

Показники кінцевого результату:

2.1.1 На основі тристоронніх консультацій Уряд ужив заходів для розроблення проектів законодавства або внесення змін у чинне законодавство відповідно до міжнародних трудових норм.

Завдання: До 2017 року розроблено нове законодавство або внесені зміни у чинне законодавство.

Кінцевий результат 2.2: Покращено систему колективних переговорів і врегулювання трудових спорів.

МОП продовжить надавати тристороннім партнерам допомогу у виконанні наданих у 2012 році рекомендацій⁴⁴ щодо підвищення ефективності колективних переговорів і посилення координації на різних рівнях. При цьому МОП враховуватиме досвід, набутий сторонами соціального діалогу в процесі переговорів на національному та галузевому рівнях і на рівні підприємств, і на вимогу: (i) сприятиме проведенню тристоронніх переговорів щодо нового закону про колективні договори і угоди, пропонуючи для порівняння політичні та правові рішення проблем, спільно виявлених тристоронніми партнерами; (ii) допомагатиме Міністерству соціальної політики України, Національній службі посередництва і примирення, Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні у створенні бази даних про колективні угоди й суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців; (iii) допомагатиме в проведенні оцінки функціонування Національної служби посередництва і примирення і перегляді чинного положення про неї з метою забезпечення її повноцінної працездатності, ефективності та дієвості; (iv) надаватиме Національній службі посередництва і примирення допомогу в створенні інформаційно-управлінської системи щодо трудових спорів; (v) надаватиме Національній службі посередництва і примирення допомогу в розробленні програми планового навчання щодо посередництва у сфері врегулювання трудових спорів і проводити навчання відповідних посередників.

Показники кінцевого результату:

2.2.1 Проект нового закону про колективні договори і угоди обговорено і погоджено з соціальними партнерами.

Завдання: Проект закону про колективні договори і угоди, погоджений з соціальними партнерами, поданий до парламенту до 2017 року.

2.2.2 Функції Національної служби посередництва і примирення переглянуто з метою підвищення її ефективності.

Завдання: Перегляд завершено до 2017 року.

Кінцевий результат 2.3: Зміцнена спроможність соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу.

Програма Гідної праці буде спрямована на розбудову спроможності соціальних партнерів. Зокрема, вона дозволить організаціям роботодавців і працівників забезпечувати цінну допомогу їхнім членам шляхом надання останнім адресних, своєчасних і корисних послуг, завдяки чому вищезгадані організації стануть більш дієвими та представницькими.

⁴⁴ Рекомендації були схвалені на тристоронньому семінарі в 2012 р. Див: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf

Заходи з розбудови спроможності організації роботодавців будуть спрямовані на надання таким організаціям підтримки для ефективнішої участі в роботі економічних і соціальних форумів на всіх рівнях, що забезпечить наявність належного регуляторного середовища для життєздатних і сталих підприємств. Основний акцент у стратегії розбудови спроможності буде зроблено на зусиллях зі зміцнення потенціалу організації щодо реагування на потреби її членів у цілому ряді напрямків, як-от стратегічне планування, належне врядування, організаційне управління, дослідження і аналіз, політична інформаційно-роз'яснювальна робота і лобювання. Крім того, МОП надаватиме організаціям роботодавців підтримку шляхом створення нових послуг із розширенням членського складу та посиленням їх здатності виражати інтереси роботодавців у засобах масової інформації та політичних органах. Отже, технічна допомога МОП буде зосереджена на зміцненні здатності організації роботодавців реагувати на потреби її членів шляхом застосування трикомпонентного підходу: а) розбудови внутрішньої спроможності; б) розроблення нових або вдосконалення існуючих послуг; в) зміцнення потенціалу організацій роботодавців щодо інформаційно-роз'яснювальної роботи.

МОП проводитиме заходи з розбудови спроможності профспілкових організацій з метою надання їм підтримки в підвищенні активності та значущості в публічних і спеціальних дискусіях на теми, пов'язані з ринком праці, трудовими та соціально-трудовами відносинами задля заохочення повного дотримання міжнародних трудових норм. Профспілкам надаватиметься допомога у зміцненні їхньої спроможності щодо політичної інформаційно-роз'яснювальної діяльності на предмет вироблення нормативно-правової бази, здатної забезпечити захист основних прав працівників у чинній практиці.

У цьому відношенні профспілки зміцнюватимуть свій потенціал задля кращого задоволення потреб і очікувань їхніх членів, а саме адаптуватимуть свої стратегічні плани до викликів поточного моменту і найближчого майбутнього, посилюватимуть свою спроможність щодо підтримання і заохочення основних прав працівників у правовій та чинній практиці, створюватимуть організаційні структури та запроваджуватимуть практичні методи роботи, що належним чином відповідатимуть вимогам ринку праці та їхніх членів.

Обізнаність і технічна спроможність центральних і місцевих органів державної влади для ефективного виконання ними своєї ролі у соціальному діалозі і колективних переговорах будуть підвищуватися за допомогою спеціалізованих навчальних та інформаційно-роз'яснювальних заходів.

У контексті розвитку ефективного соціального діалогу та його інституцій, буде розроблено низку заходів щодо надання підтримки Національній тристоронній соціально-економічній раді для покращення її ефективності у виконанні її рішень, підвищення обізнаності серед громадськості щодо ролі соціального діалогу як фактора соціально-економічного розвитку. З метою посилення місцевих громад у контексті децентралізації, представникам уряду, соціальних партнерів, секретаріатам органів соціального діалогу на національному та регіональному рівнях надаватиметься інформація про позитивні практики соціального діалогу в країнах ЄС.

Координація між НТСЕР і територіальними ТСЕР буде посилюватися за допомогою проведення спільних заходів та вдосконалення комунікаційного потоку. Буде проведено аналіз діяльності НТСЕР і територіальних ТСЕР за попередній період, а також розроблено тристоронній план дій щодо підвищення ефективності їх роботи.

Показники кінцевого результату:

- 2.3.1 Схвалено й започатковано реалізацію стратегічного плану діяльності організацій роботодавців.

Завдання: До кінця 2016 р. завершено розробку стратегічного плану. Імплементація плану здійснюється з 2016 по 2019 рр. та продовжується після 2019 р.

- 2.3.2 Розбудовано спроможність організацій роботодавців щодо відстоювання інтересів своїх членів.

Завдання: До середини 2017 р. розроблено, прийнято та покладено початок реалізації стратегічних напрямів політики.

- 2.3.3 Зміцнено спроможність організації роботодавців щодо надання послуг своїм членам

Завдання: До середини 2018 р. організаціями роботодавців запроваджено щонайменше одну нову послугу.

- 2.3.4 Розбудовано спроможність профспілок щодо юридичного тлумачення і вироблення власних пропозицій та рішень.

Завдання: До кінця 2016 року щонайменше п'ять фахівців у галузі права від кожного національного профспілкового центру пройшли навчання з питань юридичного тлумачення шляхом підтвердження чинної практики, пов'язаної з національними, європейськими та міжнародними питаннями.

- 2.3.5 Розбудовано спроможність профспілок щодо відстоювання інтересів своїх членів.

Завдання: До другої половини 2017 року буде сформована група вибраних фахівців від кожного національного профспілкового центру (разом двадцять осіб), яка пройде навчання з питань обстоювання позицій профспілок у публічних і спеціальних дискусіях.

- 2.3.6 Створені нові та гнучкі організаційні структури й процедури для задоволення нових вимог та очікувань членів профспілок.

Завдання: До кінця 2017 року кожним національним профспілковим центром ухвалено як мінімум одне нове стратегічне рішення щодо надання нових послуг своїм членам.

- 2.3.7 Проведено навчання щодо позитивних Європейських практик соціального діалогу для учасників соціального діалогу в Україні. Прийнято тристоронній план дій з удосконалення інституцій соціального діалогу на національному і місцевому рівнях.

Завдання: До 2017 року прийнято план дій.

Кінцевий результат 2.4: Створено ефективну інспекцію праці.

МОП протягом певного часу співпрацює з службами інспекції праці України. У рамках декількох проектів технічного співробітництва МОП розробила або адаптувала українською мовою ряд навчальних та інформаційних посібників⁴⁵, які використовувалися

⁴⁵ Як-от:

- модульний посібник «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»;

як ресурсні матеріали для широкомасштабного навчання інспекторів праці. Для тодішньої Державної інспекції України з питань праці було розроблено базу даних (іноді служба інспекції праці займалася трудовими відносинами).

На спільне прохання Державної служби з питань праці та Федерації профспілок України МОП підготувала технічну методологічну довідку щодо мораторію на проведення перевірок з інспекції праці, яку схвально сприйняли українські партнери. Пізніше уряд затвердив юридичні поправки, якими виключив Державну службу з питань праці з переліку наглядових органів, на які поширюється дія мораторію.

У рамках створення Державної служби з питань праці (Держпраці) МОП надаватиме допомогу на основі досвіду своєї попередньої роботи в Україні та ряді інших країн, застосовуючи методи й засоби, вже апробовані у співробітництві з установами ЄС. Ця допомога охоплюватиме цілий ряд напрямків – від повторного вивчення Положення про Держпраці, визначення функцій інспекції праці з відокремленням від функцій, пов'язаних з адміністрацією праці та державним управлінням, до розробки організаційної моделі та визначення засобів і напрямів діяльності. Тристоронній діалог з адміністрацією праці (за можливості – шляхом створення тристоронньої ради при Держпраці) як всеохоплюючий принцип повинен відігравати центральну роль у розбудові інституційної спроможності Держпраці.

Показники кінцевого результату:

2.4.1 Ступінь, у якому нова модель інспекції праці відповідає Конвенціям №№ 81 та 129.

Завдання: Нова модель, адаптована до національного контексту, відповідає Конвенціям №№ 81 та 129.

2.4.2 Виявлено правові та інституційні пробіли, а також навчальні потреби Держпраці.

Завдання: До середини 2016 року проведено оцінку потреб щодо функцій та повноважень Держпраці.

2.4.3 Визначено порядок проведення тристороннього діалогу в системі адміністрації праці.

Завдання: Нова організаційна модель Держпраці перевірена шляхом тристороннього діалогу.

Пріоритет 3: Покращення соціального захисту і умов праці

Кінцевий результат 3.1: Зміцнення національного мінімального рівня соціального захисту на основі міжнародних трудових стандартів та соціального діалогу .

В умовах жорсткого фінансово-бюджетного тиску Уряд впроваджує ряд реформ, які зачіпають систему соціального забезпечення. Українські соціальні партнери висловили серйозну стурбованість цими реформами, які негативно впливають на системи соціального захисту, загрожують виконанню їхньої основної функції, що полягає в забезпеченні ефективного соціального захисту під час кризи, та ослаблюють роль соціальних партнерів в управлінні соціальним забезпеченням.

-
- навчальні посібники для роботодавців і працівників «Що таке інспекція праці й у чому полягає її діяльність»;
 - «Комплект навчальних засобів для інспекторів праці»;
 - навчальний посібник «Комплексний гендерний підхід у системі інспекції праці України».

У цих умовах, для досягнення цілей, поставлених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Україна взяла на себе міжнародні зобов'язання щодо виконання положень Конвенції МОП № 102 та здійснила підготовку до підписання Європейського кодексу соціального забезпечення. Ці ініціативи користуються потужною підтримкою з боку як організацій працівників, так і організацій роботодавців.

У рамках комплексного пакету заходів реагування МОП на українську кризу в сфері соціального забезпечення МОП продовжить надавати Урядові України та соціальним партнерам допомогу в ефективному розробленні та реалізації заходів із забезпечення сталості основних систем соціального забезпечення у несприятливих соціально-економічних і політичних обставинах, для чого буде впроваджений широкий спектр заходів із технічної допомоги, політичного діалогу та розбудови спроможності.

Показники кінцевого результату:

3.1.1 Україна запроваджує національний мінімальний рівень соціального захисту.

Завдання: Імплементация Конвенції МОП № 102.

3.1.2 Роль соціальних партнерів в управлінні системами соціального забезпечення та їхньому реформуванні посилена шляхом політичного діалогу і розбудови спроможності.

Завдання: Позиції соціальних партнерів відображені у рішеннях правління.

3.1.3 Україна вживає заходів для поширення сфери охоплення системами соціального забезпечення на неформальну економіку та підвищення ефективності збирання внесків.

Завдання: Збільшення середньої заробітної плати, з якої здійснюється відрахування внеску.

Кінцевий результат 3.2: Розроблено і введено в дію політику щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості.

Політика щодо заробітної плати та доходів є особливо важливою в часи економічної кризи. МОП надає рекомендації з вироблення політики стосовно шляхів пом'якшення впливу глобальної економічної кризи на Україну з 2008 року. Значна заборгованість із виплати заробітної плати, що має місце в Україні, може призвести до соціальних заворушень. Тристоронній аналіз можливих шляхів зменшення заборгованості з виплати заробітної плати, а також розгляд питання щодо фонду гарантування заробітної плати можуть сприяти зменшенню вищезгаданої заборгованості та її негативним соціальним наслідкам. Мінімальну заробітну плату слід регулярно переглядати й коригувати на основі настанов МОП. МОП і Європейська Комісія реалізували проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», який забезпечив підвищення обізнаності партнерів щодо гендерної рівності. На основі цієї підвищеної обізнаності, увага МОП зміститься на питання справедливості в оплаті праці, зокрема, на зменшення гендерного розриву в оплаті праці через ефективне виконання Конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100). МОП надаватиме поради з вироблення політики та (або) здійснюватиме заходи з розбудови спроможності національних установ у всіх цих сферах. МОП надаватиме технічну підтримку тристороннім партнерам щодо ратифікації у повному обсязі та ефективного виконання Конвенції 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку

неплатоспроможності роботодавця (№ 173) та Конвенції 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 189).

Показники кінцевого результату:

3.2.1 Кількість оглядів усіма трьома партнерами можливих шляхів зменшення заборгованості з виплати заробітної плати.

Завдання: Комплексний огляд проводиться щорічно.

3.2.2 Кількість переглядів мінімальної заробітної плати всіма трьома партнерами на основі критеріїв, визначених у Конвенції МОП про мінімальну заробітну плату.

Завдання: Перегляд проводиться щорічно.

3.2.3 Вживаються заходи, зокрема ґендерно-нейтральні оцінки робіт на предмет рівної оплати праці, для зменшення ґендерного розриву в оплаті праці у співробітництві з соціальними партнерами, Державною службою зайнятості, Державною службою статистики та Державною службою з питань праці.

Завдання: На основі тристоронніх консультацій до середини 2017 р. підготовлено обґрунтований документ щодо шляхів скорочення ґендерного розриву в оплаті праці на ринку праці України. До кінця 2017 р. проведено дві ґендерно-нейтральні оцінки робіт.

3.2.4 Розпочато підготовку до ратифікації Конвенцій №№ 173 та 189.

Завдання: У 2016 році розпочато обговорення ратифікації Конвенцій №№ 173 та 189.

Кінцевий результат 3.3: Законодавство про безпеку та гігієну праці оновлено та узгоджено з нормами МОП і директивами ЄС.

Незважаючи на тенденцію до зменшення в останні роки кількості нещасних випадків на виробництві, Україна стоїть перед колосальними викликами в сфері безпеки та гігієни праці (БГП). За даними Державної служби статистики України, 24,7 відсотка працівників досі працюють в умовах, які не відповідають нормам безпеки та гігієни. Задача сьогодні полягає в тому, щоб національні зацікавлені сторони докладали спільних зусиль для забезпечення реалізації програм БГП і охоплення ними всіх працюючих.

МОП підтримала Уряд і соціальних партнерів України в сфері БГП у розробленні та реалізації національної програми та стратегії в цій сфері з метою реформування системи управління БГП, визначення нових підходів на основі існуючої соціально-економічної структури та заохочення активної участі тристоронніх партнерів у вирішенні проблем БГП.

Новостворена Державна служба України з питань праці, що увібрала функції кількох служб інспекції праці включно з питаннями охорони праці, буде ключовим партнером в запровадженні Національної програми та стратегії з охорони праці та інформуватиме про заходи з реформування систем управління охороною праці.

Показники кінцевого результату

3.3.1 на основі тристоронніх консультацій розроблена і введена в дію сучасна гендерно-чутлива політика щодо покращення стану безпеки та гігієни праці у галузях підвищеного ризику.

Завдання: Рекомендації з удосконалення чинного національного законодавства в сфері БГП розроблені та обговорені з ключовими зацікавленими сторонами.

Стратегія і програми БГП реалізовані на пілотних підприємствах.

3.3.2 Розбудовано спроможність соціальних партнерів щодо реалізації практичних заходів з управління БГП.

Завдання: Працівники та роботодавці пройшли навчання з проведення оцінки ризиків та впровадження системи управління БГП на рівні підприємства.

3.3.3 Культура безпеки та профілактики заохочується через ефективний обмін знаннями про засоби й передову практику в сфері БГП.

Завдання: Оновлено Національний профіль БГП.

Інформаційно-роз'яснювальні кампанії з висвітлення питань БГП та поширення інформації серед ключових зацікавлених сторін.

Завдання: Передова практика інших країн вивчена та адаптована до українського контексту.

Кінцевий результат 3.4: Тристороннім партнерам надано технічну підтримку в реалізації Національної стратегії тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці.

Національна стратегія тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці на 2012-2017 роки охоплює різні напрями діяльності тристоронніх партнерів у боротьбі з ВІЛ-інфекцією в сфері праці, зокрема шляхом розроблення і реалізації програм щодо ВІЛ-інфекції на робочому місці, спрямованих на захист прав людини, зменшення стигматизації та дискримінації, заохочення добровільного консультування і тестування на ВІЛ. Поштовхом до прийняття Стратегії стала Рекомендація МОП 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200). За останні роки в рамках реалізації Стратегії партнерами були докладені значні зусилля в Черкаській області України щодо розроблення і реалізації програм протидії ВІЛ-інфекції на виробництві й забезпечення доступу працівників до ДКТ, і цей підхід виявився ефективним. Отже, існує необхідність поширити цю діяльність на інші регіони та галузі України.

Показники кінцевого результату:

3.4.1 Розбудовано спроможність соціальних партнерів щодо розроблення програм протидії ВІЛ-інфекції на робочому місці.

Завдання: Станом на кінець 2017 року як мінімум 10 тис. працівниць і працівників у вибраних регіонах/галузях охоплені програмами протидії ВІЛ-інфекції на робочому місці.

3.4.2 Забезпечено доступ працівниць і працівників до добровільного консультування і тестування на ВІЛ на підприємстві та за допомогою підприємства.

Завдання: Як мінімум 10 відсотків усіх працівниць і працівників, охоплених інформаційно-роз'яснювальною роботою і заходами з розбудови спроможності на вибраних підприємствах, пройшли добровільне консультування і тестування на ВІЛ на підприємстві або за допомогою підприємства.

IV. Управління та впровадження

Управління цією програмою співробітництва здійснюватиметься через мережу, до якої входитимуть Група з питань технічної підтримки з питань Гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті, Національний координатор МОП у Києві, Регіональне бюро МОП для країн Європи та Центральної Азії та технічні підрозділи штаб-квартири МОП у Женеві. Національний координатор МОП разом із ГТП/Б виконуватиме координаційну роль. МОП продовжить співпрацювати з головними зацікавленими сторонами у країні, такими як ООН (у рамках Рамкової програми партнерства) і Представництвом Європейської Комісії.

Завдання Програми будуть виконуватися спільно партнерами та МОП (включаючи підтримку, фінансування і моніторинг). З боку МОП ця робота виконуватиметься через проекти технічного співробітництва, дорадчі місії, семінари з поширення інформації та заходи з розбудови спроможності. Для фінансування реалізації цієї Програми для країни будуть залучені позабюджетні кошти та регулярні бюджетні ресурси МОП. Партнери та МОП проводитимуть ретельну оцінку ресурсів, потрібних для досягнення різних кінцевих результатів, і визначатимуть потреби у внутрішньодержавних ресурсах, ресурсах МОП і донорській підтримці. МОП продовжить залучати додаткові ресурси для контролю досягнення результатів, ураховуючи пріоритетні інтереси партнерів. Уряд і соціальні партнери надаватимуть відповідних фахівців і приміщення, а також матеріально-технічну підтримку, виходячи з обставин. Вони зобов'язуються здійснювати подальші кроки, необхідні для досягнення очікуваних результатів згідно з Робочим планом Програми Гідної праці, який буде розроблено.

V. Механізми моніторингу і оцінки виконання

Перевірка виконання Програми Гідної праці здійснюватиметься на регулярній основі із застосуванням партнерами інтерактивних методів. Процес моніторингу передбачатиме проведення місій експертів МОП та підготовку ними внутрішніх звітів. Не рідше одного разу на рік хід виконання Програми перевірятиме Наглядова рада Програми Гідної праці, яка утворюється при НТСЕР, до складу якої входитимуть представники тристоронніх партнерів і Національний координатор МОП в Україні. Завдання Наглядової ради полягатиме в сприянні досягненню цілей Програми, моніторингу і оцінюванні її впровадження, забезпеченні активної участі всіх задіяних сторін і виконанні ними своїх зобов'язань щодо досягнення спільно погоджених результатів. Директор Групи технічної підтримки з питань Гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи наприкінці періоду виконання Програми проведе оцінку її досягнень спільно з українськими партнерами. Для забезпечення проведення цієї оцінки розробляється матриця результатів та план моніторингу і оцінки. Підсумкова оцінка Програми проводитиметься відповідно до стандартних правил МОП.