

УКРАЇНА

**ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ КРАЇНИ
на 2012 – 2015 роки**

Зміст

Скорочення	iii
Вступ	4
I. Сучасна ситуація у соціально-економічній сфері та сфері праці.....	5
II. Набуті уроки: гідна праця та співробітництво з МОП	13
IV. Управління та реалізація	24
V. Механізми контролю та оцінки виконання	25

Скорочення

БГП	безпека та гігієна праці
ВТС	врегулювання трудових спорів
грн	гривня
ГТП/Б	Група технічної підтримки з питань гідної праці МОП та Бюро МОП у Центральній та Східній Європі
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ЄС	Європейський Союз
ІП	інспекція праці
КПМС	Конвенція про працю в морському судноплаванні
МКП	Міжнародна конфедерація профспілок
МОП	Міжнародна організація праці
МТН	міжнародні трудові норми
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ОР	організація роботодавців
ОРС	обстеження робочої сили
ПГПК	Програма гідної праці для країни
ПОП	Професійна освіта та підготовка
ПС	профспілки
СД	соціальний діалог
СЕР	соціально-економічна рада
СПБ/ССР	Стратегія подолання бідності / Середньострокова стратегія розвитку
СРК	стратегія розвитку країни
ССІ	стратегія соціальної інтеграції
ТД	технічна допомога
ТС	технічне співробітництво
УНДАФ	Рамкова програма допомоги ООН для України
УСБ	Угода «стенд-бай»
УСВ	Угода про стабілізацію та вступ
ЦРТ	Цілі розвитку тисячоліття
ЦСЕ	Центральна та Східна Європа

УКРАЇНА
ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ КРАЇНИ
НА 2012–2015 РОКИ

Вступ

Головна мета МОП – сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної праці в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Програми гідної праці для країн (ПГПК) заохочують гідну працю як один із ключових компонентів політики розвитку й, водночас, як національну політичну мету урядів та соціальних партнерів.

Ця програма для країни виходить з міжнародних програм розвитку, таких як Цілі розвитку тисячоліття, а також Рамкової програми допомоги ООН (УНДАФ) на 2012–2016 рр. ПГПК ґрунтується на Програмі «Україна для людей» (проголошеній Президентом України у червні 2010 р.) та національних цілях розвитку. У цій Програмі запропонована політика глибоких реформ і систематичної модернізації країни, які охоплюватимуть усі сфери суспільного життя та всі напрями соціально-економічного розвитку.

Вона передбачає забезпечення сталого економічного зростання і створення нових робочих місць. Її метою є підтримання макроекономічної стабільності високого рівня та якості життя українців та досягнення визнання країнами великої двадцятки України, як сучасної держави з конкурентоспроможною економікою XXI століття, яка втілює Європейську практику.

Програма гідної праці для країни (ПГПК) є продовженням попередньої роботи із заохочення принципів гідної праці в Україні на основі тристороннього соціального діалогу, збалансованого підходу в політиці, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком та поліпшеними стандартами життя чоловіків і жінок. ПГПК буде сприяти досягненню поставлених Україною цілей розвитку й національних пріоритетів. На основі технічних консультацій з Групою технічної підтримки з питань гідної праці МОП та Бюро МОП у Центральній та Східній Європі Уряд й соціальні партнери України визначають пріоритети ПГПК. Під час розробки пріоритетів нової ПГПК експертами МОП за участю тристоронніх партнерів урахувалися результати оцінки впровадження попередньої ПГПК в Україні. Відповідно до пріоритетів співробітництва між МОП та Україною на 2012–2015 рр., у Програмі встановлені основні результати, головні заплановані види діяльності та стратегії, потрібні для досягнення цілей та кінцевих підсумків. Для забезпечення ефективного виконання, моніторингу та оцінки результатів досягнення цілей щодо гідної праці в Україні розроблений план реалізації ПГПК для України на 2012–2015 рр.

Програма спрямована на тісніше співробітництво між МОП та її тристоронніми партнерами в Україні, а також на подальше розширення діяльності МОП з метою досягнення позитивних змін у соціальній та трудовій сферах.

У ПГПК детально викладено політику, стратегії та результати, потрібні для забезпечення гідної праці для всіх. Цей документ відображає стратегічне планування діяльності МОП щодо співробітництва з Україною на 2012–2015 рр. Демонструючи оцінку партнерами та експертами МОП результатів співробітництва у минулі періоди, Програма націлена на забезпечення ширшої взаємодії та кращої узгодженості між напрямками діяльності МОП в Україні, це дозволить зробити внесок у досягнення сталих та позитивних змін у трудовій та соціальній сферах.

I. Сучасна ситуація у соціально-економічній сфері та сфері праці

У 2011 році Україна святкувала 20-ту річницю своєї незалежності. Цей 20-літній період відзначався важливими змінами у політичній системі та економічній структурі, та показав успішні й не успішні соціальні реформи в розпал політичної та економічної кризи. Глобальна фінансово-економічна криза 2008 року вразила й Україну. Після значного послідовного падіння економіка України у другому півріччі 2010 року почала відновлення. ВВП у 2010 році зріс на 4,2 відсотка, а обсяг виробництва промислової продукції – на 11,2 відсотка.

Головними внутрішніми чинниками, які зробили свій внесок у економічне зростання були наступні:

- **збільшення доходів населення та підвищення соціальних стандартів:** реальні доходи населення у 2010 році зросли на 16,2 відсотка, а реальна заробітна плата – на 10,2 відсотка. У 2010 році за середнього рівня інфляції у 9,4 відсотка прожитковий мінімум на душу населення збільшився на 32,1 відсотка, мінімальна заробітна плата – на 38,1 відсотка, мінімальна пенсія за віком – на 29,2 відсотка;
- **покращання на ринку праці:** у 2010 році рівень зайнятості збільшився порівняно з попереднім роком з 57,7 до 58,5 відсотка (з 53,9 до 54,4 відсотка серед жінок і з 62,1 до 63,1 відсотка серед чоловіків), тоді як рівень безробіття зменшився з 8,8 до 8,1 відсотка (з 7,3 до 6,8 відсотка серед жінок та з 10,3 до 9,3 відсотка серед чоловіків). Показники моніторингу бідності також показують певні позитивні тенденції. Незважаючи на те, що межа бідності за відносними критеріями зросла вп'ятеро (з 175 грн. у 2001 році до 944 грн. у 2010 році), рівень бідності за цей період залишався стабільним (27 відсотків). У 2010 році рівень бідності зменшився порівняно з 2009 роком на 2,3 відсоткових пункти – до 24,1 відсотка. Цей показник став найнижчим за період 2001–2010 рр. Рівень крайньої бідності за відносними критеріями скоротився з 19,9 до 11,2 відсотка.

Покращилося становище сімей із дітьми. Рівень бідності у цій групі зменшився з 43,8 відсотка у 2001 році до 35,2 відсотка у 2010 році, зокрема серед сімей з трьома та

більше дітьми. У домогосподарствах із дітьми, де всі дорослі працюють, рівень бідності зменшився на 3,2 відсоткових пункти й у 2010 році становив 24,3 відсотка.

Проте проблема бідності залишається актуальною, і її подолання вимагає ефективних заходів. Вона також є дуже нагальним питанням для працюючого населення. Кожну четверту сім'ю можна назвати бідною.

Водночас, сукупний дохід домогосподарств характеризується зростанням частки соціальних виплат і зменшенням ролі заробітної плати. Частка соціальної допомоги та інших поточних виплат у доході домогосподарств у 2000 році становила 34,9 відсотка, у 2007 році – 37,4 відсотка, а у 2010 році – 37,7 відсотка. У той же час як частка заробітної плати у доході домогосподарств у 2000 році дорівнювала 43,4 відсотка, у 2007 році – 44,0 відсотки, а у 2010 році – 41,0 відсоток.¹

Заробітна плата

Викликає стурбованість забезпечення належного зростання заробітної плати. У Національній доповіді про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального включення» висвітлено зв'язок між низьким рівнем заробітної плати та соціальним виключенням.

Через фінансово-економічну кризу знизилася реальна заробітна плата.² У 2009 році порівняно з 2008 роком індекс реальної заробітної плати становив 90,8 відсотка. У 2010 році і номінальна, і реальна заробітні плати поступово зростали.

Забезпечене зростання реальної і номінальної заробітних плат і у 2011 році. У порівнянні з 2010 роком номінальна заробітна плата за 2011 рік зросла на 17,6 відсотка, а реальна заробітна плата на 8,7 відсотка.

Крім того, досі не вирішена проблема заборгованості з виплати заробітної плати. Нинішня криза спричинила негативний вплив на цю заборгованість у більшості секторів економіки. У 2000–2007 рр. заборгованість із виплати заробітної плати скоротилася, але уже в перший рік кризи (2008) вона знов почала швидко зростати; сума заборгованості за 2008–2009 рр. збільшилася у 2,5 рази, сягнувши 1,67 млрд. грн., або 8 відсотків від фонду заробітної плати, нарахованої за жовтень 2009 року.

Максимального значення заборгованість із виплати заробітної плати сягнула у березні 2010 року – 1,737 млрд. грн. (приблизно 152 млн. євро). Після цього, станом на 1 січня 2011 року, вона впала майже на 30 відсотків – до 1,218 млрд. грн. (приблизно 106 млн. євро), але згодом знов зросла: станом на 1 квітня 2011 року заборгованість дорівнювала 1,324 млрд. грн. (близько 116 млн. євро),. На 1 вересня 2011 року сума заборгованості залишається незмінною – 1,1153 млрд. грн.

Технічна місія МОП, яка відвідала Україну у травні 2011 року та провела багато зустрічей з представниками Уряду, профспілками, роботодавцями на різних рівнях,

¹ Impact of the Financial and Economic Crisis on Wages, Income Distribution and the Tax System, ILO DWT/CO-Budapest, 2010, p. 7.

² Impact of the Financial and Economic Crisis on Wages, Income Distribution and the Tax System, ILO DWT/CO-Budapest, 2010, p. 7.

дуже ґрунтовно вивчила проблеми невиплати заробітної плати та заборгованості з неї, проаналізувала різноманітні зібрані дані, обговорила думки партнерів і дослідників, сформулювала свої рекомендації.

Політика ринку праці

Ринкові трансформації призвели до радикальних змін у сфері зайнятості. За період з 1991 до 2001 року чисельність активної робочої сили скоротилася. Кількість зайнятих зменшилася на 8,7 млн. осіб, а частка зайнятих у загальній чисельності населення знизилася з 50 до 36 відсотків.

У період економічного зростання кількості зареєстрованих безробітних становила лише половину від загальної чисельності фактично безробітних, але у 2010 році це співвідношення ще більше зменшилося. Зараз чверть безробітних має офіційний статус і може одержувати державну підтримку. Рівень безробіття за результатами ОРС дорівнює 8,1 відсотка економічно активного населення віком 15–70 років і 8,4 відсотка людей працездатного віку, що означає, що майже 10 % учасників ринку праці не можуть знайти роботи.

Традиційно найбільш уразливою групою на ринку праці вважають молодь. Головними перешкодами для інтеграції, з якими стикається ця група, є відсутність або нестача досвіду роботи та брак досвіду пошуку роботи. У 2010 році рівень безробіття серед молоді віком 15–24 роки в Україні дорівнював 17,4 відсотка, а молодь становила 26 відсотків загальної кількості безробітних. Ураховуючи важливість роботи для молодих людей для їхньої успішної соціалізації, національне законодавство передбачає додаткові заходи з підтримки створення робочих місць для них, але поки що ці заходи переважно мають адміністративний і формальний характер.

Рівень безробіття серед жінок віком 15–70 років (а також 15–64 роки) дещо нижчий, ніж серед чоловіків. За національним визначенням працездатного віку рівні безробіття не мають гендерних відмінностей. Проте у групах молодого віку (15–29 років) рівень безробіття серед жінок є вищим, ніж серед чоловіків, тоді як в інших вікових групах вищим є безробіття серед чоловіків. Це означає, що жінки, можливо, зазнають дискримінації щодо прийняття на роботу, коли вони знаходяться в активному дітородному віці.

Економічна криза 2008–2009 рр. призвела до посилення вимушеної часткової зайнятості. Кількість тих, хто працює на умовах неповного робочого часу, на кінець 2010 року становила 525,9 тис., або 4,8 відсотка загальної чисельності постійних працівників великих і середніх підприємств.

Щоб подолати наслідки економічної кризи, в Україні з 16 березня 2009 року було запроваджено допомогу у разі часткового безробіття, яку змогла отримати дуже невелика кількість чоловіків і жінок. За даними Державної служби зайнятості, допомога у разі часткового безробіття була надана тільки 14 підприємствам, які зберегли робочі місця для 6500 працівників. Це становить трохи більше 2 відсотків

загальної чисельності працівників, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації підприємств.

У результаті поширення гнучких форм зайнятості лише третина зайнятих має постійні трудові договори й високий рівень стабільності зайнятості.

Нинішня криза також чітко відобразила багато інших проблем трудящих: зайнятість на малокваліфікованих роботах (від 25 до 50 відсотків), нестабільність зайнятості та неформальна зайнятість.

В Україні дуже поширена така законна форма отримання доходів, як самозайнятість. Станом на 2009 рік в Україні було зареєстровано 579 приватних підприємців («фізичних осіб-підприємців») на 10 тис. населення. Разом із тим, є велика кількість людей, які фактично працюють як самозайняті, але не зареєстровані як такі. За статистичними даними, у 2010 році в Україні в неформальному секторі було зайнято 4,6 млн осіб (22,9 відсотка загальної чисельності зайнятого населення, майже половина зайнятих сільських мешканців і 11,3 відсотка зайнятих мешканців міст). Вони мають низькооплачувану роботу, та не охоплені дією трудового законодавства й системою соціального захисту. Крім того, це створює перешкоди для їхньої економічної інтеграції.

Доволі поширене явище – подвійний облік заробітної плати, тобто офіційно працівники отримують мінімальну заробітну плату, встановлену законом, або трохи більшу, а фактично одержують у декілька разів більшу.

На думку українських фахівців та експертів Світового банку, загальний обсяг прихованої заробітної плати в Україні становить понад 100 млрд. грн..

Один із пріоритетів, проголошених чинним Урядом України, є боротьба з незадекларованою працею та тіньовою заробітною платою. Це обумовлено не тільки економічними причинами, а й впровадженням із 1 жовтня 2011 року пенсійної реформи, мета якої – збільшити обсяг надходжень до Пенсійного фонду України.

Мобільність робочої сили безпосередньо впливає на фонд кваліфікованих кадрів у країнах походження і призначення, що має значні наслідки для їхнього соціально-економічного становища. Законна трудова міграція може бути безпрограшним рішенням і для країн походження, і для країн призначення, а також для самих мігрантів, тоді як нерегульована міграція наражає мігрантів на ризик експлуатації.

Головне питання у регулюванні трудової міграції – визнання кваліфікації та професійної підготовки. Для мігрантів із невизнаними навичками соціально-економічні перспективи можуть невиправдано звужуватися. Це породжує серед мігрантів розчарування й спричиняє напруженість на ринку праці, а також зменшує перспективи інтеграції мігрантів та можливість їхнього позитивного впливу на економіку. МОП і в подальшому підтримуватиме соціальних партнерів щодо участі у визначенні кваліфікації згідно зі стандартами країн, що приймають, або наявними механізмами визнання, такими як Європейські кваліфікаційні рамки (якщо це буде доречно), для різних секторів економіки у рамках тристороннього підходу. При цьому

слід приділяти увагу як місцевим, так і міжнародним вимогам до кваліфікацій. Такі стандарти могли б сприяти визнанню кваліфікації у майбутньому, закладаючи підвалини для національних кваліфікаційних рамок.

Система професійної освіти та підготовки в Україні досі ґрунтується на низхідному підході, який не відображає потреби ринку праці. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту й Міністерство економічного розвитку і торгівлі України відіграють важливу роль у підготовці щорічного державного замовлення на навчальні курси, які мають проводитися майже тисячею закладів професійної освіти. Державне замовлення ґрунтується на багаторічному плані економічного розвитку, а не на поточних потребах ринку праці. Крім обмеженого числа ініціатив, впроваджуваних донорами, професійних стандартів немає; є тільки стандарти освіти (номенклатура) та відповідні навчальні програми, за які відповідає Міністерство освіти і науки, молоді та спорту. Механізму прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах немає. Нещодавнє рішення про створення національних кваліфікаційних рамок, а також надання Державній службі зайнятості повноважень щодо управління визнанням раніше набутої освіти відкривають можливості для модернізації системи професійної освіти та підготовки відповідно до європейських стандартів і потреб українського ринку праці.

Щоб вирішити багато з цих проблем і, зокрема, зменшити бідність, Уряд на виконання Указу Президента України розробив Державну цільову соціальну програму подолання та запобігання бідності на період до 2015 року. Програма визначає комплекс заходів на національному рівні, спрямованих на підвищення рівня добробуту населення, викорінення бідності серед трудящих, зниження рівня бідності у сільській місцевості та серед сімей із дітьми, особливо серед багатодітних сімей, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, безпритульних дітей, безробітних, людей з інвалідністю та бездомних.

Однією з найбільш важливих цілей, проголошених Урядом України є поєднання активної соціальної політики, спрямованої на відновлення зайнятості, економічне зростання і створення умов для гідної праці, з ефективною підтримкою вразливих груп населення.

Соціальне забезпечення та пенсійна реформа

В Україні глобальна економічна криза призвела до значного зростання безробіття та зменшення реальної заробітної плати. Проте механізми соціального забезпечення відреагували на кризу. Щоб забезпечити підтримку доходів безробітних працівників та інших уразливих груп, на які вплинула криза, системою соціального забезпечення, зокрема схемою страхування на випадок безробіття, було вжито різних заходів.

Завдання, що стоїть перед українською системою соціального забезпечення, полягає у виробленні ефективної політики та стратегій збереження добре функціонуючих автоматичних стабілізаторів, які підтримують стабільне відновлення зайнятості, водночас забезпечуючи досягнення середньострокової фінансової стабільності.

Крім того, криза безпосередньо вплинула на залишок коштів у фондах соціального забезпечення через скорочення надходжень внесків і збільшення витрат на допомогу, а також через істотну втрату активів, інвестованих приватними пенсійними фондами третього рівня.

На додаток до нагального завдання щодо подолання негативних наслідків глобальної кризи, українські механізми соціального забезпечення, зокрема пенсійна система, стоять перед іншим величезним викликом – необхідністю забезпечити фінансову сталість систем з урахуванням очікуваних демографічних змін.

Під тиском необхідності стримувати дефіцит державного бюджету в післякризовий період український Уряд розглядає питання реформ у сфері соціального забезпечення. Нещодавно Україна ухвалила Закон «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який набрав чинності 1 жовтня 2011 року. Цей закон передбачає, зокрема, поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років до 2021 року та впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи з індивідуальними рахунками. При впровадженні цього нового Закону важливо, щоб пенсійна реформа відновила довгострокову сталість пенсійної системи та довіру до неї з боку основних зацікавлених сторін, забезпечуючи при цьому виконання нею своєї головної функції, а саме: належного гарантування доходів осіб похилого віку, людей з інвалідністю та осіб, які втратили годувальника.

Безпека та гігієна праці

В незалежності від стійкої тенденції зменшення кількості нещасних випадків на виробництві за останні десять років, в Україні існують серйозні проблеми в галузі безпеки та гігієни праці. За останні п'ять років середній рівень травматизму зі смертельним наслідком становить 6,2 на 100 тис. працівників. У 2010 році загальна кількість нещасних випадків зменшилася порівняно з попереднім роком на 5,4 відсотка, або на 672 випадки (у 2010 році було травмовано 11698 працівників, з них 2604 жінки; у 2009 році – відповідно 12370 та 2532). Кількість нещасних випадків із смертельним наслідком у 2010 році зменшилася порівняно з попереднім роком на 4,59 відсотка, або на 31 випадок (у 2010 році смертельні травми отримали 644 працівники, з них 31 жінка; у 2009 році – відповідно 675 та 41).

Незважаючи на деякі позитивні зміни в економіці, що відбулися до кризи, ситуація в галузі безпеки та гігієни праці залишається нестабільною. Нинішня частота нещасних випадків на виробництві в Україні досі є вищою, ніж у більшості розвинених країнах.

У 2009 та 2010 роках найбільш небезпечними секторами були вугледобувна та хімічна промисловість, сільське господарство, транспорт і будівництво. На ці сектори в Україні припадає 68 відсотків загальної кількості травмованих працівників і 71 відсоток загиблих від виробничих травм. Більш ніж 23 відсотки трудящих працюють в умовах, які не відповідають санітарним нормам. Почастішали випадки, коли одна особа страждає одночасно від декількох професійних захворювань.

Приблизно 17 тис. працівників щороку стають інвалідами, а більш ніж 313 тис. осіб отримують компенсацію у зв'язку з виробничою травмою або професійним захворюванням, причому близько 50 тис. із них отримують пенсію у зв'язку з втратою годувальника. МОП надає технічну допомогу Урядові та соціальним партнерам у розробленні Стратегії та Загальнодержавної Програми з Безпеки та Гігієни Праці. Обидва документи розроблені спеціально підготовленими тристоронніми робочими групами, щоб реформувати системи управління безпекою та гігієною праці, знайти нові підходи, що мають враховувати поточні соціально-економічні процеси, включаючи зміни у системі державного нагляду (контролю) за господарською діяльністю, та сприяти активній участі всіх сторін соціального діалогу у вирішенні проблем безпеки та гігієни праці.

ВІЛ-інфекція та СНІД у сфері праці

Профілактика ВІЛ-інфекції у сфері праці – дуже нагальне для України питання. Серед країн Європи та СНД Україна є найбільш ураженою епідемією ВІЛ-інфекції. Станом на 1 грудня 2011 року в Україні офіційно зареєстровано 200774 особи, які живуть із ВІЛ. За даними ЮНЕЙДС та ВООЗ, орієнтовна кількість людей, які живуть із ВІЛ, станом на кінець 2009 року, досягла 360 тис., або 1,3 відсотка дорослого населення віком 15–49 років.

Ураховуючи, що епідемія вражає людей у найбільш продуктивному віці, а також беручи до уваги прийняття нової норми МОП – Рекомендації щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), тристоронні партнери в Україні за підтримки МОП, під егідою Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) розробили Національну стратегію тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці. Стратегія була офіційно затверджена на засіданні НТСЕР 20 лютого 2012 року. Головне завдання Стратегії – забезпечити ефективний постійний соціальний діалог між тристоронніми партнерами для вироблення спільних рішень і цілеспрямованої політики та програм із профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу у сфері праці. Стратегія забезпечує базу для координації і об'єднання зусиль державних органів, профспілок, роботодавців, їхніх організацій та об'єднань у протидії поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у сфері праці.

Стратегія також передбачає включення заходів з протидії ВІЛ-інфекції до відповідних національних політик та програм, зокрема щодо праці, освіти, соціального захисту та охорони здоров'я, з метою забезпечення прав людей, які живуть із ВІЛ, на соціальне страхування та соціальну допомогу, а також пом'якшення соціальних наслідків ВІЛ-інфекції. Цей напрям заходів у відповідь на епідемію ВІЛ/СНІДу недостатньо досліджений, але є вкрай важливим, тому з метою подальшого його аналізу слід вивчити додаткові ресурси.

МОП тісно співпрацюватиме з Урядом і соціальними партнерами, надаючи їм допомогу в реалізації Стратегії після її прийняття, зокрема шляхом розробки та впровадження програм профілактики ВІЛ-інфекції на робочому місці. Більш того, включення цих питань до порядку денного колективних переговорів має на меті

запобігання стигматизації та дискримінації, а також порушення інших прав на підставі фактичного або приписуваного ВІЛ-статусу у сфері праці у вибраних регіонах і секторах.

Соціальний діалог і трипартизм, колективні переговори

Протягом останнього десятиріччя МОП допомагала Україні у проведенні реформ правової бази та інституційних засад соціального діалогу, колективних переговорів і забезпечення дотримання трудового законодавства. В останні кілька років українські тристоронні партнери користувалися технічною допомогою МОП у рамках ряду проектів і заходів МОП, які значною мірою позитивно вплинули на розвиток соціально-трудова відносин в Україні.

Україна забезпечила належний розвиток правової та інституційної бази, яка дає соціальним партнерам змогу брати активну участь у тристоронніх і двосторонніх переговорах, консультаціях і координації дій з широкого кола питань, а також укладати колективні договори та угоди. Нещодавно був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні», на який вже давно чекали багато національних тристоронніх партнерів і міжнародних організацій. Хоча деякі профспілки критично поставилися до критеріїв репрезентативності, встановлених цим законом, національні тристоронні соціально-економічні ради регулярно проводять засідання, що є міцною платформою для вирішення тристоронніми партнерами різних соціально-економічних питань. Новий закон посилить роль цих тристоронніх інституцій. Водночас МОП і українські партнери у рамках нової ПГПК зроблять значний внесок у підвищення ефективності соціального діалогу й колективних переговорів на всіх рівнях.

Наразі в Україні нараховується 92 галузеві колективні угоди та 29 регіональних; відповідно 19 і 28 з них підписані організаціями роботодавців. Статистичні дані також свідчать про зростання кількості укладених колективних договорів: станом на 31 березня 2011 року загалом було зареєстровано 98622 колективні договори, які охоплювали 8,9 млн. працівників, або 81,2 відсотка всієї постійної зареєстрованої робочої сили.

Починаючи з 1994 року, на національному рівні Уряд і соціальні партнери регулярно укладають Генеральну угоду.

Потрібні додаткові зусилля з боку всіх тристоронніх партнерів для встановлення та впровадження ефективних механізмів, які забезпечать повне дотримання принципу верховенства права, особливо щодо виконання колективних договорів і угод. У цьому відношенні ключову роль повинна відігравати інспекція праці. Указом Президента України повноваження з державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства покладені на новостворену Державну інспекцію України з питань праці.

II. Набуті уроки: гідна праця та співробітництво з МОП

Останні 17 років співробітництво між МОП і незалежною Україною здійснювалося у рамках 30 проектів МОП із технічного співробітництва, які охоплюють майже всі сфери, передбачені мандатом МОП.

У 2006–2007 рр. МОП співпрацювала з Україною над розробленням першої Програми гідної праці.

У червні 2008 року був підписаний Меморандум про взаєморозуміння між МОП і національними партнерами щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр. Хоча цей меморандум був просто рамковою угодою про наміри, у процесі виконання він став масштабним практичним документом.

В останні три роки співробітництво між МОП і Урядом, профспілками та організаціями роботодавців України охоплює не тільки три головні погоджені пріоритети співробітництва, спрямовані на зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці, вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з особливою увагою до вразливих груп. Поточне співробітництво охоплює також 12 кінцевих результатів програми для країни. Упродовж цього періоду в Україні успішно впроваджено 11 проектів МОП із технічного співробітництва.

МОП і національні партнери спільно сприяли:

- зміцненню політики та регулювання ринку праці, а також відповідної інформаційної системи під час реалізації Глобального пакту МОП про робочі місця шляхом сприяння зайнятості людей з інвалідністю; заохоченню рівних можливостей жінок і чоловіків на робочому місці; розробленню та запровадженню посиленої системи управління трудовою міграцією та добору кваліфікованих кадрів;
- трипартизму, соціальному діалогові та колективним переговорам шляхом доповнення і гармонізації національного законодавства, розбудови спроможності партнерів, посилення соціально-економічних рад на всіх рівнях та інституцій інспекції праці;
- розбудові спроможності партнерів у галузі безпеки та гігієни праці, підготовці Національної стратегії та Загальнодержавної програми з безпеки та гігієни праці в Україні на 2012–2016 рр., а також розробленню та реалізації Національної стратегії тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці;
- розбудові спроможності українських органів влади й соціальних партнерів у забезпеченні виконання національних і міжнародних зобов'язань із гендерної рівності у сфері праці, у поступовому викоріненні гендерних упереджень у політиці зайнятості та сексуальних домагань на робочому місці, а також у

створенні сприятливого середовища для розширення економічних можливостей жінок і розвитку жіночого підприємництва. Це завдання вирішувалася у контексті проекту технічного співробітництва «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», який впроваджувався Міжнародним бюро праці (МБП) за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу та МБП.

На прохання Уряду України МОП бере активну участь у консультаціях стосовно пенсійної реформи.

Цей внесок залишається актуальним у ході економічних, соціальних і адміністративних реформ, які впроваджуються у 2010–2014 рр.

МОП постійно надає допомогу в ратифікації та імплементації Міжнародних Трудових Стандартів. За відправні точки для надання технічної допомоги МОП використовуються зауваження КЕЗКР. У контексті неодноразового зауваження КЕЗКР про те, що у доповіді Уряду вже протягом ряду років не подається актуальна інформація щодо заборгованості із виплати заробітної плати та вжитих законодавчих заходів або результатів відповідних перевірок, в Україні була проведена місія МОП з установлення фактів щодо виконання в Україні Конвенції про захист заробітної плати (№ 95). На основі висновків місії Уряд і соціальні партнери розробляють тристоронній план роботи з вирішення проблем із заборгованості з виплати заробітної плати у державному та приватному секторах.

Національна тристороння конференція з Міжнародних Трудових Стандартів, технічно та фінансово підтримувана МОП, ініціювала тристоронній підготовчий процес, потрібний для майбутньої ратифікації Конвенції про працю в морському судноплаванні (2006 р.). Уряд України звернувся до МОП за допомогою у приведенні національного законодавства щодо гендерної рівності у повну відповідність до Конвенцій МОП №№ 100 та 111; ця робота виконувалася у рамках проекту ЄС–МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Парламент України у 2011 році ратифікував Конвенції МОП №№ 174 та 176 і регулярно проводить парламентські та комітетські слухання з виконання Конвенцій МОП (№№ 87, 98, 95, 100, 111, 155, 187, 102). МОП наглядає за виконанням Україною Конвенцій МОП №№ 87, 98 і 95 (за скаргами національних профспілок і МКП).

Програма гідної праці та Глобальний пакт про робочі місця були в центрі діяльності МОП щодо надання Україні допомоги у зменшенні до мінімуму впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці, умови праці та соціальне забезпечення. На прохання Уряду МОП за сприяння соціальних партнерів підтримала проведення трьох комплексних досліджень щодо диверсифікації економіки, впливу кризи на заробітну плату та наслідки для системи соціального забезпечення й представила їх результати на національних конференціях. Ця робота МОП сприяла розробленню та реалізації тристороннього плану роботи з пом'якшення впливу кризи в Україні.

Дуже важливим внеском у реалізацію Програми гідної праці стала підготовка, публікація і презентація документа «Профіль гідної праці в Україні», в якому висвітлені показники, що використовуються для вимірювання аспектів гідної праці.

Як результат багатостороннього співробітництва МОП з національними партнерами, Програма гідної праці заохочується на різних рівнях. Програма гідної праці та Глобальний пакт МОП про робочі місця відображені в Указі Президента України, офіційних документах Парламенту та Уряду України. Федерація та Конфедерація роботодавців України сформулювали ключові елементи Програми гідної праці у своїх стратегічних програмах.

VI з'їзд Федерації профспілок України схвалив 4 спеціальні резолюції, присвячені конкретним компонентам Програми гідної праці. Національні та регіональні засоби масової інформації постійно пропагують концепції гідної праці та гідного життя для всіх.

У березні 2011 року Уряд і Координатор системи ООН в Україні та 15 спеціалізованих агенцій ООН підписали нову Рамкову програму допомоги ООН для України (УНДАФ) на 2012–2016 рр. Вона включає 4 компоненти Програми гідної праці МОП.

У травні–липні 2011 року МОП провела початкові консультації з Урядом , всеукраїнськими профспілками та організаціями роботодавців щодо головних пріоритетів нової Програми гідної праці для країни (ПГПК) на 2012–2015 рр.

Набуті уроки та завдання:

- Реалізація ПГПК та ТС МОП і взагалі всіх напрямів діяльності МОП в Україні потребувала дуже чіткого планування, координації та взаємодії..
- У цьому контексті дуже важливим інструментом є річний план роботи, підготовлений для України на 2011 рік за ініціативою Група технічної підтримки гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті.
- Усі реформи, проголошені Президентом України, та ініціативи чинного Уряду щодо їхньої реалізації негайно приводять до зміни пріоритетів і потреб.
- Уряд і його установи потребують дуже швидкого реагування з боку агенцій ООН, серед них і МОП, донорів та інших партнерів (щодо досвіду та найкращої практики у різних сферах). Відповідним чином це вимагає більшої гнучкості від різних агенцій.
- Прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні», попри його позитивні цінності, загостило проблеми профспілкового руху в Україні. Критерії репрезентативності, встановлені у цьому нещодавно прийнятому законі, ускладнюють для ряду профспілок, які не можуть їх виконати, завдання представлення інтересів своїх членів на колективних переговорах і участі в соціальному діалозі на різних рівнях. Через це такі профспілки, ймовірно, будуть змушені об'єднуватися, щоб відповідати передбаченим законом критеріям.
- Реалізація нової Державної соціальної програми із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2016 року, проект якої вже розроблений,

буде вимагати практичної та ефективної залученості МОП, урядових структур та соціальних партнерів.

- Комплексний ґендерний підхід ще належить впровадити у процес СД, зокрема через новий національний тристоронній орган.
- Реалізація Національної стратегії тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці залежить від замученості урядових структур, соціальних партнерів та допомоги МОП.

III. Пріоритетні сфери співробітництва

Пріоритетні сфери співробітництва і планові кінцеві результати програми для країни розроблені у тісному співробітництві з партнерами. Цей процес розпочався з індивідуальних консультацій та оцінки попередньої ПГПК. Після цих дискусій з урахуванням отриманих думок група технічної підтримки гідної праці та Бюро МОП для країн ЦСЄ у Будапешті розроблено проект текстової частини програми, який також пройшов обговорення. Ця програма є результатом вищезгаданого процесу. Ураховуючи уроки, здобуті впродовж минулого співробітництва, МОП спрямує свою діяльність на зміцнення спроможностей партнерів і посилення впливу політики МОП щодо гідної праці згідно з УНДАФ і Програмою економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Стратегія полягатиме у роботі з тісним залученням партнерів, багатосторонніх і двосторонніх донорів.

У рамках усеосяжної теми «Гідна праця для всіх» МОП у період з 2012 до 2015 року зосередиться у своїй роботі в Україні на трьох пріоритетах програми для країни, які слід розглядати як довгострокові цілі. Це:

- i) зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їхньої участі в управлінні ринком праці;
- ii) заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування;
- iii) удосконалення систем соціального захисту.

МОП як технічна і нормотворча агенція ООН може надавати високоякісну технічну допомогу щодо чотирьох стратегічних цілей Програми гідної праці. Конкретніше кажучи, Секретаріат МОП має тривалий досвід і технічні навички в таких сферах, як трудові норми, заохочення зайнятості, соціальний захист і соціальний діалог. МОП – єдина організація, де знання і досвід її тристоронніх партнерів відображаються у документах, обговорюються та спільно використовуються в різних країнах і регіонах. ГТП/Б у Будапешті впровадила ряд проектів у Центральній та Східній Європі з повним виконанням вимог донорів і країн-реципієнтів.

Пріоритет 1. Зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їхньої участі в управлінні ринком праці

Кінцевий результат 1.1. Створено правове та інституційне середовище, сприятливе для функціонування соціального діалогу

Набрання чинності у 2011 році новим Законом «Про соціальний діалог в Україні», а також нещодавня зміна конфігурації соціальних партнерів можуть спричинити істотні зміни у складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) і територіальних СЕР.

МОП надає допомогу в покращенні координації дій тристоронніх інституцій соціального діалогу на національному та територіальному рівнях.

Виявлено недостатню координацію процесів колективних переговорів на різних рівнях (національному, галузевому та на рівні підприємства) як у державному, так і у приватному секторах. Пропонована стратегія усунення цієї проблеми полягає у покращенні розуміння принципів колективних переговорів, а також укладенні та реалізації подальших колективних договорів і угод.

Показники кінцевого результату:

- Тристоронніми партнерами розроблені та впроваджені заходи із заохочення ефективних колективних переговорів на різних рівнях і сприяння їм.
- Тристоронніми партнерами розроблені та впроваджені заходи з посилення територіального соціального діалогу. Налагоджена координація між національними та територіальними інституціями соціального діалогу.

Кінцевий результат 1.2. Підвищено важливість організацій роботодавців і працівників для наявних та потенційних членів завдяки наданню нових або покращених послуг

Зусилля зміцнити організацій роботодавців будуть спрямовані на розбудову спроможності з метою підтримання більш ефективної участі роботодавців у економічних і соціальних форумах на всіх рівнях, для забезпечення наявності зручного для бізнесу законодавчого середовища, яке підтримує життєздатні та сталі підприємства. МОП також продовжить надавати допомогу в підтриманні розширення членства ОР завдяки наданню нових і кращих послуг.

Щоб розширити розуміння ролі та сфери дії МТН, їхньої доречності та застосування для захисту прав працівників, МОП проведе навчання інструкторів із питань МТН з особливим акцентом на свободу асоціації. Профспілкам також надаватиметься допомога для забезпечення кращого розуміння ними наглядових механізмів МОП. Діяльність із розбудови спроможності буде спрямована на надання профспілкам можливості контролювати та коментувати заходи Уряду щодо МТН і національного законодавства.

Показники кінцевого результату:

- ОР пройшли курс підготовки щодо навчання своїх членів із питань попередження та врегулювання спорів на робочому місці шляхом покращення управління людськими ресурсами.
- ОР пройшли підготовку з питань використання Навчального комплексу з розвитку сталих підприємств, розробленого Бюро МОП з питань діяльності роботодавців (АСТ/ЕМР).
- Проведено тренінг для інструкторів із питань МТН та прав працівників для профспілок.
- Профспілки контролюють і коментують заходи Уряду у відповідь на зауваження наглядових органів МОП.

Кінцевий результат 1.3. Міжнародні трудові норми краще відображені у трудовому законодавстві

МОП продовжить підтримувати тристоронніх партнерів, на їхнє прохання, у процесі ратифікації Конвенції про працю в морському судноплавстві.

На прохання тристоронніх партнерів надаватимуться юридичні та технічні рекомендації у процесі перегляду Кодексу законів про працю. Технічна допомога буде спрямована, зокрема, на усунення фактів недотримання норм щодо повної реалізації свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів, а також на усунення недоліків у виконанні Конвенцій №№ 95, 100 та 111.

За результатами технічної місії МОП, що відбулася у травні 2011 року і розглянула проблеми невиплати заробітної плати та заборгованості із заробітної плати, на основі обговорення у Комітеті Верховної Ради з питань соціальної політики та праці й урахування зацікавленість у ратифікації Конвенції МОП № 173 (третья глава), МОП надаватиме відповідну технічну допомогу.

Показники кінцевого результату:

- Тристоронні партнери вживають юридичних і практичних заходів щодо застосування МТН у національному законодавстві у відповідь на питання, порушені наглядовими органами МОП.

Пріоритет 2. Заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування

Кінцевий результат 2.1. Покращена якість професійної освіти та підготовки сприяє включенню молоді у робочу силу

Зусилля слід спрямувати на підвищення якості та доречності системи ПОП, що в свою чергу потребує активного залучення соціальних партнерів. Наразі участь соціальних партнерів у розробленні та реалізації політики й програм ПОП, а також у підготовці навчальних планів має обмежений характер. Організації роботодавців і працівників відіграють ключову роль у визначенні найбільш доречних форм і змісту навчання для

наявних можливостей щодо зайнятості, і їм слід допомагати у виконанні цієї важливої функції.

У цьому контексті МОП прагнучим залучати фінансування для забезпечення розбудови спроможності щодо покращення збирання даних про потреби у кваліфікованих кадрах, зокрема щодо обстежень і аналізу потреб у кваліфікованих кадрах, причому пілотні проекти з цих питань можна проводити і на національному, і на регіональному рівнях. За результатами цієї роботи можна розробити актуальні, орієнтовані на навички навчальні модулі для професійних профілів, які користуються великим попитом, і налагодити партнерство із зацікавленими підприємствами з метою забезпечення можливостей навчання на їхній території.

З питанням підвищення якості ПОП пов'язано також питання підприємницької освіти для молоді та дорослих. Традиційну концепцію освіти та підготовки до підприємницької діяльності, для якої характерним є надання економічної та бізнесової освіти, поступово замінює підприємництво як ключова компетенція.

З одного боку, посилення економічної диверсифікації та сприяння створенню робочих місць є шляхом зміцнення середовища, сприятливого для бізнесу, з акцентом на навички та здібності й експортну орієнтацію. Хоча аналіз на національному рівні може надати корисні настанови щодо сталого зростання і створення робочих місць, поглиблений аналіз окремого сектора є дуже важливим для опрацювання конкретних політичних пропозицій. МОП дуже детально проаналізувала два сектори (металургію й металообробку та туризм). Результати аналізу туристичного сектора будуть ураховані у місцевих планах дій щодо зайнятості на основі методики МЕР (місцевого економічного розвитку) для регіонів, зацікавлених у розвитку туризму та інвестуванні в навчання відповідних людських ресурсів.

Місцевий економічний розвиток також може сприяти переведенню неформальної діяльності у формальну економіку. Місцеві суб'єкти краще здатні оцінити пріоритети громад, їхні можливості та проблеми; ще важливіше те, що вони мають ширші можливості для мобілізації та координації місцевих ресурсів. Зокрема, МОП зосередиться:

- 1) на підтриманні розповсюдження методики місцевого розвитку з особливим наголосом на вибраному секторі економіки й на розвитку необхідних навичок на місцевому рівні;
- 2) на підтриманні налагодження міцного партнерства між організаціями роботодавців і працівників та місцевими органами влади задля реалізації подальших ініціатив із місцевого економічного розвитку та створення робочих місць.

Існує потреба у подальшому розвитку послуг державної служби зайнятості (ДСЗ) та розширенні активних програм на ринку праці, особливо тих, що спрямовані на вразливі групи. Такі групи потребують адресних заходів втручання на основі спеціалізованих послуг, які урахують різні категорії вразливості. Що стосується

молоді, то вона в першу чергу виграє від подальшого розширення професійної орієнтації для учнів/студентів останнього року навчання, яка дасть змогу налаштувати їх на професійну освіту й підготовку за спеціальностями, котрі користуються попитом на ринку праці. Особливої уваги слід приділяти тим, хто не закінчив школу, зокрема шляхом реалізації схем учнівства, які передбачають поєднання навчання і роботи. МОП надаватиме технічну допомогу для розроблення програм соціальної інтеграції, орієнтованих на молодь із соціально неблагополучних сімей, яка має мотивацію для участі в таких програмах.

МОП надаватиме допомогу для розроблення програм, спрямованих на задоволення особливих потреб людей з інвалідністю. Ці програми повинні охоплювати більше осіб з цих груп, ніж зараз, причому не тільки тих, хто зареєстрований як шукач роботи, а й зневірених неактивних осіб. Ці програми мають передбачати професійну оцінку, професійну реабілітацію та відповідну підготовку, надання субсидій на адаптацію робочих місць і на функціонування захищених майстерень, а також реалізацію інших доречних активних програм на ринку праці з урахуванням ступеня інвалідності.

МОП на національному рівні надаватиме підтримку організаціям роботодавців і працівників та ДСЗ, а на регіональному та місцевому рівнях – органам місцевого самоврядування і місцевим управлінням праці для того, щоб вони відігравали важливу роль у розробленні та реалізації всіх вищезгаданих програм і активних заходів на ринку праці.

Показники кінцевого результату:

- Перекладені та розповсюджені матеріали МОП щодо найкращої практики та механізмів, досвіду, політичних підходів і належних методик заохочення навчання дорослих.
- Надані керівні принципи та засоби для підготовки місцевих планів дій щодо зайнятості з метою покращення врядування шляхом посилення координації соціально-економічної політики з ширшим залученням соціальних партнерів.
- Плани розвитку зайнятості та підвищення кваліфікації включені до регіональних планів розвитку зайнятості у галузі туризму, а також до національної стратегії розвитку цієї галузі.
- Розбудовано спроможність соціальних партнерів щодо розроблення та реалізації політики ПОП.
- За активної участі організацій роботодавців і працівників розроблені та реалізовані нові заходи активної політики на ринку праці, спрямовані на вразливі групи.
- Розроблені програми заохочення мобільності на ринку праці працівників з регіонів із високими рівнями безробіття.

Кінцевий результат 2.2. Установи ефективніше управляють трудовою міграцією та запобігають трудовій експлуатації працівників-мігрантів завдяки збільшенню потенціалу і вдосконаленню політичної та нормативної бази

Брак актуальних даних щодо трудової міграції – одна з головних проблем, на яких наголошують зацікавлені національні суб'єкти в Україні. МОП працює над тим, щоб знайти відтворювані й, отже, сталі рішення щодо систем збирання даних. У цьому контексті надаватиметься технічна допомога з метою зміцнення потенціалу Державної служби статистики України та інших відповідних зацікавлених сторін щодо збирання і аналізу даних, які стосуються міграції. Необхідно приділяти особливу увагу на навички задля вироблення доказових політичних рішень і розвитку спроможності щодо моніторингу та прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах і знань про кваліфікаційну структуру міграційних потоків. Ці дані та результати аналізу є основою для побудови схем легальної трудової міграції та ефективного управління ними.

МОП надаватиме Україні технічну допомогу для розвитку національних спроможностей щодо управління міграцією на основі підходу, побудованого на дотриманні прав людини й посиленого соціального діалогу. Організація налагодить стабільне співробітництво з відповідними суб'єктами в Уряді, Парламенті, організаціях працівників і роботодавців тощо, а також сприятиме їхній співпричетності до процесу управління міграцією. У цьому контексті МОП забезпечить розбудову спроможності та інформаційно-пропагандистські заходи згідно з їхніми потребами, зокрема щодо покращення розуміння Багатосторонньої угоди МОП щодо трудової міграції та Конвенцій МОП №№ 91 і 143, концепції управління трудовою міграцією на основі дотримання прав людини і реінтеграції мігрантів, які повертаються додому.

В Україні потребують удосконалення механізми визнання кваліфікації та добору кваліфікованих кадрів. У цьому контексті надаватиметься технічна допомога для проведення аналізу професійних навичок у вибраних секторах економіки, які поглинають більшу частину мігрантів з України, за участю практиків, соціальних партнерів, освітян і політиків. Буде проведено аналітичне обстеження кваліфікованих кадрів у статистично значущій групі роботодавців у кожному секторі. Загальна мета обстеження полягатиме у визначенні потреб роботодавців, ступеня схожості таких потреб з практикою ЄС, а також того, наскільки наявні рівні кваліфікації задовольняють потреби ринку праці. На цій основі для кожного сектора буде побудовано ряд актуальних професійних профілів. Ці результати будуть корисними для українських шукачів роботи, які зможуть підвищувати свою кваліфікацію згідно з попитом на ринку праці, та для потенційних мігрантів, які зможуть узгоджувати свої навички з потребами країн призначення мігрантів, що дасть змогу запобігти експлуатації та марнуванню кваліфікованих кадрів. Аналіз професійних навичок і розроблені профілі будуть представлені та обговорені на тристоронньому форумі.

Показники кінцевого результату:

- Розроблено актуальні професійні профілі у вибраних секторах економіки відповідно до створення національних кваліфікаційних рамок і попиту на місцевому та міжнародному ринках праці.
- Внесено відповідні зміни до законодавчої бази.
- Удосконалено модуль ОРС щодо трудової міграції з особливим наголосом на питаннях кваліфікації.
- Розширено базу знань для розроблення політики врівноваження міграційного потоку та повернення.

- Розбудовано спроможність щодо управління трудовою міграцією, прийняття відповідного законодавства та залучення соціальних партнерів.

Кінцевий результат 2.3. Державні інституції ринку праці заохочують, реалізують і контролюють ґендерно-чутливу політику та програми й розширення прав і можливостей жінок у сфері праці

В останні роки МОП надає Урядові України, на його прохання, технічну допомогу з посилення ґендерної рівності на основі приведення національного законодавства про ґендерну рівність у повну відповідність до Конвенцій МОП №№ 100 та 111. Партнери МОП започаткували широкі обговорення з питань ґендерної рівності. Допомога МОП сприяла реалізації змін у політиці та законодавстві, особливо у світлі поточної реформи трудового законодавства і стратегій боротьби з дискримінацією на робочому місці та доступу жінок і чоловіків до рівних можливостей. МОП продовжить надавати технічну підтримку для розбудови спроможності політиків і соціальних партнерів щодо застосування правових інструментів із ґендерної рівності у національних законах. З цією метою важливим напрямом роботи є інформаційно-роз'яснювальна робота щодо роз'яснення понять прямої та непрямой дискримінації й наслідків для жінок на ринку праці у разі застосування «протекціоністського» підходу порівняно з підходом, ґрунтованим на заохоченні рівності.

Показники кінцевого результату:

- Організаціями партнерів розроблена стратегія запобігання дискримінаційній практиці у прийнятті на роботу в державному та приватному секторах.
- Тристоронні партнери розвивають внутрішню організаційну спроможність для формулювання ґендерних пріоритетів у сфері праці й налагоджують міцні стосунки з Національною установою із заохочення ґендерної рівності або іншою установою, залученою до заохочення ґендерної рівності на ринку праці.
- Вироблено доказові знання щодо ґендерної нерівності у заробітній платі та умовах праці трудящих з особливою увагою до вразливих груп працівників.

Пріоритет 3. Удосконалення систем соціального захисту

Кінцевий результат 3.1. Система інспекції праці зміцнена і модернізована згідно з МТН

Ефективні та дієві системи інспекції праці є надійною гарантією дотримання національних і міжнародних трудових норм, прав працівників і процвітання підприємств у середовищі чесної конкуренції. Згідно з Конвенцією 1947 року № 81 і Конвенцією 1969 року № 129, служби інспекції праці відіграють важливу роль у покращенні умов праці, надаючи роботодавцям і працівникам технічну інформацію та поради щодо найкращих способів виконання положень законодавства, забезпечуючи дотримання законодавства та інформуючи компетентний орган про недоліки або зловживання, не охоплені конкретно чинними законами й нормативними актами.

Пропонований стратегічний результат полягає у розбудові спроможності національної інспекції праці виконувати всі свої головні функції на основі партисипативного підходу та згідно з відповідними міжнародними трудовими нормами, а також з урахуванням виявленої передової практики. У такий спосіб, шляхом зміцнення врядування, людського капіталу та ресурсів Державна інспекція з питань праці зможе краще грати ключову роль у забезпеченні сталості ринку зайнятості та якості умов праці й життя.

Показники кінцевого результату:

- На основі тристоронніх консультацій розроблені та схвалені політичні керівні принципи щодо інспекції праці.
- Потенціал інспекції праці зміцнений за допомогою навчання і нових допоміжних засобів.
- У співробітництві із соціальними партнерами та іншими державними органами поширено інформацію про БГП, трудові відносини та незадекларовану працю з метою посилення профілактичної ролі інспекції праці.

Кінцевий результат 3.2. Розширено сферу охоплення системи соціального забезпечення та підвищено її ефективність

Завдяки технічній допомозі МОП Україна поширить сферу охоплення соціального забезпечення на працівників-мігрантів шляхом розбудови спроможності урядів країн походження щодо обговорення, укладання і реалізації багатосторонніх і двосторонніх угод про соціальне забезпечення з основними країнами призначення.

Завдяки технічній допомозі МОП національна пенсійна система покращить свою довгострокову сталість, забезпечуючи при цьому достатні рівні виплат шляхом ефективною реалізації нового законодавства про пенсійну систему на основі тристороннього консенсусу.

Показники кінцевого результату:

- Кількість підписаних угод про соціальне забезпечення.
- Розповсюджено порівняльний аналіз досвіду пенсійних реформ у країнах ЦСЄ (головне джерело: " Pension Reform in Central and Eastern Europe: in times of crisis, austerity and beyond", ILO, 2011 [«Пенсійна реформа у Центральній та Східній Європі в часи кризи, жорсткої економії й надалі», МОП, 2011 р.]

Кінцевий результат 3.3. БГП покращено задля більш інклюзивного і продуктивного суспільства

Завдяки технічній допомозі МОП Україна розробить Загальнодержавну програму з Безпеки та Гігієни Праці, що виходитиме із національних характеристик БГП, і здійснить конкретні кроки для ефективною реалізації цієї програми.

Показники кінцевого результату:

- Створено тристоронній національний механізм із питань Безпеки та Гігієни Праці .
- Стратегічні документи щодо ситуації в галузі Безпеки та Гігієни Праці та відповідної програми розроблені на національному рівні на партисипативних засадах.
- Внесені вдосконалення до методики звітності та повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, використовуваної на національному рівні.
- Представники служб БГП підприємств підготовлені з питань оцінки ризиків і управління ризиками.

Кінцевий результат 3.4. Партнери МОП розробляють і ефективно реалізують програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на вибраних підприємствах

Завдяки допомозі МОП буде посилена спроможність тристоронніх партнерів щодо розроблення політики та програм протидії ВІЛ-інфекції на робочих місцях на основі Рекомендації МОП 2010 року щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці в рамках реалізації Національної стратегії тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці в Україні.

Показники кінцевого результату:

- Національна та територіальні соціально-економічні ради впроваджують Національну стратегію тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці в Україні на основі розробленого і погодженого робочого плану.
- Вибрані підприємства охорони здоров'я та інших секторів розробляють і реалізують програми протидії ВІЛ-інфекції на робочих місцях на основі Національної стратегії тристороннього співробітництва та Рекомендації МОП № 200.
- Розроблено рекомендації щодо зменшення стигматизації та дискримінації через ВІЛ для сектора охорони здоров'я України.

IV. Управління та реалізація

Управління цією програмою співробітництва здійснюватиметься через мережу, до якої входитимуть ГТП/Б у Будапешті, Національний координатор у Києві, Регіональне бюро по Європі та технічні підрозділи штаб-квартири у Женеві. Національний координатор разом із ГТП/Б виконуватиме координаційну роль. МОП продовжить співпрацювати з головними зацікавленими сторонами у країні, такими як ООН (у рамках УНДАФ), Світовий банк і Делегація ЄС.

Процес досягнення цілей програми буде здійснюватися через проекти технічного співробітництва, дорадчі місії, семінари із поширення інформації та розбудови

спроможності. Для фінансування реалізації цієї Програми для країни будуть залучені позабюджетні кошти та регулярні бюджетні ресурси МОП. Вищезгадана мережа МОП продовжить мобілізувати додаткові ресурси для контролю досягнення результатів, ураховуючи пріоритетні інтереси партнерів. Уряд і соціальні партнери надаватимуть відповідних фахівців і приміщення, а також матеріально-технічну підтримку, згідно з обставинами. Вони зобов'язуються виконувати послідовні кроки, необхідні для досягнення очікуваних результатів згідно з планом робіт за ПГПК, який буде розроблено.

V. Механізми контролю та оцінки виконання

Перевірка виконання Програми гідної праці для країни здійснюватиметься на регулярній основі із застосуванням партнерами інтерактивних методів. Процес моніторингу передбачатиме використання місій експертів МОП та їхніх внутрішніх звітів. Кожні півроку виконання Програми перевірятиме Рада ПГПК, до складу якої входитимуть представники партнерів і Національний координатор. Директор ГТП/Б принаймні один раз за період виконання Програми проведе оцінку її досягнень із партнерами в Україні. Щорічно буде проводитися перегляд плану реалізації Програми гідної праці для країни, за результатами якого, за потреби, вноситимуться зміни, що відобразатимуть зміни обставин, з метою вдосконалення стратегії реалізації. Переглянутий план реалізації буде перевірятися Наглядовою радою ПГПК.