



РАДА

ПОСТАНОВА

10.04.2019

м. Миколаїв

№ Р-4-2

Трудовий потенціал Миколаївської області: реалії та загрози. Завдання профспілок області та соціальних партнерів щодо мінімізації негативних тенденцій в трудовій сфері

Заслухавши та обговоривши доповідь голови обласної ради профспілок Толмачова Ю.П. про стан трудового потенціалу Миколаївської області, характерні для трудової сфери явища та тенденції, Рада відзначає наступне.

Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. У зв'язку з тим, що на сьогодні держава не забезпечує повною мірою належні умови для підтримки, відновлення і розвитку трудового потенціалу, це питання гостро стоїть на порядку денному профспілок усіх рівнів.

За даними статистики, загальна кількість економічно активного населення працездатного віку Миколаївської області за 2018 рік склала 530,6 тис. осіб. Останніми роками спостерігається тенденція щодо поступового зменшення цього показника та зміни співвідношення кількості зайнятих і безробітних у бік останніх. При цьому загальна кількість застрахованих осіб становить 245 тис. осіб і є вдвічі меншою за статистичну кількість зайнятого населення (дані головного управління Пенсійного фонду України в Миколаївській області).

Для ринку праці Миколаївської області характерними є: скорочення робочих місць внаслідок реорганізації підприємств, реформування тощо (має місце у сферах державного управління, охорони здоров'я, соціальній сфері, на підприємствах зв'язку, лісового господарства та ін.); потужний тіньовий сектор, практика укладання договорів цивільно-правового характеру замість трудових договорів; загрозлива за своїми масштабами трудова міграція та гострий брак кадрів на будівництві, у машинобудівній та суднобудівній галузях, в аграрній сфері, у сфері охорони здоров'я, у секторі обслуговування.

Основними причинами та факторами, які спричиняють трудову міграцію з України, є: низький рівень оплати праці в Україні, відсутність гарантій своєчасної виплати заробітної плати; неможливість працевлаштуватися за фахом; незадовільні умови праці, незабезпеченість безпеки на робочому місці; соціальна незахищеність українців; відсутність ефективних оздоровчих заходів для працюючих та їх дітей; ситуація у державі, пов'язана із проведенням Операції об'єднаних сил на Донбасі; спрощення міграційного законодавства у країнах Східної Європи.

Погіршується ситуація на ринку праці демографічною кризою.

Закономірним наслідком згаданих вище явищ на ринку праці для профспілок є зменшення як кількості профспілкових організацій, так і кількості спілчан. За минулий рік профспілки області втратили 97 первинних профорганізацій та 8,5 тисяч членів профспілок.

Водночас, негативні тенденції на ринку праці пов'язані зі зменшенням населення працездатного віку, втратою освіченої молоді та кваліфікованих спеціалістів, звуженням промисловості, зростанням тиску на державні фінанси і є негативними не лише для профспілок, а і для інших сторін соціального діалогу – роботодавців та держави.

У зв'язку з цим, для збереження і розвитку трудового потенціалу необхідні: цілеспрямована комплексна політика держави, спрямована на подолання кризових явищ в економіці, створення сприятливих умов для роботи та розвитку підприємств та стримування демографічної кризи, а також об'єднання та координація зусиль усіх сторін соціального діалогу (на що спрямовані угоди про співпрацю у сфері трудових відносин).

Основне завдання профспілок – впровадження гідної оплати праці, убезпечення від втрати здоров'я на робочому місці та реалізація інших складових захищеності працівника. Інструменти здійснення цього завдання – якісна колективно-договірна робота, правороз'яснювальна та правозахисна діяльність, а також громадський контроль за дотриманням роботодавцями норм трудового законодавства. Найбільш активно вживаними та результативними інструментами профспілок на сьогодні є адресне надання правових консультацій спілчанам та захист їх прав профспілковими юристами через звернення до суду.

З метою підвищення ефективності роботи профспілкових організацій щодо мінімізації негативних тенденцій у трудовій сфері

Миколаївська обласна рада профспілок

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Вважати першочерговим завданням профспілкових організацій усіх рівнів здійснення заходів, спрямованих на збереження і розвиток трудового потенціалу.

2. Обласній раді профспілок

2.1. Звернутися до Федерації профспілок України щодо необхідності на законодавчому рівні вирішення питань про:

- чітке визначення трудового договору із зазначенням основних обов'язкових ознак трудових відносин;
- повернення до методики формування мінімальної заробітної плати як законодавчо встановленого розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю без врахування всіх доплат та надбавок;
- економічну зацікавленість роботодавця в забезпеченні безпечних умов праці на робочих місцях;
- встановлення дієвої відповідальності роботодавця при несвоєчасному проведенні атестації робочих місць та медичних оглядів працівників;
- заборону використання праці працівників на робочих місцях з небезпечними та шкідливими умовами праці понад граничний науково обґрунтований строк з метою запобігання професійним захворюванням;
- запровадження практики виділення санаторно-курортних путівок працівникам з хронічними хворобами, із загостренням хвороб, за висновками лікарів та за погодженням профспілкових комітетів.

3. Обласній раді профспілок, обласним галузевим організаціям профспілок:

3.1. Максимально використовувати можливості соціального діалогу, передусім – угод про співпрацю у сфері трудових відносин.

3.2. Долучались до заходів управління Держпраці в Миколаївській області, головного управління Пенсійного фонду України в Миколаївській області, спрямованих на виявлення неоформлених трудових відносин.

3.3. З метою посилення мотивації до укладення трудових договорів проводити правороз'яснювальну роботу з молоддю щодо переваг офіційного працевлаштування, основних трудових прав та способів їх відстоювання.

3.4. Відновити систематичне проведення Днів облпрофради, обкомів профспілок, прийомів членів профспілок у районах області, первинних профспілкових організаціях з наданням необхідної методичної та практичної допомоги профкомам з різних напрямків роботи, а також адресних роз'яснень та консультацій з питань трудового законодавства членам профспілок.

3.5. З метою актуалізації знань профактиву з питань колективно-договірної роботи провести протягом 2019 року відповідні навчальні заходи.

3.6. Поширювати практику судового захисту членів профспілок, надання правової допомоги при складанні процесуальних документів, представництва інтересів спілчан у судах в усіх випадках порушення трудових прав.

3.7. Поширювати досвід правозахисної роботи організацій профспілок, забезпечувати його висвітлення на сайті облпрофради, у засобах масової інформації з метою формування громадської думки про роль і місце профспілок у захисті прав людини праці.

3.8. Поширювати досвід правозахисної роботи організацій профспілок, забезпечувати його висвітлення на сайті облпрофради, у засобах масової інформації з метою формування громадської думки про роль і місце профспілок у захисті прав людини праці.

4. Первинним профспілковим організаціям:

4.1. Своєчасно ініціювати колективні переговори з укладання нових або внесення змін до чинних колективних договорів.

4.2. З метою підвищення рівня заробітної плати домагатися при визначенні мінімальних гарантій в оплаті праці взяття за основу норм галузевих угод, встановлення працівникам належних доплат і надбавок.

4.3. У випадку відсутності протягом тривалого часу перегляду розмірів заробітної плати розглядати доцільність ініціювання колективного трудового спору з метою підвищення рівня заробітної плати.

4.4. Вимагати закріплення у колективних договорах конкретних зобов'язань роботодавців по підвищенню кваліфікації кадрів, підготовці та перепідготовці працівників.

4.5. З метою утримання та стимулювання профспілкового членства передбачати у колективних договорах преференції для членів профспілок.

4.6. З урахуванням можливостей підприємства, установи, організації передбачати у колективних договорах:

- преференції для молодих працівників;
- медичне страхування, компенсацію працівникам витрат на лікування.

4.7. Здійснювати контроль за виконанням колективного договору, щорічно разом із стороною роботодавця у визначені колдоговором строки звітувати про його виконання.

4.8. Здійснювати громадський контроль за своєчасністю виплати заробітної плати, відрахувань єдиного соціального внеску та оперативно реагувати на випадки їх затримки.

4.9. Посилити громадський контроль за дотриманням роботодавцями законодавства у сфері охорони праці, передусім за спрямуванням коштів у визначеному ст. 19 Закону України «Про охорону праці» розмірі на здійснення заходів з поліпшення стану охорони і безпеки праці, своєчасним проведенням атестації робочих місць за умовами праці.

5. Контроль за виконанням даної постанови покласти на Президію обласної ради профспілок.

Голова облпрофради



Надіслано: членам Ради облпрофради, відділам облпрофради

[Handwritten signatures]