

УДК: 316.334.2 : 316.343.63

**ТАТЬЯНА ПЕТРУШИНА,**

*доктор социологических наук, заведующая  
отделом экономической социологии Инсти-  
тута социологии НАН Украины, Киев*

## **Социально-трудовые отношения в сфере материального производства (по данным первого всеукраинского опроса рабочих)**

### *Аннотация*

*Представлены результаты первого Всеукраинского опроса рабочего класса. Проанализированы поведенческие характеристики и ценности труда рабочих, отношения между рабочими, а также между рабочими и администрацией. Рассмотрены вопросы юнионизации рабочих и действенности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.*

**Ключевые слова:** *социально-трудовые отношения, социально-экономическое поведение, трудовые конфликты, опрос рабочих, профсоюзы, коллективные договоры, Украина*

Социально-трудовые отношения охватывают широкий круг вопросов по организации и управлению процессами труда и производства, начиная от оплаты и других условий труда и заканчивая участием работников в деятельности предприятия. Характер и состояние социально-трудовых отношений — как между самими работниками, так и между работниками и руководителями (хозяевами, менеджерами) предприятий — в значительной степени определяют качество трудовой жизни людей и влияют на их социальное самочувствие и качество жизни в целом. Эти вопросы, с одной стороны, являются предметом социальной политики государства и во многом характеризуют ее направленность, содержание и действенность, а с другой — составляют предметное поле исследований социологии труда, социологии профсоюзного движения, индустриальной социологии, экономической социологии в целом.

Актуальность исследования социально-трудовых отношений в сфере материального производства в Украине обусловлена коллапсом в социально-экономической сфере жизнедеятельности нашего общества, крайне негативными последствиями проведения неолиберальных рыночных реформ, не только утратой значительной части промышленного потенциала страны, но и существенным ослаблением социального потенциала экономического развития в целом.

Для получения достоверной информации, которая не поддается учету официальной статистикой и без анализа которой невозможно раскрыть сегодняшнее состояние социально-трудовых отношений во всем их реальном многообразии, сотрудники отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины посвятили этим вопросам целый блок анкеты, разработанной для проведения первого в современной Украине опроса рабочего класса<sup>1</sup>. Мы хотели выяснить, как рабочие в целом воспринимают ситуацию на предприятиях, где они работают, как оценивают взаимоотношения между собой, есть ли на их предприятиях профсоюзы и насколько они удовлетворены их деятельностью, соблюдаются ли трудовые права рабочих и положения коллективных договоров. Нас также интересовали поведенческие характеристики рабочих, поскольку именно в поведении как

<sup>1</sup> Отдел экономической социологии Института социологии НАН Украины в рамках выполнения НИР «Состояние, проблемы и перспективы рабочего класса в системе социально-экономических отношений современного украинского общества» провел первый всеукраинский опрос рабочих совместно с Центром социальных и маркетинговых исследований SOCIS (2013,  $N=1800$ ). Для максимального приближения к репрезентативности (официальная статистика в Украине отказалась от использования самой категории «рабочие») исследователи при составлении выборки отталкивались от имеющейся статистической информации: 1) данных обследования домохозяйств о распределении наемных работников по видам экономической деятельности с учетом их пола, возраста и региона проживания, 2) данных Министерства экономического развития и торговли Украины о промышленных предприятиях.

Теоретическое обоснование выборки обусловлено концептуальным пониманием рабочего класса и фактологическим знанием структуры наемных работников в сфере материального производства, преобладающую долю которых составляют рабочие. К рабочему классу мы относим наемных работников, занятых в материальном производстве преимущественно физическим трудом (квалифицированным и неквалифицированным), не имеющих собственности на средства производства, живущих на заработную плату и не выполняющих ни управленческих, ни контролирующих функций. Поскольку ядром рабочего класса является промышленный рабочий класс, мы считали целесообразным сосредоточиться на изучении прежде всего городского отряда рабочих, занятых в промышленности (в связи с чем увеличили на 10% его долю в выборочной совокупности по сравнению с данными статистики о доле работников промышленности среди всех занятых в сфере материального производства — примерно с 50% до 60%).

Распределение респондентов по отраслям: промышленность — 60% (в том числе химическая и нефтехимическая промышленность — 14%, металлургическое производство — 20%, машиностроение — 27%), строительство — 10%, транспорт и связь — 15%, торговля, ремонт автомобилей и пр. — 15%.

Тип выборки: многоступенчатая, с использованием направленного отбора и квотно-го скрининга на последней ступени. При опросе респондентов выдержаны квоты по трем параметрам: 1) отрасль, в которой работает респондент; 2) пол; 3) возраст (по аналогии с распределением наемных работников по четырем указанным видам экономической деятельности).

внешне наблюдаемой системы действий (поступков) людей реализуются внутренние побуждения человека, выявляются их конкретные диспозиции и отношение к другим участникам производственного процесса. Как подчеркивала Т.Заславская, “поведение выражает осознанный характер деятельности, ее субъективное начало, ее зависимость от социальных качеств людей” [Заславская, 2002: с. 49]. Поскольку отношения между людьми в процессе совместной трудовой деятельности в значительной степени опосредуются системой их ценностных предпочтений, определяются степенью соответствия их экономической и общей культуры характеру социальных процессов в обществе, реальными условиями жизни и труда людей, субъектам трудовой деятельности объективно присущи различные типы поведения. Распространенность тех или иных типов социально-экономического поведения также можно рассматривать в качестве важного социологического индикатора состояния социально-трудовых отношений.

### *Социально-экономическое поведение рабочих*

Социально-экономическое поведение (СЭП), понимаемое как разновидность социального поведения, представляет собой совокупность социально-коммуникативных действий, направленных на рациональное использование экономических ресурсов с целью жизнеобеспечения (и/или получения прибыли) субъекта на основе отношений относительно равноценного социально-экономического обмена. Специалистами Института социологии НАН Украины еще в конце 1990-х годов была предложена типология этого поведения, построенная по способу реагирования субъектов экономической деятельности на ситуацию напряженности в обществе в целом и социально-экономической сфере в частности, или, иными словами, по способу выживания и достижения успеха. Были выделены четыре типа СЭП: адаптивное (приспособительное), предприимчивое, протестное и партнерское [Промышленное предприятие, 2001: с. 113].

Однако в широком смысле адаптивное поведение не сводится только к приспособительному, а включает в себя и такие разновидности, как партнерское и предприимчивое поведение. Кроме указанных в реальной жизни встречается и так называемое аномийное поведение, обусловленное распадом сложившейся и усвоенной ранее системы ценностей, противоречием между целями, интересами, потребностями людей и невозможностью их реализации в конкретной ситуации. Аномийное поведение проявляется в отчуждении человека от общества, его неспособности адаптироваться к изменившимся условиям и, как следствие, в чувстве апатии, неудовлетворенности и разочарованности в жизни. Поэтому при подготовке анкеты для опроса рабочих мы в качестве альтернатив ответа на вопрос, предназначенный для выявления присущих им типов СЭП (“Какие из приведенных ниже суждений наиболее точно характеризуют Вашу позицию на работе в нынешних условиях?”), предложили характеристики, соответствующие пяти указанным типам поведения:

<i>Характеристики поведения</i>	<i>Типы поведения</i>
Добросовестно тружусь. Готов(а) сотрудничать с администрацией в решении социально-трудовых вопросов	Партнерское

Приспосабливаюсь к ситуации. Стремлюсь удержаться на своем рабочем месте любой ценой	Приспособительное
“Кручусь”, берусь за любую возможность заработать, чтобы обеспечить себе и своим близким терпимые условия жизни	Предприимчивое
Добросовестно тружусь. При необходимости готов(а) бороться за свои социально-трудовые права	Протестное
Устал(а) от борьбы за выживание. Меня уже ничто не интересует. “Плыву по течению”	Аномийное

На сегодняшний день среди украинских рабочих одинаково распространены такие типы адаптивного социально-экономического поведения, как партнерский (с готовностью сотрудничать с администрацией предприятия), приспособительный (со стремлением любой ценой удержаться на своем рабочем месте) и предприимчивый (с использованием любой возможности заработать). Каждый из них выбрали примерно по 30% респондентов. Протестное поведение, готовность при необходимости бороться за свои социально-трудовые права характерно для одной четвертой — одной пятой части рабочих (23%). Аномийное поведение, проявляющееся в усталости от борьбы за выживание, отсутствии интереса ко всему, присуще незначительному числу рабочих (5%). Помимо выделенных “чистых” типов СЭП встречаются и смешанные, перекрестные типы, но они присущи небольшому числу рабочих (7% респондентов оценили свое поведение одновременно как партнерское и протестное, по 5% идентифицировали свое поведение с приспособительно-предприимчивым, предприимчиво-партнерским и предприимчиво-протестным, остальные перекрестные поведенческие разновидности встречаются еще реже).

Выявлено, что для тех, кто выше всех оценивает свое качество жизни (удовлетворен одновременно работой, положением в обществе и жизнью в целом), наиболее характерным является партнерское поведение (45%). Среди неудовлетворенных своим жизненным статусом (работой, положением в обществе и жизнью в целом) больше всего распространены приспособительный и предприимчивый типы поведения (40% и 36% соответственно). Представляет интерес следующий факт: рабочих с протестным типом поведения значительно больше среди респондентов, удовлетворенных своей жизнью, работой, положением в обществе по сравнению с респондентами, не удовлетворенными этими позициями (28% и 11% соответственно).

Для тех, кто трудится (занят) на постоянных началах (на ставке), распределение типов поведения аналогично картине по всей выборочной совокупности. Среди рабочих, занятых на контрактной основе, больше тех, кто придерживается на работе партнерского и протестного поведения (39% и 31% соответственно). Среди рабочих, выполняющих временные работы (в том числе, работающих по совместительству), доминирует предприимчивое поведение (51%), протестное выражено минимально (12%). Аналогично доминирует предприимчивое поведение и у респондентов, работающих по устной договоренности с работодателем (45%). То есть налицо зависимость поведенческих характеристик рабочих от институциональных особенностей организации их трудовой деятельности. В своем поведении рабочие исходят из конкретных правил и норм, в рамках которых у них устанавлива-

ются определенные социально-трудовые отношения с работодателем<sup>1</sup>. Не случайно среди тех, кто работает по официально оформленному трудовому договору с соответствующей записью в трудовой книжке, зарплату полностью неофициально получают всего 1% рабочих, а среди тех, кто трудится по устной договоренности с работодателем, — более половины (62%). В целом по выборке зарплату “в конверте” получают 12% рабочих.

Определенную специфику на поведенческие характеристики рабочих накладывает форма собственности предприятия, на котором они работают<sup>2</sup>. Так, на частных предприятиях с иностранным капиталом наиболее распространено приспособительное поведение (41%), наименее — предприимчивое (19%). На государственных предприятиях наиболее распространенным среди рабочих является партнерское поведение (42%), наименее — приспособительное (21%). Аномийное поведение везде выражено слабо.

Поведенческие характеристики рабочих отличаются и в зависимости от отрасли, в которой они работают (табл. 1). Приспособительное поведение больше всего распространено среди рабочих металлургических предприятий, предприимчивое — среди строительных рабочих, партнерское — среди рабочих химической промышленности. Протестный тип поведения в наибольшей мере присущ рабочим промышленности, в первую очередь занятым на химическом производстве и в машиностроении. Аномийное поведение (на фоне слабой выраженности этого поведенческого типа в целом) менее всего характерно для рабочих химической и нефтехимической промышленности и более выражено у рабочих, занятых в сфере торговли.

На склонность к тому или иному поведенческому типу помимо институциональных особенностей и отраслевой специфики заметное влияние оказывают социокультурные, ментальные особенности людей. Так, среди рабочих с протестным типом поведения каждый пятый (21%) считает, что то, как складывается его жизнь, зависит от него самого. Среди рабочих с приспособительным типом поведения так думают вдвое меньше (12%, для сравнения: среди всех опрошенных так считают 17%). Далее: среди тех, кто полагает, что жизнь зависит от внешних обстоятельств, более трети склонны к приспособительному или предприимчивому типу поведения (38% и 36% соответственно), а к протестному типу — всего 16% рабочих.

---

<sup>1</sup> По данным опроса, большинство рабочих (72%) трудятся на постоянных началах (на ставке), 12% — на контрактной основе, 14% — временно (на определенный период (5%) или по договору-подряду для выполнения конкретной работы (9%)). Восемь из десяти рабочих (81%) имеют официально оформленный трудовой договор с работодателем, 17% опрошенных работают по устной договоренности, без записи в трудовой книжке.

Для информации: согласно данным Всемирного банка, почти 5 млн украинцев трудоспособного возраста работают без официального оформления трудовых отношений, что ставит Украину на одно из первых мест в мире по размеру теневой экономики [Розробка пропозицій, 2012: с. 8].

<sup>2</sup> По данным опроса, более половины рабочих трудятся на частных предприятиях, в том числе 49% — на обычных частных предприятиях, 13% — на частных предприятиях с участием иностранного капитала. На государственном/коммунальном предприятии работает каждый четвертый-пятый респондент (23%), на предприятии со смешанной формой собственности — каждый десятый (11%).

**Распространенность типов поведения рабочих  
в зависимости от отрасли, в которой они работают, %**

Отрасль	Типы поведения				
	Приспосо- бительное	Пред- приим- чивое	Парт- нерское	Про- тестное	Аномий- ное
По выборке в целом	31	30	32	23	5
Промышленность в целом	32	29	33	28	5
Металлургическое производство, производство готовых изделий из металла	46	24	27	18	6
Химическая и нефтехимическая про- мышленность	29	29	52	35	1
Машиностроение	22	35	31	30	6
Строительство	31	41	20	15	2
Транспорт и связь	25	34	34	16	5
Торговля, ремонт автомобилей и пр.	30	23	31	13	9

Различаются и ценности труда рабочих с разными типами поведения (табл. 2). Наиболее важным вопросом на работе для всех рабочих является гарантия занятости (56%), что неудивительно в ситуации, когда каждый второй опасается быть уволенным или переведенным на неполный рабочий день в ближайшем будущем (59% и 57% соответственно). Наиболее сильно этот ценностный приоритет выражен у рабочих с приспособительным, партнерским и протестным поведением. Несколько меньше он распространен среди рабочих с приспособительным и аномийным поведением (хотя и среди них он присущ каждому второму). На втором месте по значимости у рабочих, причем среди всех поведенческих групп, находятся хорошие взаимоотношения с товарищами по работе. Ценностные приоритеты несколько варьируют в зависимости от поведенческих характеристик. Так, высокий заработок и интересная работа в целом по выборке важны для трети респондентов. Однако в разрезе поведенческих групп инструментальная ценность высокого заработка у рабочих с протестным типом поведения выражена в два раза сильнее, чем у рабочих с аномийным поведением. Терминальная ценность интересной работы значимо сильнее выражена среди рабочих с партнерским и протестным типами поведения по сравнению с другими поведенческими группами. Как видно из приведенных данных, целый ряд терминальных ценностей труда у рабочих с партнерским и протестным поведением распространен больше, чем среди рабочих с приспособительным и предприимчивым поведением. Думается, что партнерский и протестный типы поведения являются наиболее социально зрелыми и свидетельствуют о более высоком уровне экономической культуры работников, идентифицирующих свое поведение с этими типами. Наименее значимой для рабочих среди выделенных ценностей труда является участие в обсуждении производственных вопросов. Однако и эта грань работы важна для вдвое большего числа рабочих с партнерским и протестным поведением, чем для рабочих

с приспособительным и предприимчивым поведением. Зафиксирована интересная ценностная специфика рабочих с аномийным поведением. В этой группе на третьей ступеньке по значимости (после гарантии занятости и хороших взаимоотношений в трудовом коллективе) находится месторасположение работы (недалеко от дома) и возможность совмещать трудовые и семейные обязанности (34% и 28% соответственно). Показательно, что высокий заработок как витальная инструментальная ценность важен только для каждого пятого в этой группе респондентов. Видимо, неудовлетворенность условиями своей жизни, апатия и отчуждение от многих возможностей и реальных событий социальной жизни фокусируют интересы этих людей в первую очередь на проблемах своего ближайшего круга общения, своей семьи. Не случайно достижительная ценность продвижения по работе актуальна лишь для 5% работников из этой поведенческой группы.

Таблица 2

### Ценности труда рабочих с разными типами поведения, %

Ценности труда	Типы поведения					В целом по выборке
	Приспособительное	Предприимчивое	Партнерское	Протестное	Аномийное	
Высокий заработок	32	31	31	36	19	30
Интересная работа	28	24	39	37	14	30
Гарантия занятости	60	52	62	62	53	56
Возможности продвижения по работе	14	12	20	24	5	15
Хорошие взаимоотношения с товарищами по работе	40	36	47	53	42	40
Возможность повышения квалификации	16	19	25	31	14	19
Безопасность труда	21	20	28	33	19	22
Хорошие отношения с руководством	21	20	31	31	19	22
Возможность совмещать трудовые и семейные обязанности	22	22	25	28	28	22
Участие в обсуждении и принятии решений, касающихся жизни трудового коллектива	4	4	9	9	7	5
Расположение работы недалеко от дома	28	25	21	25	34	24
Надежная социальная защита	16	15	22	23	18	17

### Характер отношений между рабочими

Интересен психологический срез отношений между самими рабочими. Из восьми предложенных характеристик (четыре позитивных и четыре негативных) респонденты при ответе на вопрос о характере отношений между рабочими на их предприятии отдавали предпочтение позитивным

оценкам (последних в два-три раза больше, чем негативных). Для удобства визуального восприятия мы сгруппировали полученные ответы попарно:

сотрудничество . . . . .	52%
безразличие . . . . .	17%
взаимопомощь. . . . .	40%
конкуренция . . . . .	13%
дружба . . . . .	31%
вражда . . . . .	3%
солидарность . . . . .	19%
разобщенность . . . . .	10%

Среди позитивных характеристик рабочие чаще всего называли сотрудничество (каждый второй), реже всего — солидарность (каждый пятый). Среди негативных характеристик отношений между рабочими преобладает безразличие, реже всего встречается вражда. В таблице 3 приведены данные распространенности выделенных позитивных и негативных характеристик в отношениях между рабочими в зависимости от их собственной поведенческой позиции.

Таблица 3

**Оценка респондентами характера отношений между рабочими в зависимости от присущего им типа поведения, %**

Характер отношений	Типы поведения				
	Приспособительное	Предприимчивое	Партнерское	Протестное	Аномийное
Взаимопомощь	38	34	54	54	36
Конкуренция	19	14	9	12	28
Сотрудничество	53	50	61	62	47
Безразличие	25	20	11	13	29
Солидарность	18	16	29	30	17
Разобщенность	15	11	9	8	15
Дружба	33	30	39	42	22
Вражда	4	4	2	3	13
Затрудняюсь ответить	10	11	5	9	8

Налицо более позитивная характеристика отношений между рабочими в трудовом коллективе с точки зрения проявления взаимопомощи, сотрудничества, солидарности и дружбы у респондентов с партнерским и протестным типами поведения по сравнению с респондентами, для которых характерно приспособительное и предприимчивое поведение. Для примера, рабочие с партнерским типом поведения упоминают взаимопомощь как характеристику отношений между рабочими в шесть раз чаще, чем конкуренцию, а рабочие с приспособительным типом поведения — лишь в два раза чаще. Рабочие с аномийным типом поведения, как правило, намного чаще указывают на негативные моменты в отношениях между рабочими. Например, наличие конкуренции в отношениях между рабочими отмечал каждый

десятью (9%) респондент с партнерским типом поведения и каждый четвертый (28%) — с аномийным, вражду — 2% и 13% соответственно.

### ***Отношения между рабочими и администрацией***

Представление об отношениях между рабочими и администрацией дает анализ ответов респондентов на вопросы о наличии трудовых конфликтов, соблюдении работодателями трудовых прав работников, выполнении положений коллективного договора и др. Большинство опрошенных (59%) указали, что на предприятиях, где они работают, за последние три года трудовых конфликтов между рабочими и администрацией не было. На предприятиях (в трудовых коллективах) каждого пятого респондента (19%) такие конфликты имели место. Причем только в одном случае из десяти они закончились удовлетворением требований рабочих (12%). В основном они заканчивались в пользу администрации (33%) или компромиссом между администрацией и рабочими (27%), безрезультатно — в 23% случаев.

Чаще всего трудовые конфликты имеют место в промышленности (20%) и среди работников транспорта и связи (23%). Среди занятых в строительстве и торговле они встречаются несколько реже (17% и 15%). При этом ситуация в самой промышленности имеет ярко выраженную отраслевую специфику. Так, среди работников металлургических предприятий было в два раза больше тех, кто указал на случаи трудовых конфликтов по сравнению с работниками химической промышленности (28% против 13%). Среди занятых в машиностроении наличие трудовых конфликтов отметили 15% рабочих.

Разрешение трудовых конфликтов зависит от целого ряда институциональных факторов: наличия профсоюзов, коллективных договоров, характера трудового соглашения рабочих с работодателем. Если трудовой договор оформлен официально, трудовые конфликты заканчивались удовлетворением требований рабочих в 13% случаев, а если неофициально, по устной договоренности, — еще реже, в 8% случаев. В пользу администрации такие конфликты разрешались заметно чаще при устной договоренности, чем при наличии официально оформленного трудового договора (41% против 32%).

По мнению большинства рабочих, работодатели соблюдают их трудовые права (64%). На несоблюдение трудовых прав указало небольшое число рабочих (14%). Каждый пятый респондент (22%) не смог ответить на этот вопрос. Ниже в порядке убывания представлены права рабочих, которые наиболее часто нарушают работодатели (в процентах по отношению к числу тех, кто указал на несоблюдение трудовых прав):

на своевременное получение заработной платы . . . . .	45%
на компенсацию при увольнении . . . . .	36%
на выплаты в случае болезни . . . . .	32%
на оплату сверхурочных работ . . . . .	31%
на оплачиваемый отпуск . . . . .	28%
на охрану труда и соблюдение техники безопасности .	23%
на отдых в выходные дни . . . . .	21%

Работодатели соблюдают трудовые права рабочих заметно чаще, если трудовой договор оформлен официально, а не на принципах устной договоренности (68% против 47%). При отсутствии официально оформленного трудового договора права рабочих не соблюдаются в два с лишним раза

чаще, чем при его наличии (26% против 11%). Нарушения прав рабочих со стороны работодателей чаще встречаются в строительстве, реже всего — на химическом производстве (21% против 3%). Меньше всего нарушений трудовых прав рабочих зафиксировано на частных предприятиях с участием иностранного капитала (3%).

В ответ на нарушение своих трудовых прав большинство рабочих не предпринимают никаких мер: каждый третий (32%) возмущается, но боится бороться за свои права, каждый второй (47%) вынужден терпеть, поскольку не видит возможности их защитить. Лишь каждый десятый рабочий (12%) отстаивает свои права всеми доступными средствами. Реакция рабочих на нарушение их трудовых прав также зависит от характера оформления трудового договора (табл. 4). Неофициальные договоренности всегда сдерживают проявление протестной активности рабочих и суживают возможности их социальной защиты.

Таблица 4

**Реакция рабочих на нарушение трудовых прав в зависимости от характера их трудового договора с работодателем, %**

Ответы респондентов на вопрос: «Как Вы реагируете на нарушения своих прав на работе?»	Характер трудового договора	
	Официальный договор	Устная договоренность
Вынужден терпеть, поскольку не вижу возможности их защитить	42	58
Возмущаюсь, но боюсь бороться против нарушения своих прав	36	25
Отстаиваю свои права всеми доступными мне средствами	13	9
Затрудняюсь ответить	10	9

Наиболее эффективной формой коллективных действий для защиты трудовых прав рабочие считают переговоры с администрацией (51%). Это подтверждает значимость коллективного договора как института регулирования социально-трудовых отношений в условиях капиталистической организации общественного производства, а также зафиксированный и по другим индикаторам факт: именно администрация предприятия сегодня выступает реальной силой в решении социально-трудовых вопросов.

### **Коллективные договоры и профсоюзы**

Формально уровень юнионизации в Украине, по данным ФПУ<sup>1</sup>, очень высокий и составляет 88%, что превышает уровень охвата профсоюзным членством наемных работников во многих западных странах. Однако реально профсоюзные организации, призванные защищать социальные интересы

<sup>1</sup> Федерация профсоюзов Украины объединяет 70 членских организаций (из которых 43 являются всеукраинскими профсоюзами, а 27 — территориальными профобъединениями) с общей численностью членов по состоянию на 1 января 2016 года 6,07 млн чел., из которых 5,90 млн являются членами всеукраинских профсоюзов.

и права трудящихся и принимать активное участие в решении их социально-экономических проблем, оказались малоэффективными в противостоянии антинародной политике украинского кланово-олигархического капитала и, по сути, не способными к выполнению своей основной функции.

Основополагающим правом профсоюзов, которым активно пользуются практически во всех странах мира, является право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений. Еще до недавнего времени количество заключенных коллективных договоров в Украине из года в год росло, однако после 2010 года наблюдается устойчивая нисходящая динамика. По данным статистики, в Украине на 31 декабря 2014 года зарегистрировано 76 017 коллективных договоров (для сравнения: в 2010 году было зарегистрировано 105 014 колдоговоров), охват коллективными договорами наемных работников составил 76,1% к учетной численности штатных работников [Праця України, 2015: с. 237, 240]. Главным же негативным моментом сегодняшних практик коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Украине является неэффективность существующей модели социального диалога, формальность и невыполнение положений коллективных договоров. Как справедливо подчеркивает известный украинский экономист В.Геец, в отношениях социальных партнеров в Украине в сфере труда преобладают формальные процедуры, не имеющие реальных весомых экономических последствий [Геець, 2011: с. 19].

Согласно украинскому законодательству коллективный договор должен заключаться на всех предприятиях, использующих наемный труд. Однако, по данным нашего опроса, только каждый второй респондент (51%) указал, что на предприятии, где он работает, заключен договор между администрацией и рабочими. Четверть опрошенных рабочих (25%) не смогли однозначно ответить на этот вопрос. Еще четверть (24%) отметили, что такого договора у них на работе нет. Положения коллективного договора выполняются по-разному. Так, выполнение колдоговора по жилищным вопросам отметили всего 27% рабочих, а выполнение положений по организации трудового процесса, режиму труда и отдыха — 82% опрошенных (табл. 5). Заслуживают внимания следующие моменты. Наихудшая ситуация с выполнением положений колдоговора зафиксирована по жилищному вопросу: только эта статья из всех пунктов колдоговора, по мнению рабочих, чаще не выполняется, чем выполняется. По остальным позициям респонденты чаще отмечали выполнение, чем невыполнение положений колдоговора. Значительная часть рабочих просто не осведомлены о ситуации с выполнением тех или иных положений колдоговора. В зависимости от конкретного содержания вопроса неосведомленность рабочих варьирует от 11% (положение по режиму труда и отдыха) до 41–42% (положения по порядку наложения и снятия взысканий, разрешения жалоб, социально-бытовому обслуживанию). Лучше всего, по мнению рабочих, и то не полностью, выполняются положения по организации производственного процесса: по режиму труда и отдыха, организации процесса труда, порядку найма и увольнения, охране труда и технике безопасности, нормированию и оплате труда рабочих. Положения колдоговора, связанные с социальными вопросами, участием рабочих в принятии решений на предприятии, выполняются в меньшей степени.

Таблица 5

## Выполнение положений коллективного договора по оценкам рабочих, %

Положения коллективного договора	Выполнение положений коллективного договора по оценкам рабочих		
	Выполняются	Не выполняются	Не знаю
По жилищным вопросам	27	39	35
По социально-бытовому обслуживанию	41	19	41
По участию в принятии решений на предприятии	44	18	38
По порядку разрешения жалоб	45	14	41
По гарантиям профсоюзной деятельности	47	16	37
По порядку наложения и снятия взысканий	49	9	42
По контролю за выполнением колдоговора	52	13	35
По премированию и стимулированию	59	21	21
По социальным льготам и обязательствам	59	13	28
По оздоровлению и медобслуживанию	62	15	23
По обеспечению спецодеждой и спецпитанием	69	18	14
По гарантиям занятости	73	8	19
По нормированию и оплате труда	78	9	13
По охране труда и технике безопасности	80	6	13
По порядку найма и увольнения	81	4	15
По организации трудового процесса	82	6	13
По режиму труда и отдыха, по отпускам	82	7	11

Поскольку колдоговор заключается между работодателем и профсоюзным органом как представителем трудящихся (в случае его отсутствия с иными представителями трудового коллектива), призванным защищать трудовые, социально-экономические права и интересы работников — членов профсоюза, наличие и активная роль профсоюзной организации принципиально важна для эффективного регулирования социально-трудовых отношений и защиты прав людей труда.

Как показало исследование, рабочие лучше осведомлены о наличии на своих предприятиях профсоюзов, нежели о заключении колдоговоров. Как уже отмечалось, 25% рабочих не знают, заключен на предприятии, на котором они работают, коллективный договор или нет. Есть ли на их предприятии профсоюз, не знают только 5% рабочих. Следует подчеркнуть очень тесную связь между наличием на предприятии профсоюза и заключением колдоговора. В организациях, где есть профсоюзы, только 6% рабочих отметили отсутствие колдоговора, там же, где их нет, 64% респондентов указали и на отсутствие колдоговора. На предприятиях, где есть профсоюзные организации, коллективные договоры заключаются в четыре раза чаще, чем в трудовых организациях без профсоюзов (69% против 18%). Аналогично, там, где заключены коллективные договоры, в абсолютном большинстве случаев (88%) имеются и профсоюзные организации, хотя в 10% случаев зафиксировано заключение колдоговора без наличия профсоюза.

Итак, две трети респондентов ответили, что на их предприятиях есть профсоюзы (65%). Почти треть опрошенных (30%) указали, что у них на работе профсоюзов нет. Получается, что либо численность профсоюзов превышает количество заключенных колдоговоров, либо, скорее всего, рабочие просто не осведомлены о наличии коллективных договоров. Несмотря на достаточно высокий уровень юнионизации рабочих (78%, по данным опроса, являются членами профсоюзов), эффективность этого членства, как и эффективность работы профсоюзов, низкая.

Только каждый четвертый рабочий из числа указавших, что на их предприятии есть профсоюз (24%), отметил его существенное влияние на улучшение положения рабочих. По мнению каждого второго и более (58%), он мало влияет на положение рабочих либо вообще не влияет (40% и 18% соответственно). Респонденты, указавшие, что профсоюзы на их предприятиях мало или вовсе не влияют на ситуацию, главной причиной того, что профсоюз не отстаивает интересы рабочих, считают зависимость профсоюзных лидеров от администрации предприятия (60%). Существенными причинами “слабости” профсоюзов также являются отрыв профсоюзной бюрократии от простых рабочих (26%), что, по сути, дополняет главную причину, отсутствие боевых, авторитетных лидеров (22%) и пассивность самих рабочих (20%). В итоге абсолютное большинство среди респондентов — членов профсоюзов (77%) только числятся его членами и не принимают деятельного участия в работе профсоюзной организации. Активно работает лишь четвертая-пятая часть членов профсоюзов среди рабочих (23%). Следует также отметить, что хотя более половины рабочих (59%) считают, что им нужен профсоюз, немало (25%) и тех, кто на вопрос о потребности в профсоюзной организации ответил отрицательно.

Важно подчеркнуть, что опыт профсоюзной деятельности, непосредственное знакомство с ней заметно усиливают саму потребность рабочих в профсоюзной организации. Не случайно среди рабочих, на предприятиях которых есть профсоюзы, три четвертых опрошенных (75%) считают, что рабочим профсоюз нужен и лишь каждый десятый (12%) — что нет. На предприятиях, где нет профсоюза, половина рабочих (55%) полагает, что он им не нужен, но более четверти (28%) все же считают, что профсоюз нужен рабочим. Наглядно зависимость понимания значимости для рабочих профсоюзов от их практического опыта профсоюзной деятельности представлена в таблице 6. Среди тех, кто принимает активное участие в работе профсоюзной организации, практически все (95%) признают его необходимость. Высокий процент осознания важности этой организации для рабочих и среди формально-номинальных членов профсоюзов (78%). Даже среди тех, кто не состоит в профсоюзе, каждый второй (48%) считает, что профсоюз на предприятии нужен.

Потребность в колдоговорах и профсоюзах зависит от отраслевой специфики, поведенческих характеристик, а также квалификации самих рабочих. Так, наибольшая потребность в профсоюзах выявлена у рабочих промышленных предприятий (73%), причем в химической промышленности она достигает 83%, в металлургии — 78%, а в машиностроении — 61%. Менее всего потребность в профсоюзах выражена среди рабочих сферы торговли и строительства (28% и 31%). Среди рабочих, занятых в сфере транспорта,

каждый второй (52%) считает, что профсоюз на его предприятии нужен (табл. 7).

Таблица 6

**Осознание рабочими необходимости профсоюзов  
в зависимости от их участия в профсоюзах, %**

<i>Членство в профсоюзе</i>	<i>Нужен</i>	<i>Не нужен</i>	<i>Затрудняются ответить</i>
Является членом профсоюза и принимает активное участие в его работе	95	2	3
Является членом профсоюза, но участия в его работе не принимает	78	12	10
Не является членом профсоюза	48	21	31

Таблица 7

**Осознание рабочими необходимости профсоюзов  
в зависимости от отрасли, в которой они заняты,  
их квалификации и поведенческого типа, %**

<i>Факторы (характеристики рабочих)</i>	<i>Нужен</i>	<i>Не нужен</i>
<b>Отрасль</b>		
Промышленность в целом	73	13
Металлургическое производство, производство готовых изделий из металла	78	13
Химическая и нефтехимическая промышленность	83	9
Машиностроение	61	17
Строительство	31	51
Транспорт и связь	52	29
Торговля, ремонт автомобилей и пр.	28	51
<b>Квалификация</b>		
Высококвалифицированный рабочий	70	20
Квалифицированный рабочий	62	23
Малоквалифицированный рабочий	46	33
Разнорабочий, подсобный работник	32	40
<b>Типы поведения</b>		
Приспособительное	59	25
Предприимчивое	51	29
Партнерское	71	18
Протестное	69	19
Аномийное	50	36

Прослеживается также прямая зависимость между квалификацией рабочих и их осознанием потребности в профсоюзной организации. Чем выше

квалификация рабочих<sup>1</sup>, тем больше среди них тех, кто считает, что профсоюз на предприятии, где они работают, нужен. И только среди разнорабочих численность тех, кто не видит потребности в профсоюзе, превышает численность рабочих, понимающих его необходимость. Что касается поведенческих характеристик, то даже среди рабочих с аномийным поведением каждый второй указал на целесообразность профсоюзной организации на своем предприятии. На порядок выше удельный вес тех, кто указал на необходимость профсоюзов, среди рабочих с партнерским и протестным типами поведения по сравнению с рабочими, оценившими свое поведение как предпримчивое или приспособительное.

Что же касается фактической юнионизации рабочих и степени их охвата колдоговорами, то и здесь наблюдается явная отраслевая специфика (табл. 8). Наиболее высокая степень юнионизации зафиксирована в промышленности (94%), наиболее низкая — в строительстве и торговле (12%). Больше всего колдоговоров заключено также на промышленных предприятиях (67%), меньше всего — в сфере строительства (14%)<sup>2</sup>. Если по степени юнионизации особых отличий в разных отраслях промышленности (в рамках нашего исследования) не наблюдается, то по охвату рабочих коллективными договорами на первом месте находится металлургия и химическая промышленность (72% и 68%, соответственно), на последнем — машиностроение (60%). Причем среди рабочих, занятых в машиностроении, треть (34%) не знает, заключен ли на их предприятиях колдоговор, тогда как среди рабочих металлургических предприятий и химической промышленности затруднился с ответом по этому вопросу каждый пятый (23% и 20%).

Таблица 8

### Наличие на украинских предприятиях коллективных договоров и профсоюзов в зависимости от отрасли, %

Наличие/отсутствие на предприятии:	Отрасли				
	Транспорт и связь	Строительство	Торговля	Промышленность в целом	Выборка в целом
коллективного договора	40/37	14/66	24/55	67/6	51/24
профсоюза	40/53	12/78	12/79	94/3	65/30

Наличие профсоюзных организаций и коллективных договоров зависят также от формы собственности и размера предприятий (табл. 9).

<sup>1</sup> Отметим, что квалификация рабочих напрямую зависит от их образования. Так, среди рабочих с высшим образованием значимо больше, чем в целом по выборке, высококвалифицированных рабочих (30% против 18%).

<sup>2</sup> Для сравнения: по данным всеукраинского опроса, проведенного Институтом социологии НАН Украины в 2015 году ( $N = 1802$ ), на свое членство в профсоюзах указали 60% нынешних и бывших работников сферы промышленности, 36% — сферы транспорта и связи, 22% — сферы строительства и 14% — сферы торговли.

Что касается охвата работников коллективными договорами, то по данным статистики, на 31 декабря 2014 года этот показатель достиг в промышленности 78,6%, в строительстве — 55,1%, в сфере оптовой и розничной торговли — 34,2%, в сфере транспорта, почтовой и курьерской деятельности — 83,3% [Праця України, 2015: с. 240].

**Наличие профсоюзов и коллективных договоров в зависимости от формы собственности и размера предприятий, %**

Параметры предприятия	Наличие/отсутствие на предприятии:	
	коллективно-го договора	профсоюза
<b>Форма собственности</b>		
Частное предприятие	36/36	47/46
Частное предприятие с участием иностранного капитала	83/4	94/5
Государственное/коммунальное предприятие	68/10	84/12
Предприятие со смешанной формой собственности (частное/государственное)	55/18	81/14
<b>Численность работающих на предприятии</b>		
До 15 чел.	19/63	11/82
До 50 чел.	37/38	26/64
До 200 чел.	60/19	71/23
Свыше 200 чел.	66/6	93/4

В малых трудовых коллективах в большинстве случаев отсутствуют и профсоюзы, и коллективные договоры. В небольших коллективах (до 50 чел.) степень охвата колдоговорами невысокая — всего 37%, однако это больше доли зафиксированных на этих предприятиях профсоюзных организаций (26%). Среди крупных предприятий (свыше 200 чел.) две трети охвачены колдоговорами (66%) и почти на всех имеются профсоюзы (93%). Колдоговоры и профсоюзы как широко используемые в мировой практике институты регулирования социально-трудовых отношений имеются, прежде всего, на частных предприятиях с участием иностранного капитала и на государственных предприятиях, реже всего они встречаются на обычных частных предприятиях.

***Сравнительный анализ социально-трудовых отношений, положения и качества жизни рабочих на предприятиях с заключенным коллективным договором и наличием профсоюза и без таковых***

Несмотря на преобладание формализма, низкую эффективность деятельности профсоюзов и недостаточное выполнение положений коллективных договоров, на предприятиях, имеющих эти институты коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, рабочие получают на порядок больше различных благ за счет предприятия (табл. 10). На предприятиях, где нет колдоговоров и профсоюзов, каждый второй респондент (49%) указал на отсутствие всех перечисленных социальных благ.

Таблица 10

**Зависимость предоставляемых работникам благ от наличия/отсутствия на предприятии коллективного договора и профсоюза, %**

Наличие/отсутствие на предприятии:	Перечень благ, которые обеспечивает рабочим предприятие				
	Оплачиваемый больничный	Оплачиваемый отпуск	Медицинская страховка	Обеспечение отдыха работников и/или членов их семей	Ничего из перечисленного
коллективного договора	91/33	88/35	37/7	42/6	4/49
профсоюза	93/32	91/35	34/6	43/3	1/49

Отличаются на этих предприятиях и поведенческие характеристики рабочих. Там, где есть профсоюзы и заключены коллективные договоры, рабочим в большей степени присущи партнерский и протестный типы поведения и в меньшей мере – предприимчивый поведенческий тип (табл. 11).

Таблица 11

**Распространенность типов поведения рабочих в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии коллективного договора и профсоюза, %**

Наличие/отсутствие на предприятии:	Типы поведения				
	Приспособительное	Предприимчивое	Партнерское	Протестное	Аномийное
коллективного договора	29/31	25/35	38/24	28/15	6/5
профсоюза	31/29	27/34	35/25	26/13	5/6

Выявлены также существенные различия в отношении характера разрешения трудовых конфликтов. В организациях, где заключен коллективный договор, трудовые конфликты завершаются удовлетворением требований рабочих в четыре с лишним раза чаще, чем там, где такого договора нет (табл. 12). На предприятиях, имеющих коллективный договор, трудовые конфликты также реже разрешаются компромиссом между администрацией и рабочими, что свидетельствует о значимости института колдоговора как инструмента регулирования социально-трудовых отношений. Более того, полученные данные позволяют предположить, что колдоговор на сегодняшний день является более действенным инструментом, чем профсоюз (это требует дальнейшего изучения).

Наличие или отсутствие колдоговора и профсоюза на предприятии влияет и на такие параметры труда рабочих, как оплата труда и переработки сверх 40-часовой рабочей недели. Там, где отсутствуют эти институты регулирования социально-трудовых отношений и защиты социальных интересов трудящихся, каждый второй рабочий был занят на основной работе в течение недели перед опросом 46 часов и более. На предприятиях, имеющих профсоюзы и колдоговоры, работал в таком режиме каждый десятый (табл. 13).

Таблица 12

**Разрешение трудовых конфликтов между рабочими и администрацией  
в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии  
коллективного договора и профсоюза, %**

Наличие/отсутствие на предприятии:	Разрешение трудового конфликта			
	Удовлетворение требований рабочих	Решение в пользу администрации	Компромисс между администрацией и рабочими	Без результата
коллективного договора	18/4	29/31	26/36	25/21
профсоюза	14/8	32/35	26/26	24/22

Таблица 13

**Количество часов, отработанных рабочими за неделю,  
в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии  
коллективного договора и профсоюза, %**

Наличие/отсутствие на предприятии:	Количество часов работы в течение недели		
	До 40	41–45	46 и более
коллективного договора	79/47	8/5	13/48
профсоюза	82/44	7/7	11/49

Различия в уровне оплаты труда в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии колдоговора и профсоюза небольшие и носят скорее “точечный” характер. В целом по выборочной совокупности 8% рабочих получали заработную плату в размере до одного прожиточного минимума (на момент опроса прожиточный минимум равнялся минимальной заработной плате и составлял 1147 грн), 39% — от одного до двух прожиточных минимумов, 33% — от двух до трех прожиточных минимумов, 13% — более трех прожиточных минимумов. На предприятиях, имеющих и не имеющих колдоговор/профсоюз, зафиксирована такая же картина, за исключением одной позиции — доли рабочих, получающих зарплату в размере от одного до двух прожиточных минимумов. На предприятиях, имеющих колдоговоры и профсоюзы, эти доли несколько больше, чем на предприятиях, их не имеющих (38% и 32%, 41% и 35% соответственно). Наибольшие различия в уровне заработной платы связаны с активной профсоюзной деятельностью. Так, зарплату в размере от двух до трех прожиточных минимумов среди активных членов профсоюзов получают 36% опрошенных, а среди нечленов профсоюзной организации — всего 25%. Зарплату такого же уровня получают 40% рабочих на предприятиях, на которых профсоюз существенно влияет на положение рабочих. На предприятиях, где профсоюз не оказывает никакого влияния, такую зарплату имеет на десять процентных пунктов меньше рабочих (30%).

Зафиксированы также различия в удовлетворенности работой и жизнью в целом на предприятиях, имеющих и не имеющих колдоговор/профсоюз (табл. 14). Судя по полученным данным, наличие колдоговора влияет на показатели удовлетворенности больше, чем просто наличие профсоюза. Главным фактором является не формальное наличие этого института, а сте-

пень его влияния на положение рабочих и активное участие в работе профсоюза самих рабочих (табл. 15). Субъективные показатели удовлетворенности в несколько раз превышают показатели неудовлетворенности жизнью, работой и т.п. там, где, во-первых, профсоюзы оказывают существенное влияние на положение рабочих и, во-вторых, сами рабочие принимают активное участие в работе профсоюза. Для сравнения: на предприятиях, где профсоюз не оказывает никакого влияния на положение рабочих, степень общей неудовлетворенности (одновременно и жизнью, и работой, и положением в обществе) в два раза превышает степень общей удовлетворенности.

Таблица 14

**Удовлетворенность рабочих жизнью и работой в зависимости от роли профсоюза на предприятии и участия в его деятельности рабочих, %**

Наличие/отсутствие на предприятии:	Удовлетворенность/неудовлетворенность:		
	жизнью	работой	в общем (и жизнью, и работой, и положением в обществе)
коллективного договора	48/41	42/37	48/43
профсоюза	46/43	40/36	45/46

Таблица 15

**Удовлетворенность рабочих жизнью и работой в зависимости от активности профсоюзной деятельности, %**

Факторы	Удовлетворенность/неудовлетворенность:		
	жизнью	работой	в общем (и жизнью, и работой, и положением в обществе)
<b>Влияние профсоюза на положение рабочих</b>			
Существенно влияет	58/15	52/16	64/15
Мало влияет	43/25	40/22	41/28
Вообще не влияет	35/35	29/39	26/49
<b>Членство в профсоюзе</b>			
Является членом профсоюза и принимает активное участие в его работе	58/20	56/16	67/18
Является членом профсоюза, но участия в его работе не принимает	44/24	37/23	39/28
Не является членом профсоюза	43/24	37/28	38/30

Анализируемые институты регулирования трудовых отношений влияют не только на отношения между рабочими, но и на их классовую самоидентификацию. Как видно из данных таблицы 16, на предприятиях, где заключены коллективные договоры и имеются профсоюзные организации, позитивные оценки отношений между рабочими (взаимопомощь, сотрудничество, солидарность, дружба) встречаются чаще, чем на предприятиях, не имеющих анализируемых институтов регулирования трудовых отношений. Негативные характеристики взаимоотношений между рабочими выражены на этих предприятиях примерно одинаково.

Таблица 16

**Оценка респондентами характера отношений между рабочими  
в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии  
коллективного договора и профсоюза, %**

Характер отношений	Наличие/отсутствие на предприятии:	
	коллективного договора	профсоюза
Взаимопомощь	47/38	42/37
Конкуренция	15/10	14/11
Сотрудничество	59/46	55/47
Безразличие	14/20	16/19
Солидарность	23/12	23/12
Разобщенность	11/7	12/8
Дружба	36/27	34/26
Вражда	4/2	3/2

Относительно классовой самоидентификации зафиксирована явная зависимость осознания рабочими себя как части рабочего класса Украины от самого факта заключения на предприятии, где работают рабочие, коллективного договора и от наличия профсоюзной организации (табл. 17). Там, где они есть, заметно большее число рабочих воспринимают себя как часть рабочего класса и вдвое меньше тех, кто не считает себя таковым.

Таблица 17

**Классовая самоидентификация рабочих в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии коллективного договора и профсоюза, %**

Ответ на вопрос “Считаете ли Вы себя частью рабочего класса Украины?”	Наличие/отсутствие на предприятии:	
	коллективного договора	профсоюза
Да	86/76	84/76
Нет	8/19	8/17

### Выводы

Анализ эмпирических данных первого всеукраинского опроса рабочих выявил зависимость социально-трудовых отношений, положения и качества жизни рабочих от ряда институциональных факторов, в том числе наличия/отсутствия коллективного договора и профсоюза на предприятии.

Поведенческие характеристики рабочих зависят не только от отраслевой специфики, формы собственности предприятия и прочих институциональных параметров организации их трудовой деятельности, но и от социокультурных, ментальных особенностей людей.

Видимо, наиболее социально зрелыми (ценностно осмысленными, с преобладанием позитивного восприятия и оценки взаимоотношений между самими рабочими) являются партнерский и протестный типы поведения.

Что касается взаимоотношений между рабочими и администрацией, то они носят, в основном, бесконфликтный характер. На наличие трудовых конфликтов указал лишь каждый пятый рабочий. Однако только в одном случае из десяти трудовые конфликты заканчивались удовлетворением требований рабочих. В основном они заканчивались в пользу администрации или компромиссом между администрацией и рабочими. Чаще всего трудовые конфликты возникали в промышленности и среди работников транспорта и связи.

По мнению большинства рабочих, работодатели соблюдают их трудовые права (64%). На несоблюдение трудовых прав указало небольшое число рабочих (14%). Работодатели соблюдают трудовые права рабочих заметно чаще, если трудовой договор оформлен официально, а не на принципах устной договоренности. Неофициальные договоренности всегда сдерживают проявление протестной активности рабочих и сужают возможности их социальной защиты.

Наиболее эффективной формой коллективных действий для защиты своих трудовых прав рабочие считают переговоры с администрацией. Именно администрация предприятия сегодня выступает реальной силой в решении социально-трудовых вопросов.

Согласно украинскому законодательству, коллективный договор должен заключаться на всех предприятиях, использующих наемный труд. Однако, по данным нашего опроса, только каждый второй респондент указал, что на предприятии, где он работает, заключен договор между администрацией и рабочими. Следует отметить, что рабочие лучше осведомлены о наличии на своих предприятиях профсоюзов, нежели о заключении колдоговоров. Зафиксирована также очень сильная связь между наличием на предприятии профсоюза и колдоговора. На предприятиях, где есть профсоюзные организации, коллективные договоры заключаются в четыре раза чаще, чем в трудовых организациях без профсоюзов. Аналогично, там, где заключены коллективные договоры, в абсолютном большинстве случаев имеются и профсоюзные организации.

В целом по выборке две трети респондентов ответили, что на их предприятиях есть профсоюзы (65%). Несмотря на достаточно высокий уровень юнионизации рабочих (78% являются членами профсоюзов), эффективность этого членства, как и эффективность работы профсоюзов, низкая. Только каждый четвертый рабочий из числа указавших, что на их предприятии есть профсоюз, отметил его существенное влияние на улучшение положения рабочих.

Главную причину того, что профсоюзы не отстаивают интересы рабочих, респонденты видят в зависимости профсоюзных лидеров от администрации предприятия. На это указало 60% респондентов, считающих, что профсоюзы на их предприятиях мало или вовсе не влияют на положение рабочих. Среди других причин названы отрыв профсоюзной бюрократии от простых рабочих, отсутствие боевых, авторитетных лидеров и пассивность самих рабочих. В итоге абсолютное большинство среди рабочих, являющихся членами профсоюзной организации, только числятся ее членами, но не принимают деятельного участия в работе. Активно работает лишь каждый четвертый-пятый член профсоюза.

Наиболее высокая степень юнионизации зафиксирована в промышленности, наиболее низкая — в строительстве и торговле. Больше всего колдо-

говоров заключено также на промышленных предприятиях, меньше всего — в сфере строительства. Помимо отраслевой специфики на степень юнионизации рабочих и охват их колдоговорами влияют также форма собственности и размер предприятий. В малых трудовых коллективах в большинстве случаев отсутствуют и профсоюзы, и колдоговоры. Среди крупных предприятий (свыше 200 чел.) две трети охвачены колдоговорами и почти на всех имеются профсоюзы. Колдоговоры и профсоюзы как широко используемые в мировой практике институты регулирования социально-трудовых отношений имеются, прежде всего, на частных предприятиях с участием иностранного капитала, а также на государственных предприятиях; реже всего они встречаются на обычных украинских частных предприятиях.

Несмотря на низкую эффективность работы профсоюзов и недостаточное выполнение целого ряда положений коллективных договоров, на предприятиях, где имеются эти институты регулирования трудовых отношений, рабочие получают существенно больше различных благ за счет предприятия (оплачиваемый больничный, оплачиваемый отпуск, обеспечение отдыха работников, предоставление медицинской страховки). На предприятиях, где данных институтов нет, каждый второй респондент указал на отсутствие всех перечисленных социальных благ.

Отличаются на этих предприятиях и другие показатели состояния трудовых отношений: оплата труда и режим работы, удовлетворенность трудом, характер разрешения трудовых конфликтов и пр. Так, на предприятиях, где заключен колдоговор, трудовые конфликты завершаются удовлетворением требований рабочих в четыре раза чаще, чем на предприятиях, где такого договора нет.

В целом проведенное исследование не только позволило получить реальную информацию о состоянии трудовых отношений на украинских предприятиях, но и подтвердило значимость институтов коллективно-договорного регулирования этих отношений для отстаивания социально-экономических интересов и прав рабочих Украины. Повышение активности рядовых членов профсоюзов и выдвижение новых, по-настоящему преданных интересам людей труда профлидеров будет способствовать значительному усилению роли профсоюзных организаций в улучшении социально-экономического положения рабочих.

### **Источники**

*Заславская Т.* Экономика сквозь призму социологии // Т.И. Заславская / Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. — М.: Дело, 2002. — С. 41–57.

*Геєць В.М.* Інститути соціалізації в Україні та країнах ЄС: тенденції розвитку та ключові відмінності / В.М. Геєць // Український соціум. — 2011. — № 3. — С. 7–34.

Праця України у 2014 році : стат. зб. — К.: Консультант, 2015. — 281 с.

Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения / В.М. Ворона [и др.]; под общ. ред. В.М. Вороны, Е.И. Суименко. — К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2001. — 351 с.

Розробка пропозицій до проекту Закону України “Про колективні договори і угоди” із врахуванням положень Закону України “Про соціальний діалог в Україні” та конвенції Міжнародної організації праці : звіт про НДР. — (№ держреєстрації 0112U004239). — Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2012. — 89 с.