

Частина I.

Узагальнені результати проведеного дослідження сучасного стану справ з дотриманням прав людини в сфері праці в окремих регіонах Чернігівській області

	Стор.
Передмова.	3
Методологія проведення дослідження.	4
1. Регіони та категорії учасників проведеного дослідження	5
2. Як Ви оцінюєте сучасний стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області?	8
3. Як Ви вважаєте змінився цей стан відносно періоду 5-ти річної давнини?	11
4. Як Ви оцінюєте перспективи швидких зрушень у справі захисту прав працюючих?	14
5. Що найперше необхідно зробити для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих?	17
6. Чи були випадки порушення роботодавцем Ваших трудових прав за останні 2 роки?	18
7.1. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при прийомі та звільненні працівників?	19
7.2. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при виплаті заробітної плати?	21
7.3. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму?	23
7.4. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати?	25
7.5. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при наданні відпусток?	27
7.6. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: примусове переведення працівників на неповний робочий день?	29
7.7. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: незабезпечення спецодягом, засобами інд.захисту?	31
7.8. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: надурочна праця без обмежень та/або належної оплати?	33
7.9. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: ненадання передбачених законом пільг і компенсацій?	35
7.10. Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: дискримінація жінок?	37
7.11. Види порушень трудового законодавства, що на думку респондентів, трапляються "постійно"	39
7.12. Види порушень трудового законодавства, що на думку респондентів, трапляються "досить часто"	40
7.13. Загальні та середні показники відповідей, що порушення трудових прав	41

відбуваються “постійно” та “досить часто” в розрізі окремих категорій респондентів

8. Як Ви вважаєте, де найбільше допускається випадків порушення прав найманих працівників?	42
9. У разі порушення Ваших трудових прав, до кого, у першу чергу, Ви звернетесь по допомогу?	43
10. Яких знань Вам не вистачає для ефективного захисту своїх трудових прав?	44
11. Що є для Вас пріоритетним при працевлаштуванні та подальшій трудовій діяльності?	45
12. Як Ви вважаєте, чи існує нагальна потреба у реформуванні трудового законодавства в Україні?	46
13. Які питання, на Вашу думку, потребують першочергового законодавчого врегулювання на рівні вимог часу?	47
14. Чи вважаєте Ви за доцільне укладення з кожним працівником індивідуального трудового контракту у письмовій формі?	49
15. Ваші уявлення про профспілку?	50
16. У яких заходах профспілки Вам найчастіше доводилось приймати участь?	51
17. Як часто Вас інформують про діяльність профспілкової організації, членом якої Ви є?	52
18. Як Ви вважаєте, на які напрями діяльності необхідно звертати більше уваги профкому?	53
19. Як розроблявся проект колективного договору на Вашому підприємстві?	54
20. Як Ви можете оцінити виконання положень укладеного колективного договору?	55
21. Як би Ви оцінили діяльність держави протягом останніх 5-ти років по впровадженню гендерної рівності у всіх сферах життя?	57
22. Чи відомі Вам положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, прийнятого у 2005 році?	58
23. Чи створені на Вашому підприємстві (в установі, організації) такі умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі?	60
24. Які країни світу, на Вашу думку, можуть служити для України взірцем врегулювання відносин між роботодавцями та найманими працівниками?	62
Узагальнені експертні висновки та рекомендації	63

Передмова.

Праця має надзвичайно велике значення для людини, для її існування. Право на працю є одним з основних конституційних прав громадян України. Стаття 43 Конституції України у відповідності зі статтею 23 Загальної Декларації прав людини проголосила право кожної людини на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Основні трудові права визначені Конституцією України (ст.ст. 43-46), яка встановлює:

- Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;
- Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється;
- Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення;
- Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом;
- Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- Кожен, хто працює, має право на відпочинок;
- Громадяни мають право на соціальний захист, на забезпечення їх у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття;
- Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Кодекс законів про працю (КЗпП), інші акти законодавства конкретизують найважливіші права та гарантії для працівників. Зокрема, працівник має право: укладати, змінювати й розривати трудовий договір; виконувати тільки ту роботу, яка обумовлена трудовим договором; на робоче місце й інформацію про умови праці; на охорону праці; на компенсацію шкоди, заподіяної під час виконання трудових обов'язків; на своєчасне одержання заробітної плати; на індивідуальні й колективні трудові спори; на відпочинок; на створення професійних спілок; на участь в управлінні підприємством; на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору, на інформацію щодо їх виконання та інш.

Проголошене Конституцією та закріплене у законодавстві України право на працю на практиці реалізується шляхом надання роботи кожній конкретній людині на умовах, визначених трудовим договором з роботодавцем. Проте, чи дотримуються при цьому права людини, гарантовані законодавством?

На це питання спробували дати відповідь учасники експертно-аналітичного дослідження, проведеного в рамках реалізації проекту „Трудові права – соціальні можливості” (захист прав людини у сфері праці) за Програмою МАТРА КАП Посольства Королівства Нідерландів в Україні. Проект реалізується з вересня 2006 року Чернігівською обласною організацією Спілки жінок України за фінансової підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні у співпраці з Федерацією профспілкових організацій області, з використанням приміщень, обладнання та спеціалістів Навчально-методичного центру ФПО області, за підтримки Головного управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації, обласного

Центру зайнятості та Територіальної державної інспекції праці у Чернігівській області.

Методологія проведення дослідження.

Метою проведення експертно-аналітичного дослідження сучасного стану справ з дотриманням прав людини в сфері праці в окремих регіонах Чернігівської області була підготовка відповідних експертних висновків та рекомендацій.

На етапі підготовки інструментарію дослідження були проведені засідання експертно-аналітичної групи за участю юристів, соціологів, психологів, спеціалістів у галузі трудових відносин.

Були сформульовані анкетні запитання для 4-х категорій респондентів:

- працівників (анкета форми "П" з додатками "ПП" та "ПГ");
- представників профспілок (анкета форми "Ф" з додатком "ФГ");
- роботодавців (анкета форми "Р" з додатком "РГ");
- тимчасово незайнятих (анкета форми "Б" з додатком "БГ").

Для полегшення процесу анкетування та подальшого опрацювання отриманої інформації питання були згруповані за тематикою ("загальні оцінки", "профспілка на підприємстві", "гендерна рівність"); кожне питання мало свій шифр (наприклад П1, ПП4, ПГ5); форми анкет для окремих категорій респондентів були надруковані на папері різних кольорів.

Планова кількість респондентів кожної категорії була визначена окремо для 6-ти регіонів області, де було заплановано проведення дослідження (м. Чернігів, Ніжин, Прилуки, Чернігівський, Ніжинський, Прилуцький райони).

З кожного зазначеного регіону були підібрані інтерв'юери, з якими був проведений навчальний семінар стосовно методики та строків проведення дослідження.

В опитуванні приймали участь різні категорії респондентів. З одного боку це - лідери профспілкових організацій, керівники підприємств і організацій, яких можна вважати експертами, тому що за своєю посадою, соціальним статусом і досвідом роботи вони в достатній мірі володіють інформацією та здатні оцінити реальний стан справ з дотриманням прав людини у сфері праці в регіоні. З іншого боку в опитуванні приймали участь прості працівники підприємств, тимчасово незайняті громадяни, які стоять на обліку в центрах зайнятості і були відібрані за правилами випадкової вибірки.

Всього було опитано 400 осіб, з яких 75 – представників профспілкових організацій, 75 – роботодавців, 200 – найманих працівників, 50 – тимчасово незайнятих. При відборі респондентів враховувався принцип гендерної рівності.

З огляду на застосовану методику відбору респондентів, їх кількість та розподіл за регіонами області, дане опитування є скоріше не соціологічним, а експертно-аналітичним дослідженням.

Після отримання заповнених анкет було здійснено опрацювання результатів проведеного дослідження із застосуванням комп'ютерної техніки та програмних засобів (зокрема "Excel"), узагальнення отриманої інформації, формування експертних висновків та рекомендацій.

Дана робота супроводжується юридичним коментарем питань, висновками та пропозиціями, які були сформульовані членами експертної групи, а також учасниками проведеного дослідження в ході дискусій та експертних інтерв'ю.

На нашу думку, ця праця буде цікавою представникам органів влади, ЗМІ, профспілок, інших неурядових організацій, що здійснюють свою діяльність у напрямку захисту прав найманих працівників.

1.

Регіони та категорії учасників проведеного дослідження

Таблиця 1.1.	Працівники	Профспілки	Роботодавці	Безробітні	Разом	%
Чернігів	56	19	21	11	107	27,0
Чернігівський р-н	31	11	11	8	61	15,0
Ніжин	29	12	12	8	61	15,0
Ніжинський р-н	29	11	10	9	59	15,0
Прилуки	27	11	11	7	56	14,0
Прилуцький р-н	28	11	10	7	56	14,0
Разом	200	75	75	50	400	100,0
%	50,0	19,0	19,0	12,0	100,0	X



Участь в опитуванні прийняли 400 респондентів з обласного центру (м.Чернігів), 2-х міст обласного значення (м.Ніжин, м.Прилуки), а також 3-х районів навколо зазначених міст (Чернігівський р-н, Ніжинський р-н, Прилуцький р-н).

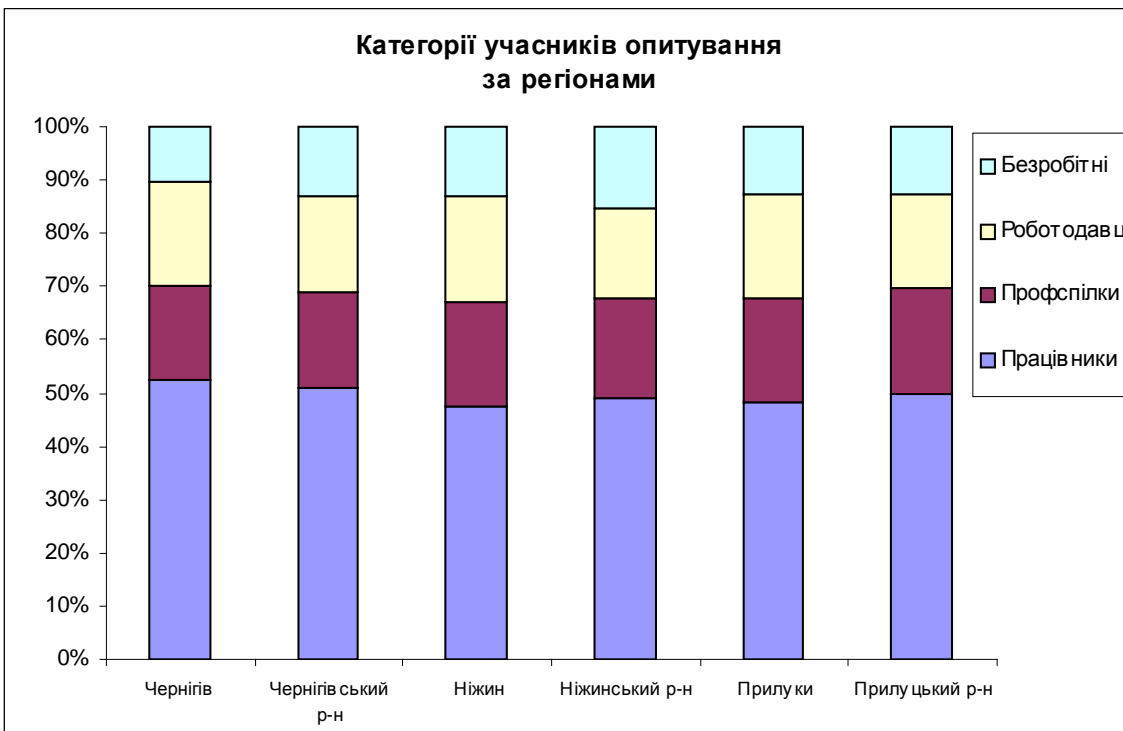
Кількісний розподіл респондентів за регіонами Чернігівської області виглядає наступним чином:

- м.Чернігів – 107 (27%);
- Чернігівський р-н – 61 (15%);
- м.Ніжин – 61 (15%);
- Ніжинський р-н – 59 (15%);
- м.Прилуки – 56 (14%);

- Прилуцький р-н – 56 (14%).

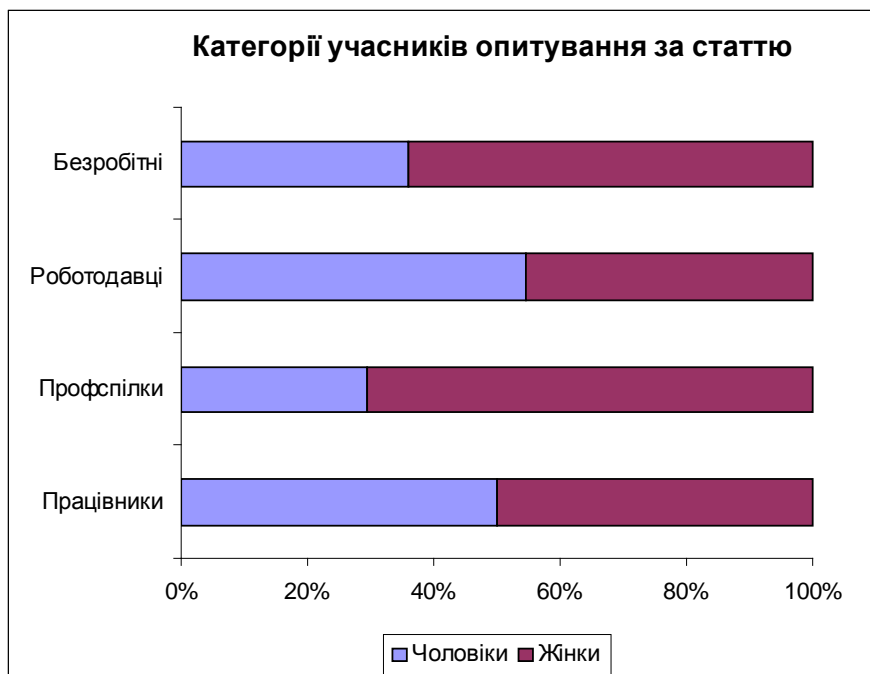


В опитуванні прийняли участь 400 осіб, з яких 75 – представників профспілкових організацій (19%), 75 – роботодавців (19%), 200 – найманих працівників (50%), 50 – тимчасово незайнятих (12%). Отже, якщо відповіді на окремі запитання надавали представники всіх 4-х категорій опитаних, то найбільший вплив на узагальнені результати дослідження мала думка саме найманих працівників з огляду на те, що ця категорія була представлена найбільше (50% опитаних). Це є цілком обґрунтованим, адже метою дослідження було виявити, насамперед, стан справ з дотриманням прав саме найманих працівників.



Структура учасників опитування за регіонами в розрізі окремих категорій респондентів виглядає достатньо однорідною, тобто співвідношення кількості опитаних працівників, представників профспілок, роботодавців та тимчасово незайнятих в кожному з 6-ти регіонів є приблизно однаковою.

Таблиця 1.2.	Працівники	%	Профспілки	%	Роботодавці	%	Безробітні	%	Разом	%
Чоловіки	100	50,0	22	29,0	41	55,0	18	36,0	181	55,0
Жінки	100	50,0	53	71,0	34	45,0	32	64,0	219	45,0
Разом	200	100,0	75	100,0	75	100,0	50	100,0	400	100,0



Гендерна компонента проведеного дослідження виглядає таким чином, що в цілому співвідношення між опитаними чоловіками і жінками є 45% до 55%. Деяке переважання жінок серед опитаних відповідає статевій структурі населення тих регіонів, де проводилось опитування. Повна збалансованість між кількістю опитаних

жінок і чоловіків була досягнута щодо працівників підприємств, установ і організацій (50% жінок, 50% чоловіків).

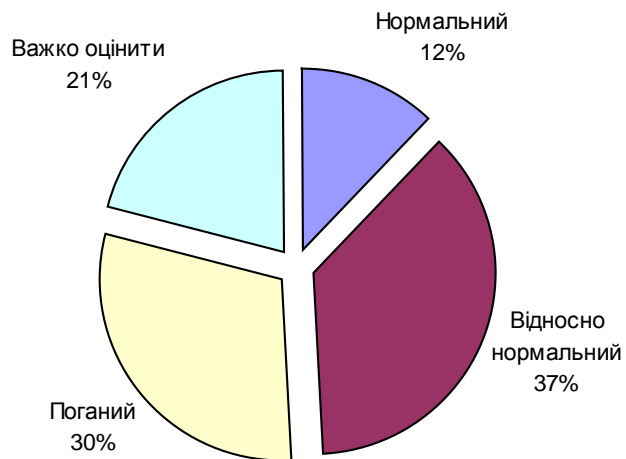
2.

Як Ви оцінюєте сучасний стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області?

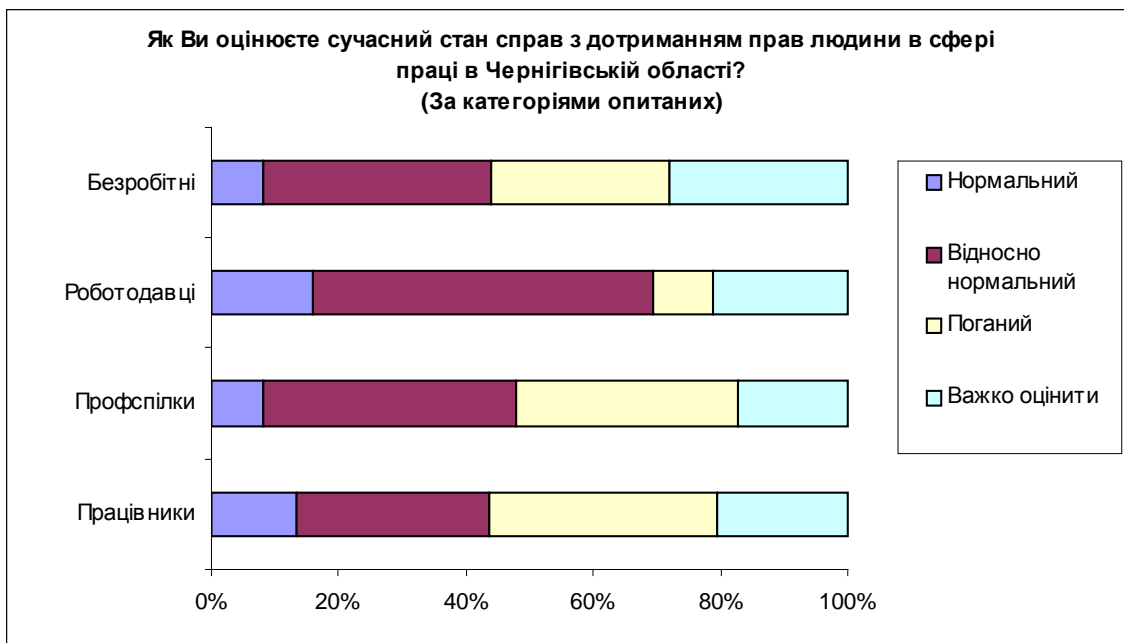
П8, Ф10, Р6, Б5.

Таблиця 2.1.	Нормальний	Відносно нормальний	Поганий	Важко оцінити	Разом
Працівники					
Чернігів	5	11	24	16	56
Чернігівський р-н	6	15	4	6	31
Ніжин	7	7	10	5	29
Ніжинський р-н	1	11	8	9	29
Прилуки	0	10	15	2	27
Прилуцький р-н	8	6	11	3	28
Разом	27	60	72	41	200
%	14%	30%	35%	21%	100%
Профспілки					
Чернігів	1	5	7	6	19
Чернігівський р-н	1	8	0	2	11
Ніжин	4	3	4	1	12
Ніжинський р-н	0	8	1	2	11
Прилуки	0	2	8	1	11
Прилуцький р-н	0	4	6	1	11
Разом	6	30	26	13	75
%	8%	40%	35%	17%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	9	4	7	21
Чернігівський р-н	2	6	2	1	11
Ніжин	4	7	0	1	12
Ніжинський р-н	2	6	0	2	10
Прилуки	2	5	1	3	11
Прилуцький р-н	1	7	0	2	10
Разом	12	40	7	16	75
%	16%	54%	9%	21%	100%
Безробітні					
Чернігів	0	4	3	4	11
Чернігівський р-н	0	4	0	4	8
Ніжин	3	1	2	2	8
Ніжинський р-н	0	3	4	2	9
Прилуки	0	3	3	1	7
Прилуцький р-н	1	3	2	1	7
Разом	4	18	14	14	50
%	8%	36%	28%	28%	100%
Всього	49	148	119	84	400
%	12%	37%	30%	21%	100%

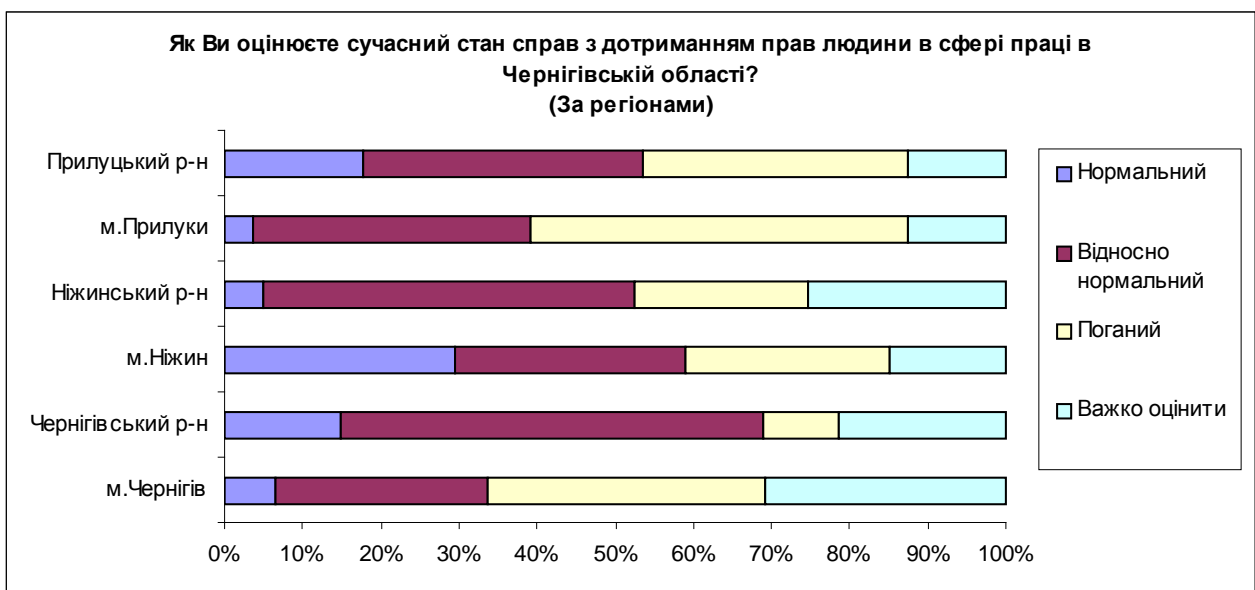
Як Ви оцінюєте сучасний стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області?



Таблиця 2.2.	Працівники	%	Профспілки	%	Роботодавці	%	Безробітні	%	Разом	%
Нормальний	27	14,0	6	8,0	12	16,0	4	8,0	49	12,0
Відносно нормальний	60	30,0	30	40,0	40	54,0	18	36,0	148	37,0
Поганий	72	35,0	26	35,0	7	9,0	14	28,0	119	30,0
Важко оцінити	41	21,0	13	17,0	16	21,0	14	28,0	84	21,0
Разом	200	100,0	75	100,0	75	100,0	50	100,0	400	100,0



Таблиця 2.3.	Нормальний	Відносно нормальний	Поганий	Важко оцінити	Разом
м.Чернігів	7	29	38	33	107
%	6%	27%	36%	31%	100%
Чернігівський р-н	9	33	6	13	61
%	15%	54%	10%	21%	100%
м.Ніжин	18	18	16	9	61
%	30%	30%	25%	15%	100%
Ніжинський р-н	3	28	13	15	59
%	5%	47%	22%	26%	100%
м.Прилуки	2	20	27	7	56
%	4%	36%	48%	12%	100%
Прилуцький р-н	10	20	19	7	56
%	18%	36%	34%	12%	100%
Разом	49	148	119	84	400
%	12%	37%	30%	21%	100%



12% всіх опитаних оцінюють сучасний стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області як нормальний, 37% - відносно нормальний, 30% - поганий, 21% не змогли дати точну оцінку. Таким чином, хоча близько половини опитаних (49%) і вважають стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області *непоганим*, проте цілком *нормальним* його вважають *лише* 12% опитаних.

В розрізі окремих *категорій респондентів* найбільш оптимістичну оцінку стану справ дали роботодавці (нормальний – 16%, відносно нормальний – 54%). Більш критичну оцінку ситуації висловили працівники (нормальний – 14%, відносно нормальний – 30%), представники профспілок (нормальний – 8%, відносно нормальний – 40%) та тимчасово незайняті (нормальний – 8%, відносно нормальний – 36%).

В *регіональному* аспекті найбільш оптимістично налаштовані респонденти з м.Ніжина (нормальний - 30%, відносно нормальний – 30%, поганий – 25%) та Чернігівського р-ну (нормальний– 15% , відносно нормальний– 54% , поганий – 10%). Найбільш негативну оцінку ситуації дали представники м.Прилук (нормальний – 4%, відносно нормальний – 36%, поганий – 48%) та м.Чернігова (нормальний - 6% , відносно нормальний – 27%, поганий – 36%).

3.

Як Ви вважаєте змінився цей стан відносно періоду 5-ти річної давнини?

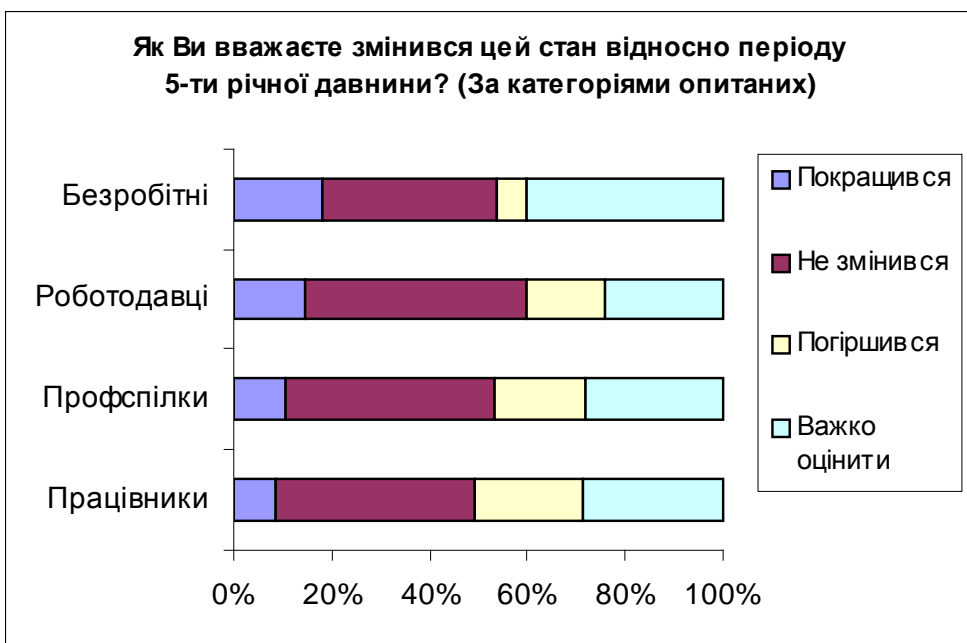
П9, Ф11, Р7, Б6

Таблиця 3.1.	Покращився	Не змінився	Погіршився	Важко оцінити	Разом
Працівники					
Чернігів	1	20	12	23	56
Чернігівський р-н	7	11	6	7	31
Ніжин	3	12	6	8	29
Ніжинський р-н	1	17	4	7	29
Прилуки	1	16	4	6	27
Прилуцький р-н	4	5	13	6	28
Разом	17	81	45	57	200
%	9%	41%	23%	29%	100%
Профспілки					
Чернігів	3	7	3	6	19
Чернігівський р-н	1	6	1	3	11
Ніжин	2	6	3	1	12
Ніжинський р-н	1	5	1	4	11
Прилуки	0	6	2	3	11
Прилуцький р-н	1	2	4	4	11
Разом	8	32	14	21	75
%	11%	43%	19%	28%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	7	4	9	21
Чернігівський р-н	3	6	1	1	11
Ніжин	2	5	4	1	12
Ніжинський р-н	1	8	0	1	10
Прилуки	2	4	1	4	11
Прилуцький р-н	2	4	2	2	10
Разом	11	34	12	18	75

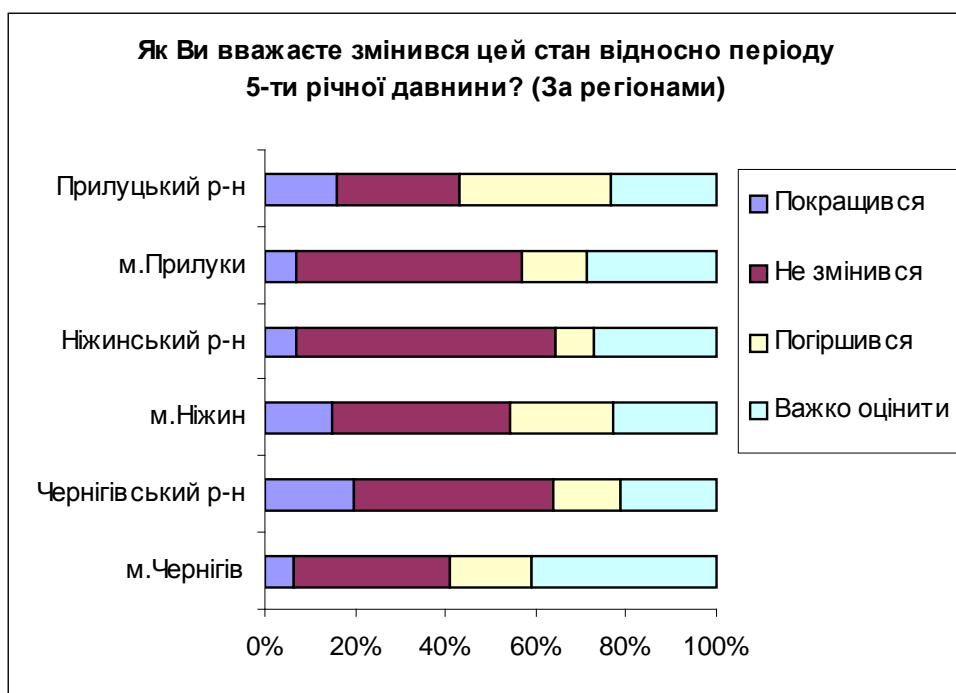
%	15%	45%	16%	24%	100%
Безробітні					
Чернігів	2	3	0	6	11
Чернігівський р-н	1	4	1	2	8
Ніжин	2	1	1	4	8
Ніжинський р-н	1	4	0	4	9
Прилуки	1	2	1	3	7
Прилуцький р-н	2	4	0	1	7
Разом	9	18	3	20	50
%	18%	36%	6%	40%	100%
Всього	45	165	74	116	400
%	11%	41%	19%	29%	100%



Таблиця 3.2.	Працівники	%	Профспілки	%	Роботодавці	%	Безробітні	%	Разом	%
Покращився	17	8%	8	11%	11	15%	9	18%	45	11%
Не змінився	81	41%	32	42%	34	45%	18	36%	165	41%
Погіршився	45	22%	14	19%	12	16%	3	6%	74	19%
Важко оцінити	57	29%	21	28%	18	24%	20	40%	116	29%
Разом	200	100%	75	100%	75	100%	50	100%	400	100%



Таблиця 3.3.	Покращився	Не змінився	Погіршився	Важко оцінити	Разом
м.Чернігів	7	37	19	44	107
%	6%	35%	18%	41%	100%
Чернігівський р-н	12	27	9	13	61
%	20%	44%	15%	21%	100%
м.Ніжин	9	24	14	14	61
%	15%	39%	23%	23%	100%
Ніжинський р-н	4	34	5	16	59
%	7%	58%	8%	27%	100%
м.Прилуки	4	28	8	16	56
%	7%	50%	14%	29%	100%
Прилуцький р-н	9	15	19	13	56
%	16%	27%	34%	23%	100%
Разом	45	165	74	116	400
%	11%	41%	19%	29%	100%



Лише 11% всіх респондентів вважають, що стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області покращився відносно періоду 5-ти річної давнини, 41% опитаних відмітили, що цей стан не змінився, 19% - що погіршився і 29% респондентів не змогли дати точної відповіді. Таким чином, приблизно 5-та частина опитаних відмічає негативну тенденцію зміни стану справ із захистом прав працюючих протягом 5-ти останніх років. Більша частина опитаних (41%) вважає, що ситуація останніми роками практично не змінюється ні в кращу, ні в гіршу сторону. Проте досить значна частка представників різних категорій респондентів (від 24% роботодавців до 40% тимчасово незайнятих) так і не змогли дати однозначної відповіді на поставлене питання.

В розрізі окремих категорій респондентів найбільше позитивних змін відзначають тимчасово незайняті (покращився – 18%, погіршився – 6%). Найменш оптимістично налаштованими виявились наймані працівники (покращився – 8%, погіршився – 22%).

В регіональному аспекті найбільше покращення стану справ з дотриманням прав людини в сфері праці відмічають респонденти з Чернігівського р-ну (20%), найменше – респонденти з м.Чернігова (6%), найбільш консервативно (стан не змінився) настроєні респонденти з Ніжинського р-ну (58%).

4.

Як Ви оцінюєте перспективи швидких зрушень у справі захисту прав працюючих?

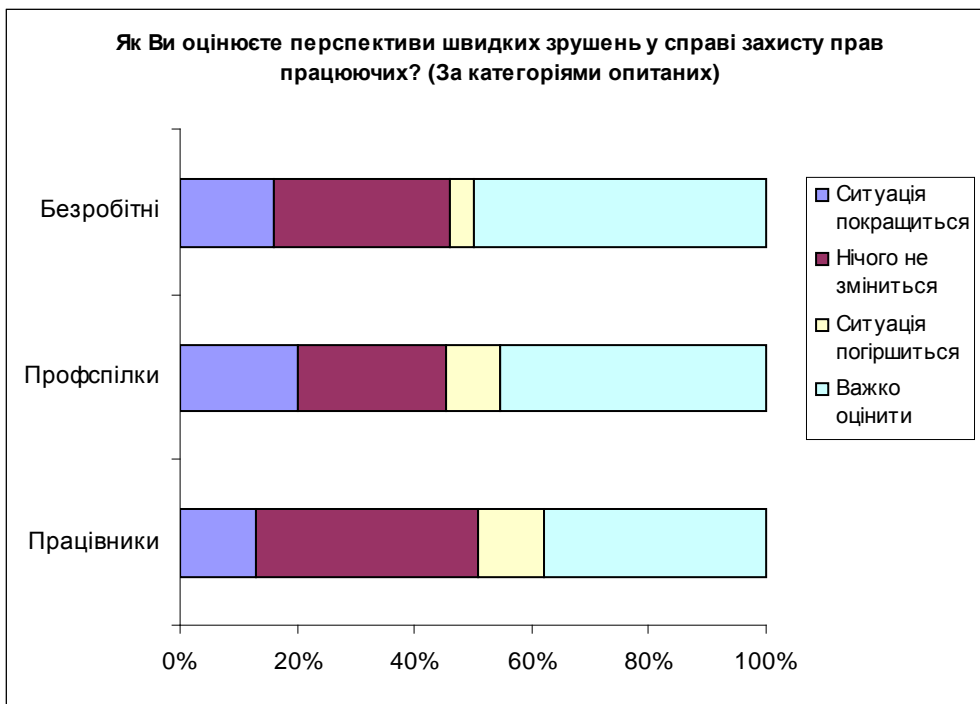
П10, Ф12, Б7

Таблиця 4.1.	Ситуація покращиться	Нічого не зміниться	Ситуація погіршиться	Важко оцінити	Разом
Працівники					
Чернігів	3	15	6	32	56
Чернігівський р-н	9	12	2	8	31
Ніжин	3	11	2	13	29
Ніжинський р-н	5	15	0	9	29
Прилуки	1	15	5	6	27
Прилуцький р-н	5	8	7	8	28

Разом	26	76	22	76	200
%	13%	38%	11%	38%	100%
Профспілки					
Чернігів	5	2	1	11	19
Чернігівський р-н	2	2	0	7	11
Ніжин	3	3	1	5	12
Ніжинський р-н	4	2	0	5	11
Прилуки	0	5	2	4	11
Прилуцький р-н	1	5	3	2	11
Разом	15	19	7	34	75
%	20%	25%	9%	45%	100%
Безробітні					
Чернігів	2	5	0	4	11
Чернігівський р-н	1	2	0	5	8
Ніжин	2	1	0	5	8
Ніжинський р-н	0	4	2	3	9
Прилуки	2	2	0	3	7
Прилуцький р-н	1	1	0	5	7
Разом	8	15	2	25	50
%	16%	30%	4%	50%	100%
Всього	49	110	31	135	325
%	15%	34%	10%	41%	100%



Таблиця 4.2.	Працівники	%	Профспілки	%	Безробітні	%	Разом	%
Ситуація покращиться	26	13%	15	20%	8	16%	49	15%
Нічого не зміниться	76	38%	19	25%	15	30%	110	34%
Ситуація погіршиться	22	11%	7	9%	2	4%	31	10%
Важко оцінити	76	38%	34	45%	25	50%	135	41%
Разом	200	100%	75	100%	50	100%	325	100%



Таблиця 4.3.	Ситуація покращиться	Нічого не зміниться	Ситуація погіршиться	Важко оцінити	Разом
м.Чернігів	10	22	7	47	86
%	12%	26%	8%	54%	100%
Чернігівський р-н	12	16	2	20	50
%	24%	32%	4%	40%	100%
м.Ніжин	8	15	3	23	49
%	16%	31%	6%	47%	100%
Ніжинський р-н	9	21	2	17	49
%	18%	43%	4%	35%	100%
м.Прилуки	3	22	7	13	45
%	7%	49%	15%	29%	100%
Прилуцький р-н	7	14	10	15	46
%	15%	30%	22%	33%	100%
Разом	49	110	31	135	325
%	15%	34%	10%	41%	100%



15% опитаних виражають сподівання, що в найближчій перспективі ситуація із захистом прав працюючих покращиться, 34% вважають, що нічого не зміниться, 10% - що ситуація погіршиться, 41% не змогли точно оцінити перспективи швидких зрушень у цій ситуації.

Найбільш оптимістичними виявились представники профспілок (20% вважають, що ситуація покращиться, 25% - що нічого не зміниться і 9% - що ситуація погіршиться), найменш оптимістичними – наймані працівники (13% вважають, що ситуація покращиться, 38% - що нічого не зміниться і 11% - що ситуація погіршиться). Слід також відзначити, що дуже велика частка опитаних респондентів (38% працівників, 45% представників профспілок та 50% тимчасово незайнятих) зовсім не змогли оцінити перспективи позитивних чи негативних зрушень ситуації із захистом прав працюючих.

В регіональному аспекті найбільше оптимістичних відповідей надали респонденти з Чернігівського р-ну (24% - ситуація покращиться, 32% - нічого не зміниться, 4% - ситуація погіршиться). Найменше оптимізму виявили опитані з м.Прилук (7% - ситуація покращиться, 49% - нічого не зміниться, 15% - ситуація погіршиться).

Узагальнена характеристика відповідей на питання 2, 3, 4:

На 3 питання відносно сучасного стану справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області, тенденцій зміни цього стану за останні 5 років та перспектив зміни цього стану у майбутньому респонденти відповідали скоріше зі стриманим оптимізмом. Хоча близько половини опитаних (49%) і вважають стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області *непоганим*, проте цілком *нормальним* його вважають *лише* 12% опитаних.

Більша частина опитаних (41%) вважає, що ситуація останніми роками практично *не змінюється* ні в кращу, ні в гіршу сторону. Тільки 10% опитаних стурбовані тим, що ситуація зміниться в гіршу сторону.

В розрізі окремих *категорій респондентів* найбільше позитивних змін відзначають тимчасово незайняті і така думка цілком ймовірно ґрунтується на покращенні загальної ситуації з зайнятістю та безробіттям у регіоні.

В *регіональному* аспекті найбільше оптимістичних відповідей надали респонденти з м.Ніжина та Чернігівського р-ну. Найменше оптимізму виявили опитані з м.Прилук.

5.

Що найперше необхідно зробити для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих?

П11, Б8

Таблиця 5.1.	Здійснювати контроль за дотриманням законодавства	Змінювати законодавство	Проводити інформаційно-пропагандистські кампанії	Надати більше прав профспілкам	Разом
Працівники					
Чернігів	20	24	6	6	56
Чернігівський р-н	19	9	0	3	31
Ніжин	13	9	1	6	29
Ніжинський р-н	12	8	0	9	29
Прилуки	13	7	2	5	27
Прилуцький р-н	17	3	4	4	28
Разом	94	60	13	33	200
%	47%	30%	7%	16%	100%
Безробітні					
Чернігів	7	4	0	0	11
Чернігівський р-н	3	3	0	2	8
Ніжин	1	2	0	5	8
Ніжинський р-н	3	6	0	0	9
Прилуки	4	0	1	2	7
Прилуцький р-н	2	4	1	0	7
Разом	20	19	2	9	50
%	40%	38%	4%	18%	100%
Всього	114	79	15	42	250
%	45%	32%	6%	17%	100%



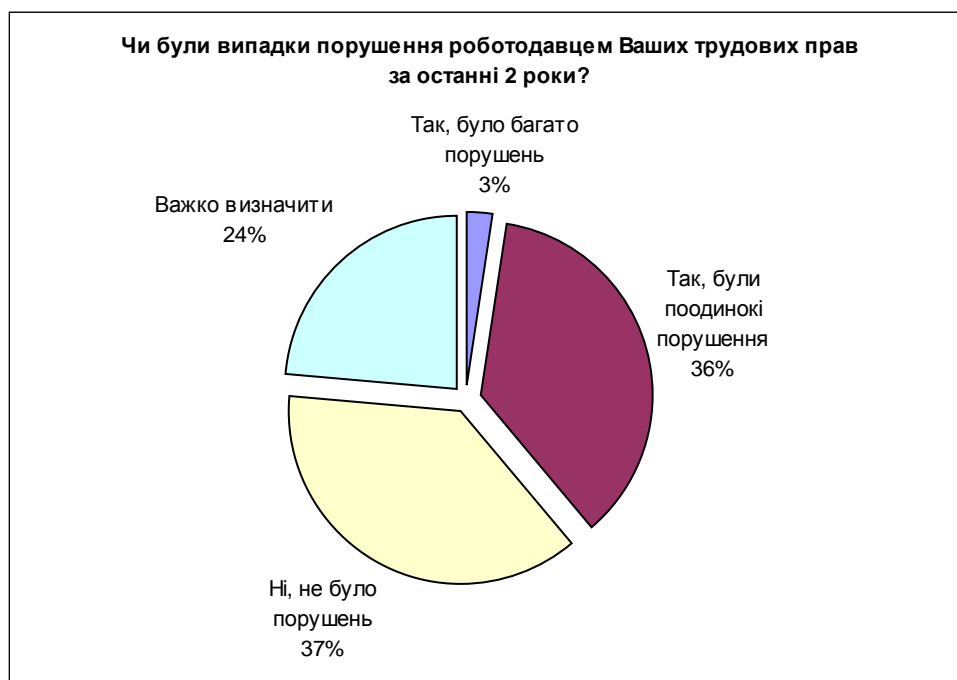
Найбільша частка опитаних вважає, що для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих в Чернігівській області необхідно здійснювати контроль за дотриманням законодавства (45% респондентів), або змінювати законодавство (32%). Таким чином, найбільше опитаних цілком обґрунтовано вважають, що у справі захисту прав працюючих необхідно покладатися саме на законодавчі гарантії, які має надавати держава.

6.

Чи були випадки порушення роботодавцем Ваших трудових прав за останні 2 роки?

П18

Таблиця 6.1.	Так, було багато порушень	Так, були поодинокі порушення	Ні, не було порушень	Важко визначити	Разом
Працівники					
Чернігів	2	27	10	17	56
%	4%	48%	18%	30%	100%
Чернігівський р-н	1	6	16	8	31
%	3%	19%	52%	26%	100%
Ніжин	1	5	18	5	29
%	3%	17%	62%	18%	100%
Ніжинський р-н	0	16	5	8	29
%	0%	55%	17%	28%	100%
Прилуки	0	9	11	7	27
%	0%	33%	41%	26%	100%
Прилуцький р-н	1	10	15	2	28
%	3%	36%	54%	7%	100%
Разом	5	73	75	47	200
%	3%	36%	37%	24%	100%



На *персональне запитання* відносно *реальних випадків* порушення роботодавцем їх прав за *останні 2 роки* тільки 3% опитаних працівників-респондентів відповіли, що таких порушень *було багато*. 36% опитаних працівників відзначили, що були *поодинокі порушення*, 37% *заперечили* наявність випадків порушень їх трудових прав. Близько чверті опитаних (24%) не змогли дати точну відповідь на поставлене питання.

В регіональному аспекті найбільшу кількість поодиноких порушень їх трудових прав відзначили респонденти з Ніжинського р-ну (55%) та м.Чернігова (48%), найменшу – з м.Ніжина та Чернігівського р-ну.

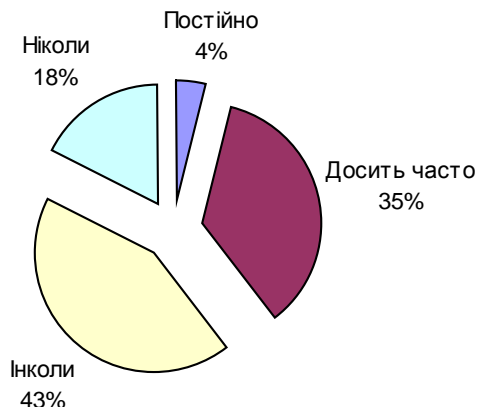
7.1.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при прийомі та звільненні працівників?

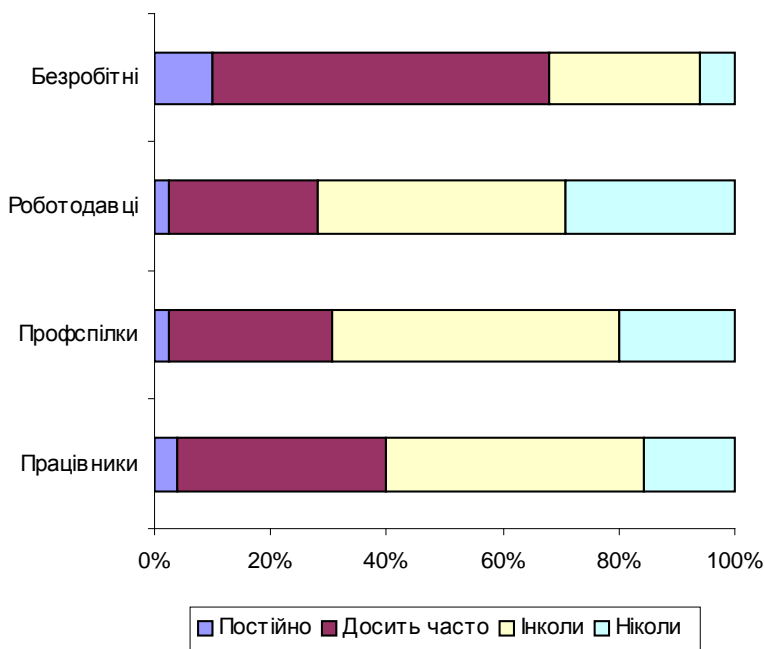
П12.1, Ф 13.1, Р9.1, Б10.1

Таблиця 7.1.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	1	22	22	11	56
Чернігівський р-н	1	6	17	7	31
Ніжин	2	10	14	3	29
Ніжинський р-н	3	14	9	3	29
Прилуки	1	16	8	2	27
Прилуцький р-н	0	4	19	5	28
Разом	8	72	89	31	200
%	4%	36%	44%	16%	100%
Профспілки					
Чернігів	0	5	8	6	19
Чернігівський р-н	0	3	7	1	11
Ніжин	0	4	6	2	12
Ніжинський р-н	0	4	3	4	11
Прилуки	1	3	6	1	11
Прилуцький р-н	1	2	7	1	11
Разом	2	21	37	15	75
%	3%	28%	49%	20%	100%
Роботодавці					
Чернігів	0	6	8	7	21
Чернігівський р-н	1	4	2	4	11
Ніжин	0	4	4	4	12
Ніжинський р-н	0	0	6	4	10
Прилуки	1	2	6	2	11
Прилуцький р-н	0	3	6	1	10
Разом	2	19	32	22	75
%	3%	25%	43%	29%	100%
Безробітні					
Чернігів	3	4	4	0	11
Чернігівський р-н	0	4	4	0	8
Ніжин	1	3	1	3	8
Ніжинський р-н	0	8	1	0	9
Прилуки	1	3	3	0	7
Прилуцький р-н	0	7	0	0	7
Разом	5	29	13	3	50
%	10%	58%	26%	6%	100%
Всього	17	141	171	71	400
%	4%	35%	43%	18%	100%

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при прийомі та звільненні працівників?



Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при прийомі та звільненні працівників?



Хоча на думку найбільшої частки респондентів порушення трудового законодавства *при прийомі та звільненні працівників* трапляються *інколи* (43%), проте досить значна частка опитаних (сумарно 39%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (35%), або *постійно* (4%). Тільки 18% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 40%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) таке порушення також трапляється або *постійно* (4%), або *досить часто* (36%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 68%), найменш схильні так вважати *роботодавці* (сумарно 28%).

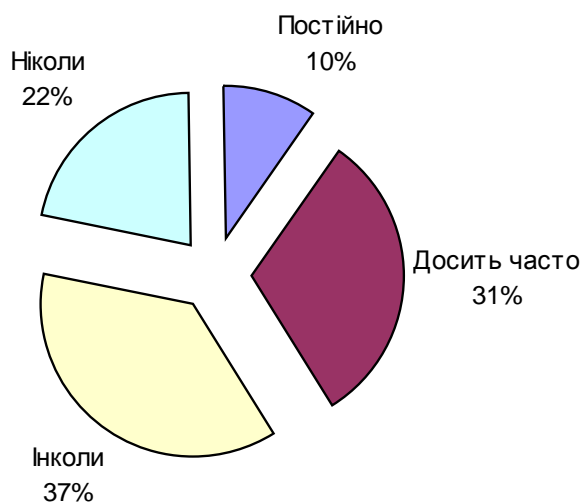
7.2.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при виплаті заробітної плати?

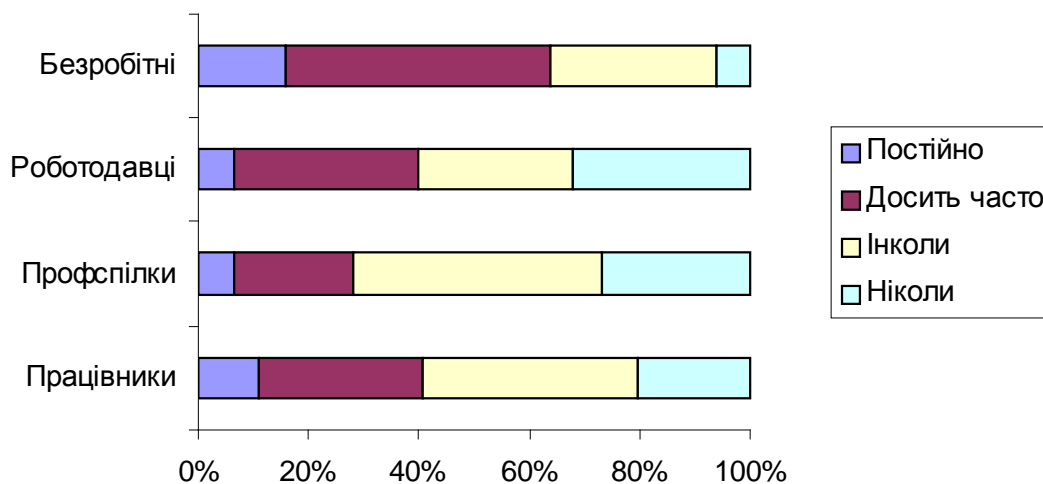
П12.2, Ф 13.2, Р9.2, Б10.2

Таблиця 7.2.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	10	17	14	15	56
Чернігівський р-н	0	10	13	8	31
Ніжин	3	8	11	7	29
Ніжинський р-н	3	8	13	5	29
Прилуки	2	8	14	3	27
Прилуцький р-н	4	8	13	3	28
Разом	22	59	78	41	200
%	11%	29%	39%	21%	100%
Профспілки					
Чернігів	4	3	5	7	19
Чернігівський р-н	0	4	6	1	11
Ніжин	0	3	4	5	12
Ніжинський р-н	0	1	5	5	11
Прилуки	0	3	7	1	11
Прилуцький р-н	1	2	7	1	11
Разом	5	16	34	20	75
%	7%	21%	45%	27%	100%
Роботодавці					
Чернігів	2	10	1	8	21
Чернігівський р-н	0	3	2	6	11
Ніжин	0	6	4	2	12
Ніжинський р-н	0	0	7	3	10
Прилуки	1	2	5	3	11
Прилуцький р-н	2	4	2	2	10
Разом	5	25	21	24	75
%	7%	33%	28%	32%	100%
Безробітні					
Чернігів	1	5	5	0	11
Чернігівський р-н	1	3	4	0	8
Ніжин	2	1	2	3	8
Ніжинський р-н	2	6	1	0	9
Прилуки	1	5	1	0	7
Прилуцький р-н	1	4	2	0	7
Разом	8	24	15	3	50
%	16%	48%	30%	6%	100%
Всього	40	124	148	88	400
%	10%	31%	37%	22%	100%

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при виплаті заробітної плати?



Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при виплаті заробітної плати?



Відповідаючи на питання відносно дотримання одного з найважливіших прав людини в сфері праці – *права на своєчасне та повне отримання справедливої винагороди за свою працю*, тільки 22% опитаних відмітили, що порушення у цій сфері *ніколи не трапляються*. Значна частка опитаних (сумарно 41%) вважає, що такі порушення трапляються або *досить часто* (31%), або *постійно* (10%). Ще 37% респондентів вважають, що такі порушення трапляються *інколи*.

На думку значної частки (сумарно 40%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення трапляються або *досить часто* (29%), або *постійно* (11%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *досить часто*, або *постійно* були тимчасово незайняті (сумарно 64%), найменш схильні так вважати представники профспілок (сумарно 28%).

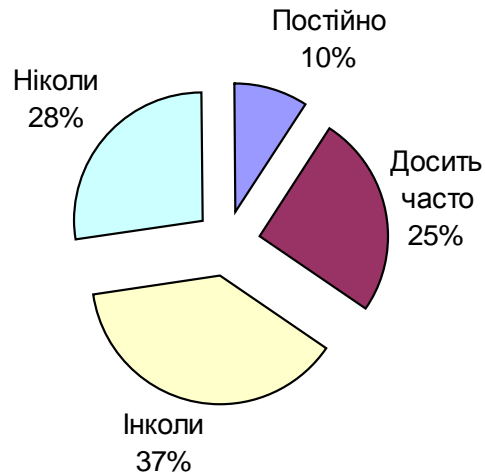
7.3.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму?

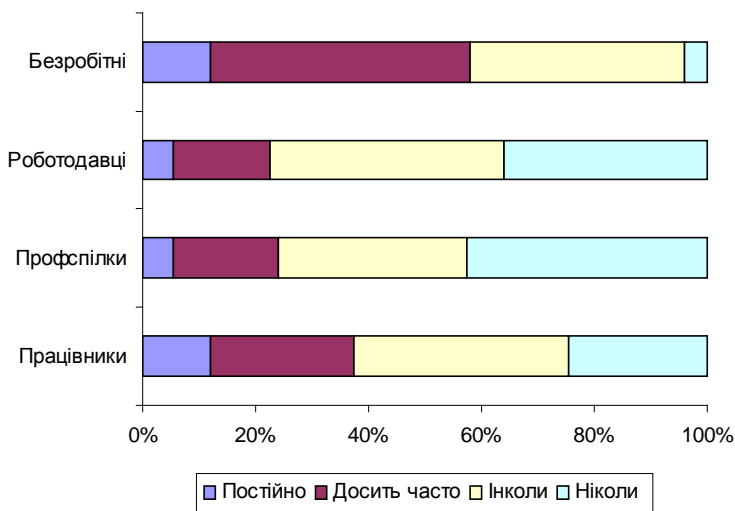
П12.3, Ф 13.3, Р9.3, Б10.3

Таблиця 7.3.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	2	22	17	15	56
Чернігівський р-н	1	7	14	9	31
Ніжин	4	3	8	14	29
Ніжинський р-н	5	5	15	4	29
Прилуки	1	7	15	4	27
Прилуцький р-н	11	7	7	3	28
Разом	24	51	76	49	200
%	12%	26%	38%	24%	100%
Профспілки					
Чернігів	1	5	4	9	19
Чернігівський р-н	0	3	4	4	11
Ніжин	0	2	3	7	12
Ніжинський р-н	0	1	8	2	11
Прилуки	0	3	1	7	11
Прилуцький р-н	3	0	5	3	11
Разом	4	14	25	32	75
%	5%	19%	33%	43%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	4	9	7	21
Чернігівський р-н	0	0	6	5	11
Ніжин	0	2	3	7	12
Ніжинський р-н	0	0	8	2	10
Прилуки	1	4	2	4	11
Прилуцький р-н	2	3	3	2	10
Разом	4	13	31	27	75
%	5%	17%	41%	36%	100%
Безробітні					
Чернігів	0	5	6	0	11
Чернігівський р-н	0	4	4	0	8
Ніжин	1	3	2	2	8
Ніжинський р-н	4	3	2	0	9
Прилуки	0	4	3	0	7
Прилуцький р-н	1	4	2	0	7
Разом	6	23	19	2	50
%	12%	46%	38%	4%	100%
Всього	38	101	151	110	400
%	10%	25%	37%	28%	100%

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму?



Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму?



Хоча на думку найбільшої частки респондентів таке порушення трудового законодавства, як *встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму* трапляються *інколи* (37%), проте досить значна частка опитаних (сумарно 35%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (25%), або *постійно* (10%). Ще 28% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 38%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення також трапляються або *постійно* (12%), або *досить часто* (26%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 58%), найменш схильні так вважати *роботодавці* (сумарно 22%).

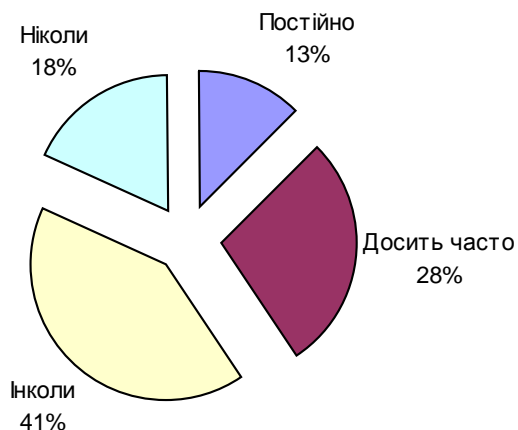
7.4.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати?

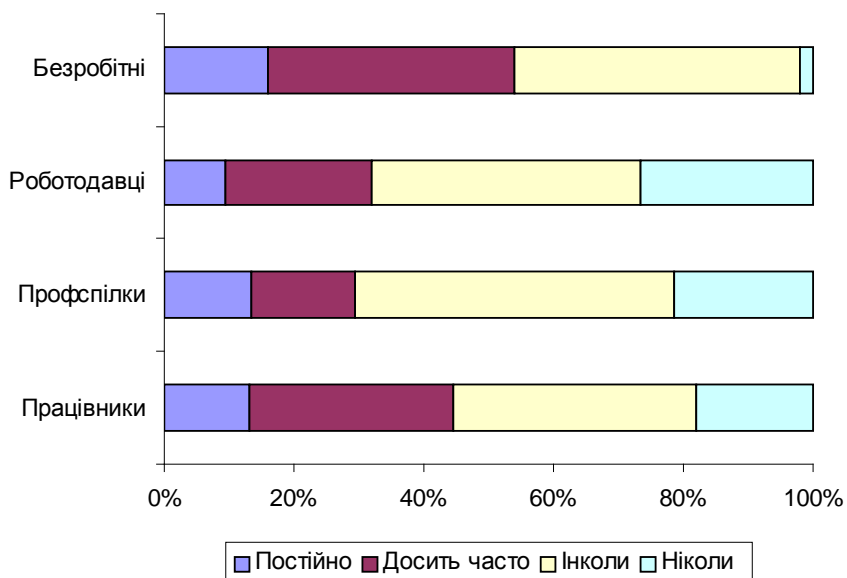
П12.4, Ф 13.4, Р9.4, Б10.4

Таблиця 7.4.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	13	19	11	13	56
Чернігівський р-н	2	8	15	6	31
Ніжин	2	11	7	9	29
Ніжинський р-н	4	5	15	5	29
Прилуки	2	9	14	2	27
Прилуцький р-н	3	11	13	1	28
Разом	26	63	75	36	200
%	13%	32%	37%	18%	100%
Профспілки					
Чернігів	7	1	4	7	19
Чернігівський р-н	2	2	6	1	11
Ніжин	0	3	6	3	12
Ніжинський р-н	0	1	8	2	11
Прилуки	0	4	5	2	11
Прилуцький р-н	1	1	8	1	11
Разом	10	12	37	16	75
%	13%	16%	49%	21%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	11	2	7	21
Чернігівський р-н	1	2	6	2	11
Ніжин	1	0	10	1	12
Ніжинський р-н	1	0	4	5	10
Прилуки	1	2	4	4	11
Прилуцький р-н	2	2	5	1	10
Разом	7	17	31	20	75
%	9%	23%	41%	27%	100%
Безробітні					
Чернігів	3	4	3	1	11
Чернігівський р-н	2	3	3	0	8
Ніжин	0	3	5	0	8
Ніжинський р-н	2	4	3	0	9
Прилуки	0	1	6	0	7
Прилуцький р-н	1	4	2	0	7
Разом	8	19	22	1	50
%	16%	38%	44%	2%	100%
Всього	51	111	165	73	400
%	13%	28%	41%	18%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства при нарахуванні компенсації та
індексації заробітної плати?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства при нарахуванні компенсації
та індексації заробітної плати?**



Хоча на думку 41% респондентів порушення трудового законодавства *при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати* трапляються *інколи*, проте така ж частка опитаних (сумарно 41%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (28%), або *постійно* (13%). Тільки 18% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 45%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення також трапляються або *постійно* (13%), або *досить часто* (32%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 54%), найменш схильні так вважати *представники профспілок* (сумарно 29%).

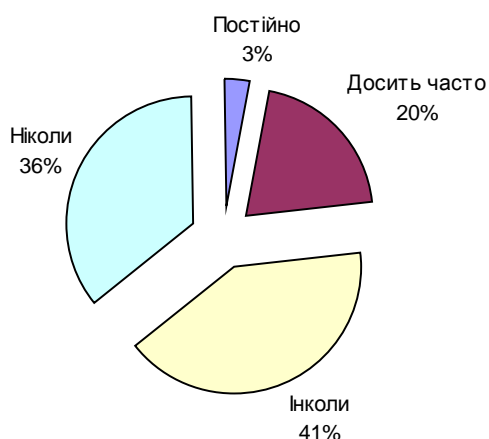
7.5.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: при наданні відпусток?

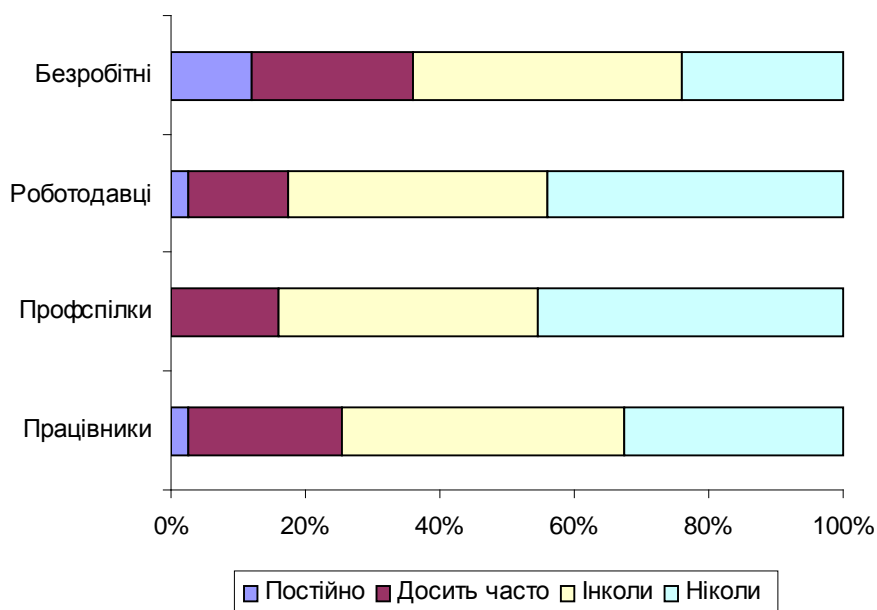
П12.5, Ф 13.5, Р9.5, Б10.5

Таблиця 7.5.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	3	21	17	15	56
Чернігівський р-н	0	3	14	14	31
Ніжин	0	5	11	13	29
Ніжинський р-н	1	7	10	11	29
Прилуки	0	8	14	5	27
Прилуцький р-н	1	2	18	7	28
Разом	5	46	84	65	200
%	2%	23%	42%	33%	100%
Профспілки					
Чернігів	0	7	4	8	19
Чернігівський р-н	0	1	5	5	11
Ніжин	0	0	6	6	12
Ніжинський р-н	0	0	4	7	11
Прилуки	0	3	4	4	11
Прилуцький р-н	0	1	6	4	11
Разом	0	12	29	34	75
%	0%	16%	39%	45%	100%
Роботодавці					
Чернігів	0	5	7	9	21
Чернігівський р-н	1	0	5	5	11
Ніжин	0	1	4	7	12
Ніжинський р-н	0	0	4	6	10
Прилуки	1	1	6	3	11
Прилуцький р-н	0	4	3	3	10
Разом	2	11	29	33	75
%	3%	14%	39%	44%	100%
Безробітні					
Чернігів	1	4	6	0	11
Чернігівський р-н	0	1	5	2	8
Ніжин	1	1	3	3	8
Ніжинський р-н	3	3	3	0	9
Прилуки	0	0	0	7	7
Прилуцький р-н	1	3	3	0	7
Разом	6	12	20	12	50
%	12%	24%	40%	24%	100%
Всього	13	81	162	144	400
%	3%	20%	41%	36%	100%

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при наданні відпусток?



Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства при наданні відпусток?



На думку більшості респондентів порушення трудового законодавства *при наданні відпусток* трапляються тільки *інколи* (41%). 23% опитаних вважають, що такі порушення трапляються *або досить часто* (20%), або *постійно* (3%).

На думку чверті представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення трапляються *або постійно* (2%), *або досить часто* (23%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються *або постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 36%), найменш схильні так вважати *представники профспілок* (сумарно 16%).

Отже, на думку респондентів порушення трудового законодавства *при наданні відпусток* трапляються не так часто, ніж при прийомі та звільненні, виплаті заробітної плати, нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати.

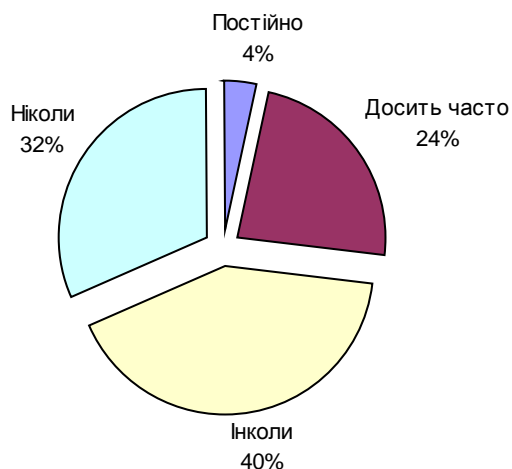
7.6.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: примусове переведення працівників на неповний робочий день?

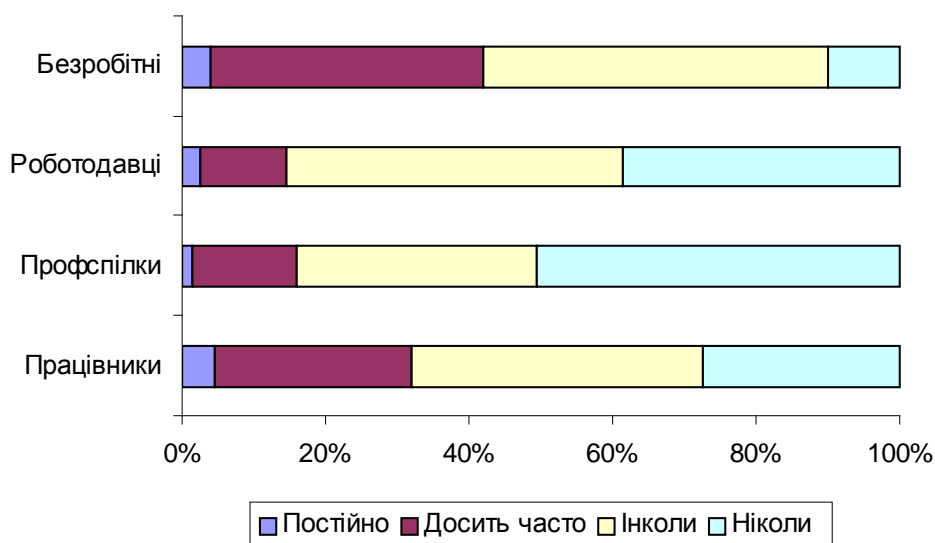
П12.6, Ф 13.6, Р9.6, Б10.6

Таблиця 7.6.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	0	20	29	7	56
Чернігівський р-н	0	6	10	15	31
Ніжин	0	7	13	9	29
Ніжинський р-н	2	9	8	10	29
Прилуки	0	7	10	10	27
Прилуцький р-н	7	6	11	4	28
Разом	9	55	81	55	200
%	4%	28%	40%	28%	100%
Профспілки					
Чернігів	0	3	9	7	19
Чернігівський р-н	0	0	4	7	11
Ніжин	0	3	4	5	12
Ніжинський р-н	0	1	2	8	11
Прилуки	0	2	3	6	11
Прилуцький р-н	1	2	3	5	11
Разом	1	11	25	38	75
%	1%	15%	33%	51%	100%
Роботодавці					
Чернігів	0	0	17	4	21
Чернігівський р-н	0	1	5	5	11
Ніжин	0	5	3	4	12
Ніжинський р-н	0	0	4	6	10
Прилуки	0	2	3	6	11
Прилуцький р-н	2	1	3	4	10
Разом	2	9	35	29	75
%	2%	12%	47%	39%	100%
Безробітні					
Чернігів	0	4	7	0	11
Чернігівський р-н	0	6	2	0	8
Ніжин	0	3	1	4	8
Ніжинський р-н	1	3	4	1	9
Прилуки	0	2	5	0	7
Прилуцький р-н	1	1	5	0	7
Разом	2	19	24	5	50
%	4%	38%	48%	10%	100%
Всього	14	94	165	127	400
%	4%	24%	40%	32%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: примусове переведення
працівників на неповний робочий день?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: примусове переведення
працівників на неповний робочий день?**



Хоча на думку найбільшої частки респондентів (40%) таке порушення трудового законодавства, як *примусове переведення працівників на неповний робочий день* трапляються *інколи*, проте досить значна частка опитаних (сумарно 28%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (24%), або *постійно* (4%). Ще 32% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 32%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення також трапляються або *постійно* (4%), або *досить часто* (28%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 42%), найменш схильні так вважати *роботодавці* (сумарно 14%).

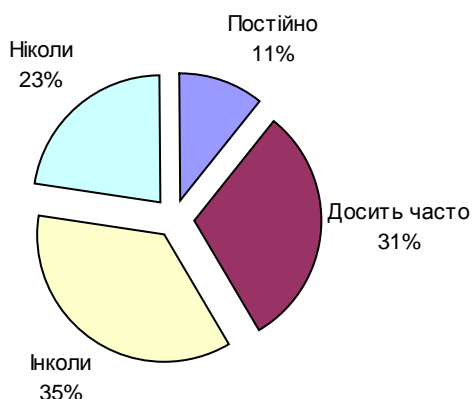
7.7.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: незабезпечення спецодягом, засобами інд.захисту?

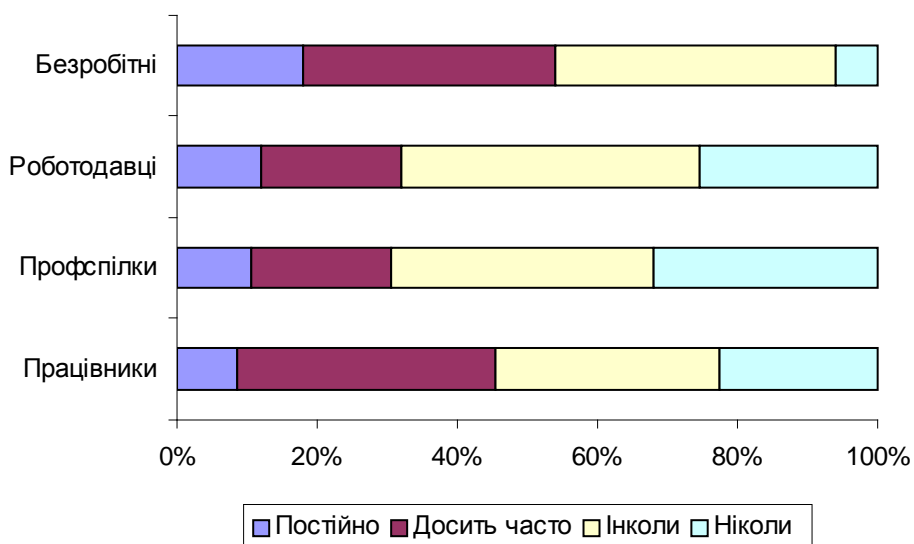
П12.7, Ф 13.7, Р9.7, Б10.7

Таблиця 7.7.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	0	26	24	6	56
Чернігівський р-н	4	8	7	12	31
Ніжин	4	9	8	8	29
Ніжинський р-н	4	7	10	8	29
Прилуки	2	10	8	7	27
Прилуцький р-н	3	14	7	4	28
Разом	17	74	64	45	200
%	8%	37%	32%	23%	100%
Профспілки					
Чернігів	0	6	10	3	19
Чернігівський р-н	2	0	3	6	11
Ніжин	1	3	4	4	12
Ніжинський р-н	0	2	3	6	11
Прилуки	1	2	5	3	11
Прилуцький р-н	4	2	3	2	11
Разом	8	15	28	24	75
%	11%	20%	37%	32%	100%
Роботодавці					
Чернігів	0	5	13	3	21
Чернігівський р-н	2	2	4	3	11
Ніжин	2	4	3	3	12
Ніжинський р-н	1	1	4	4	10
Прилуки	1	1	5	4	11
Прилуцький р-н	3	2	3	2	10
Разом	9	15	32	19	75
%	12%	20%	43%	25%	100%
Безробітні					
Чернігів	2	5	4	0	11
Чернігівський р-н	0	3	5	0	8
Ніжин	0	2	4	2	8
Ніжинський р-н	3	5	1	0	9
Прилуки	2	3	2	0	7
Прилуцький р-н	2	0	4	1	7
Разом	9	18	20	3	50
%	18%	36%	40%	6%	100%
Всього	43	122	144	91	400
%	11%	31%	35%	23%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: забезпечення спецодягом,
засобами інд. захисту?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: забезпечення спецодягом,
засобами інд. захисту?**



Хоча на думку найбільшої частки респондентів (35%) таке порушення трудового законодавства, як *незабезпечення працівників спецодягом, засобами інд.захисту* трапляються *інколи*, проте ще більшою є сумарна частка опитаних (сумарно 42%), які вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (31%), або *постійно* (11%). Ще 23% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

Ще значнішою (сумарно 45%) є частка представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів), які вважають, що такі порушення також трапляються або *постійно* (8%), або *досить часто* (37%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 54%), найменш схильні так вважати *представники профспілок* (сумарно 31%).

7.8.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: надурочна праця без обмежень та/або належної оплати?

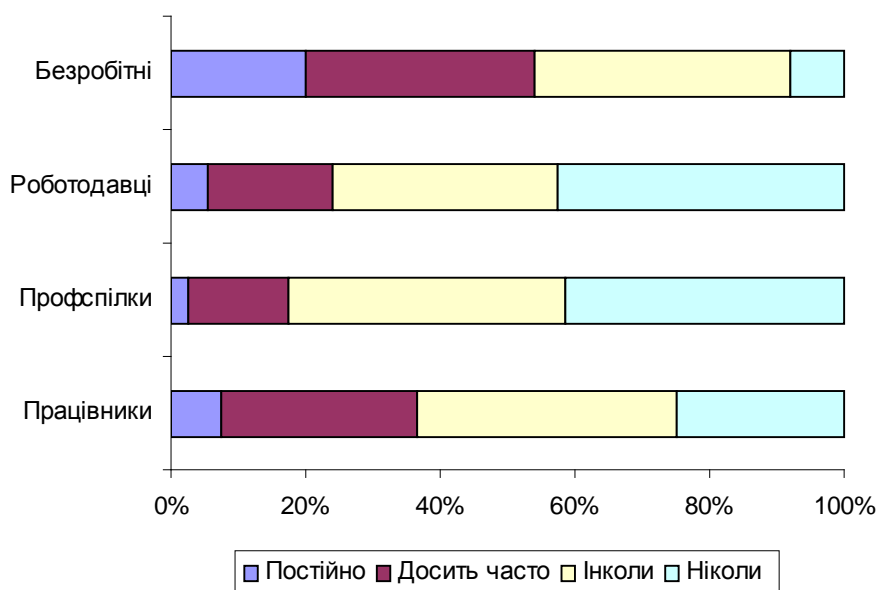
П12.8, Ф 13.8, Р9.8, Б10.8

Таблиця 7.8.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	2	26	23	5	56
Чернігівський р-н	3	4	13	11	31
Ніжин	4	7	7	11	29
Ніжинський р-н	2	5	14	8	29
Прилуки	1	5	11	10	27
Прилуцький р-н	3	11	9	5	28
Разом	15	58	77	50	200
%	7%	29%	39%	25%	100%
Профспілки					
Чернігів	0	4	10	5	19
Чернігівський р-н	0	1	3	7	11
Ніжин	0	0	6	6	12
Ніжинський р-н	0	0	5	6	11
Прилуки	1	3	4	3	11
Прилуцький р-н	1	3	3	4	11
Разом	2	11	31	31	75
%	3%	15%	41%	41%	100%
Роботодавці					
Чернігів	0	7	9	5	21
Чернігівський р-н	0	1	4	6	11
Ніжин	1	2	3	6	12
Ніжинський р-н	1	0	1	8	10
Прилуки	0	3	3	5	11
Прилуцький р-н	2	1	5	2	10
Разом	4	14	25	32	75
%	5%	19%	33%	43%	100%
Безробітні					
Чернігів	1	5	5	0	11
Чернігівський р-н	1	3	4	0	8
Ніжин	1	1	2	4	8
Ніжинський р-н	2	5	2	0	9
Прилуки	3	2	2	0	7
Прилуцький р-н	2	1	4	0	7
Разом	10	17	19	4	50
%	20%	34%	38%	8%	100%
Всього	31	100	152	117	400
%	8%	25%	38%	29%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: надурочна праця без
обмежень та/або належної оплати?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: надурочна праця без
обмежень та/або належної оплати?**



На думку найбільшої частки респондентів (38%) таке порушення трудового законодавства, як *надурочна праця без обмежень та/або належної оплати* трапляються *інколи*, проте третина опитаних (сумарно 33%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (25%), або *постійно* (8%). Ще 29% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 36%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення також трапляються або *постійно* (7%), або *досить часто* (29%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 54%), найменш схильні так вважати *представники профспілок* (сумарно 18%).

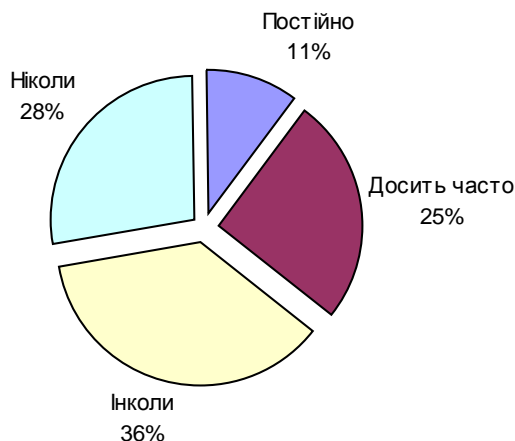
7.9.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: ненадання передбачених законом пільг і компенсацій?

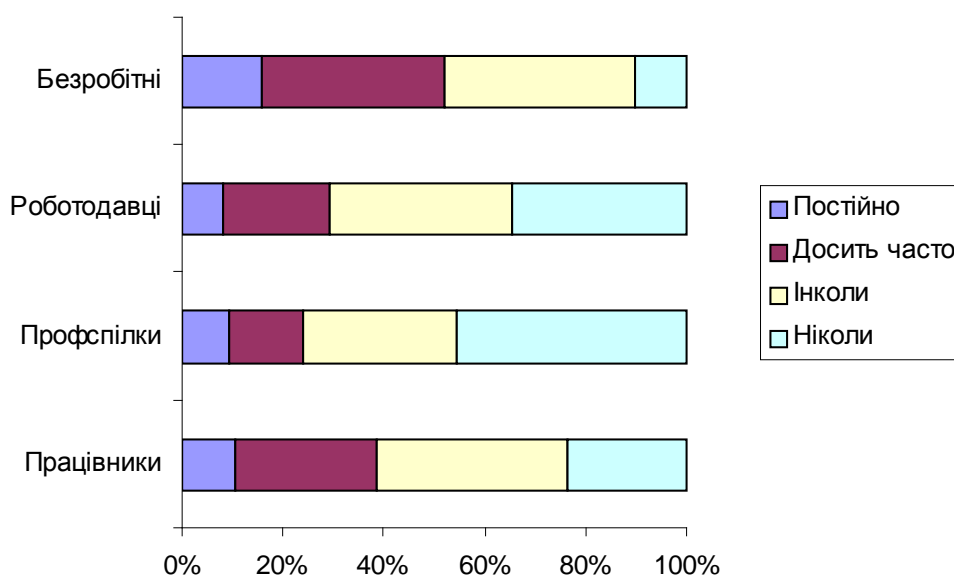
П12.9, Ф 13.9, Р9.9, Б10.9

Таблиця 7.9.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	10	20	17	9	56
Чернігівський р-н	4	10	12	5	31
Ніжин	3	5	10	11	29
Ніжинський р-н	3	9	8	9	29
Прилуки	0	7	13	7	27
Прилуцький р-н	1	5	16	6	28
Разом	21	56	76	47	200
%	10%	28%	38%	24%	100%
Профспілки					
Чернігів	3	5	2	9	19
Чернігівський р-н	2	0	6	3	11
Ніжин	0	4	2	6	12
Ніжинський р-н	0	1	3	7	11
Прилуки	1	1	5	4	11
Прилуцький р-н	1	0	5	5	11
Разом	7	11	23	34	75
%	9%	15%	31%	45%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	7	6	7	21
Чернігівський р-н	3	1	4	3	11
Ніжин	0	3	5	4	12
Ніжинський р-н	1	0	3	6	10
Прилуки	1	3	4	3	11
Прилуцький р-н	0	2	5	3	10
Разом	6	16	27	26	75
%	8%	21%	36%	35%	100%
Безробітні					
Чернігів	1	7	3	0	11
Чернігівський р-н	1	2	5	0	8
Ніжин	2	1	1	4	8
Ніжинський р-н	2	2	5	0	9
Прилуки	0	3	4	0	7
Прилуцький р-н	2	3	1	1	7
Разом	8	18	19	5	50
%	16%	36%	38%	10%	100%
Всього	42	101	145	112	400
%	11%	25%	36%	28%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: ненадання передбачених
законом пільг і компенсацій?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: ненадання передбачених
законом пільг і компенсацій?**



Хоча на думку 36% респондентів такі порушення трудового законодавства, як *ненадання передбачених законом пільг і компенсацій* трапляються *інколи*, проте така ж частка опитаних (сумарно 36%) вважають, що такі порушення трапляються або *досить часто* (25%), або *постійно* (11%). Ще 28% опитаних вважають, що такі порушення *ніколи не трапляються*.

На думку значної частки (сумарно 38%) представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) такі порушення також трапляються або *постійно* (10%), або *досить часто* (28%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення трапляються або *постійно*, або *досить часто* були *тимчасово незайняті* (сумарно 52%), найменш схильні так вважати *представники профспілок* (сумарно 24%).

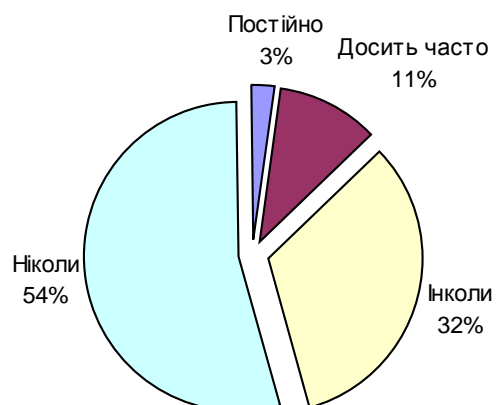
7.10.

Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення трудового законодавства: дискримінація жінок?

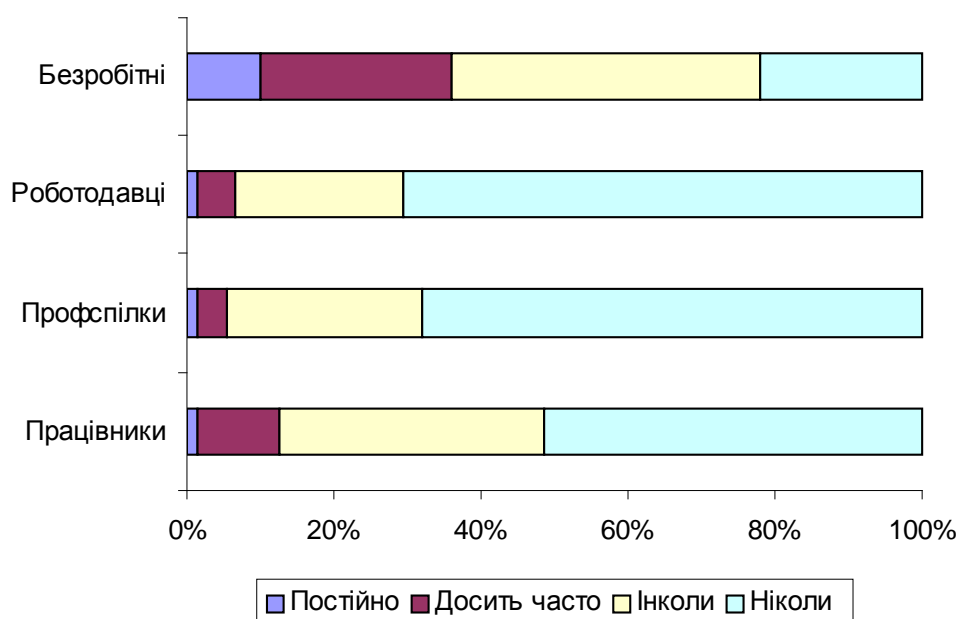
П12.10, Ф 13.10, Р9.10, Б10.10

Таблиця 7.10.1.	Постійно	Досить часто	Інколи	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	1	3	20	32	56
Чернігівський р-н	1	1	8	21	31
Ніжин	0	3	9	17	29
Ніжинський р-н	0	9	7	13	29
Прилуки	0	4	13	10	27
Прилуцький р-н	1	2	15	10	28
Разом	3	22	72	103	200
%	2%	11%	36%	51%	100%
Профспілки					
Чернігів	1	1	5	12	19
Чернігівський р-н	0	0	1	10	11
Ніжин	0	0	5	7	12
Ніжинський р-н	0	2	2	7	11
Прилуки	0	0	5	6	11
Прилуцький р-н	0	0	2	9	11
Разом	1	3	20	51	75
%	1%	4%	27%	68%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	2	4	14	21
Чернігівський р-н	0	0	3	8	11
Ніжин	0	1	1	10	12
Ніжинський р-н	0	0	2	8	10
Прилуки	0	1	3	7	11
Прилуцький р-н	0	0	4	6	10
Разом	1	4	17	53	75
%	1%	5%	23%	71%	100%
Безробітні					
Чернігів	1	4	4	2	11
Чернігівський р-н	0	3	3	2	8
Ніжин	1	1	2	4	8
Ніжинський р-н	1	3	4	1	9
Прилуки	1	0	4	2	7
Прилуцький р-н	1	2	4	0	7
Разом	5	13	21	11	50
%	10%	26%	42%	22%	100%
Всього	10	42	130	218	400
%	3%	11%	32%	54%	100%

**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: дискримінація жінок?**



**Як Ви вважаєте, чи часто трапляються порушення
трудового законодавства: дискримінація жінок?**



На думку більшості респондентів таке порушення трудового законодавства, як *дискримінація жінок* трапляється *не трапляється ніколи* (54%). Ще 32% опитаних вважають, що такі порушення трапляються *інколи*, 11% - *трапляються досить часто*, 3% - *трапляються постійно*.

На думку найзначнішої частки представників найбільш зацікавленої та репрезентованої категорії респондентів – працівників (половина всіх респондентів) таке порушення також *не трапляється ніколи* (51%).

Найбільш категоричними у визначенні того, що такі порушення *не трапляються ніколи* були роботодавці (71%), найменш схильні так вважати тимчасово незайняті (22%).

7.11.

Види порушень трудового законодавства, що на думку респондентів, трапляються “постійно”

№	Вид порушення	%
1.	при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати	13%
2.	незабезпечення спецодягом, засобами інд. захисту	11%
3.	ненадання передбачених законом пільг і компенсацій	11%
4.	при виплаті заробітної плати	10%
5.	встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму	10%
6.	надурочна праця без обмежень та/або належної оплати	8%
7.	при прийомі та звільненні працівників	4%
8.	примусове переведення працівників на неповний робочий день	4%
9.	при наданні відпусток	3%
10.	дискримінація жінок	3%



7.12.

Види порушень трудового законодавства, що на думку респондентів, трапляються “досить часто”

Таблиця 7.12.1

№	Вид порушення	%
1.	при прийомі та звільненні працівників	35%
2.	при виплаті заробітної плати	31%
3.	незабезпечення спеодягом, засобами інд. захисту	31%
4.	при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати	28%
5.	встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму	25%
6.	надурочна праця без обмежень та/або належної оплати	25%
7.	ненадання передбачених законом пільг і компенсацій	25%
8.	примусове переведення працівників на неповний робочий день	24%
9.	при наданні відпусток	20%
10.	дискримінація жінок	11%



7.13.

Загальні та середні показники відповідей, що порушення трудових прав відбуваються “постійно” та “досить часто” в розрізі окремих категорій респондентів

№	Вид порушення	% відповідей за категоріями респондентів				
		Працівники	Профспілки	Роботодавці	Безробітні	Загальний показник
1	незабезпечення спецодягом, засобами інд. захисту	45	31	32	54	42
2	при виплаті заробітної плати	40	28	40	64	41
3	при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати	45	29	32	54	41
4	при прийомі та звільненні працівників	40	31	28	68	39
5	ненадання передбачених законом пільг і компенсацій	38	24	29	52	36
6	встановлення розміру оплати праці нижче гарантованого державою мінімуму	38	24	22	58	35
7	надурочна праця без обмежень та/або належної оплати	36	18	24	33	33
8	примусове переведення працівників на неповний робочий день	32	16	14	42	28
9	при наданні відпусток	25	16	17	36	23
10	дискримінація жінок	13	5	6	36	14
	Середні показники:	35,2	22,2	24,4	49,7	33,2

Узагальнена характеристика відповідей на питання 5, 6, 7:

На персональне запитання відносно реальних випадків порушення роботодавцем їх прав за останні 2 роки тільки 3% опитаних працівників-респондентів відповіли, що таких порушень було багато. 36% опитаних працівників відзначили, що були поодинокі порушення. В регіональному аспекті найбільшу кількість поодиноких порушень їх трудових прав відзначили респонденти з Ніжинського р-ну (55%) та м.Чернігова (48%), найменшу – з м.Ніжина та Чернігівського р-ну.

Більш критичними були висловлювання респондентів стосовно загальної оцінки ситуації з допущенням окремих видів порушень трудових прав працівників. На думку респондентів постійними та досить частими є такі порушення, як: незабезпечення спецодягом та засобами інд. захисту (42% опитаних), при виплаті заробітної плати (41% опитаних), при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати (41% опитаних).

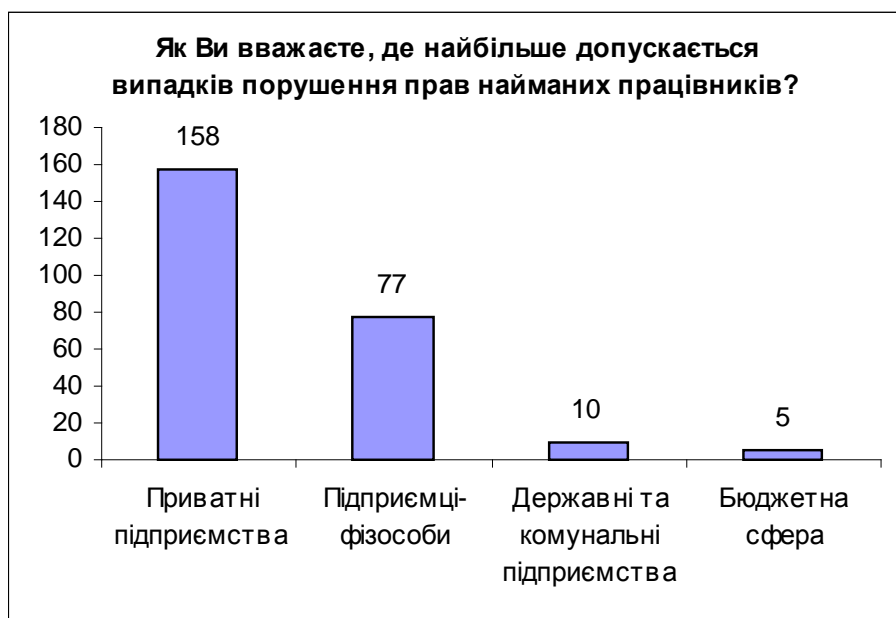
Більшість опитаних (45%) цілком обґрунтовано вважають, що у справі захисту прав працюючих необхідно покладатися саме на законодавчі гарантії, які має надавати держава.

8.

Як Ви вважаєте, де найбільше допускається випадків порушення прав найманих працівників?

П13, Б9

Таблиця 8.1.	Приватні підприємства	Підприємці-фізособи	Державні та комунальні підприємства	Бюджетна сфера	Разом
Працівники					
Чернігів	31	23	1	1	56
Чернігівський р-н	25	5	1	0	31
Ніжин	17	9	3	0	29
Ніжинський р-н	20	8	1	0	29
Прилуки	20	7	0	0	27
Прилуцький р-н	14	12	1	1	28
Разом	127	64	7	2	200
%	63%	32%	4%	1%	100%
Безробітні					
Чернігів	8	2	1	0	11
Чернігівський р-н	3	3	1	1	8
Ніжин	4	4	0	0	8
Ніжинський р-н	8	0	0	1	9
Прилуки	4	1	1	1	7
Прилуцький р-н	4	3	0	0	7
Разом	31	13	3	3	50
%	62%	26%	6%	6%	100%
Всього	158	77	10	5	250
%	63%	31%	4%	2%	100%



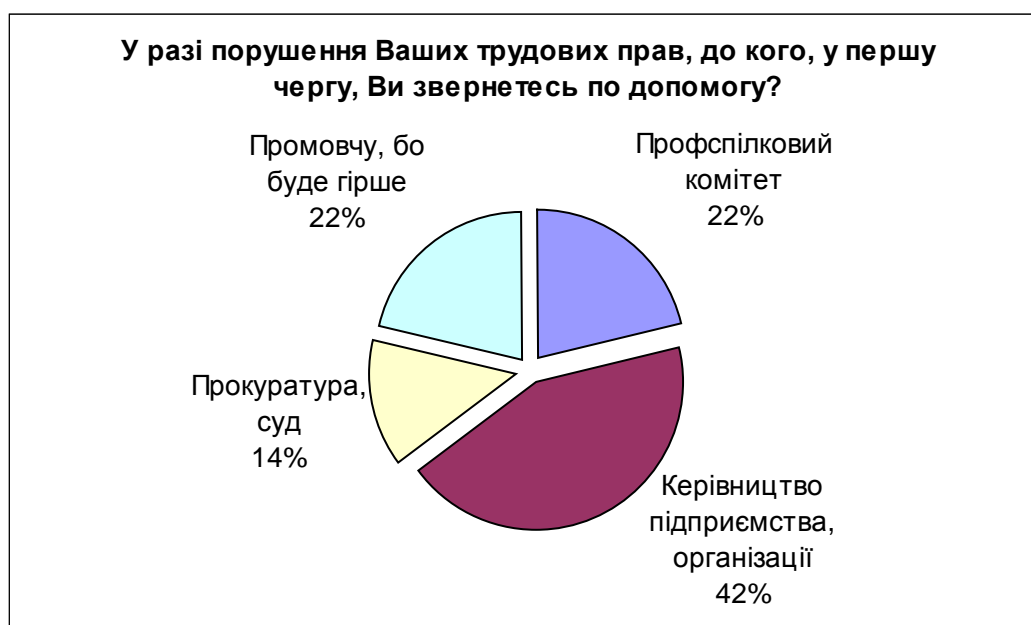
Абсолютна більшість респондентів з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих відзначили, що найбільше випадків порушень прав найманих працівників допускають власники приватних підприємств (63%), а також фізичні особи-підприємці (31%). Значно менше порушень відмічається на державних підприємствах (4%) та у бюджетній сфері (2%).

9.

У разі порушення Ваших трудових прав, до кого, у першу чергу, Ви звернетесь по допомогу?

П17

Таблиця 9.1.	Профспілковий комітет	Керівництво підприємства, організації	Прокуратура, суд	Промовчу, бо буде гірше	Разом
Працівники					
Чернігів	1	32	8	15	56
Чернігівський р-н	4	16	2	9	31
Ніжин	3	14	7	5	29
Ніжинський р-н	7	7	5	10	29
Прилуки	17	4	4	2	27
Прилуцький р-н	11	13	2	2	28
Разом	43	86	28	43	200
%	22%	42%	14%	22%	100%



Більшість опитаних респондентів з числа найманих працівників (42%) у випадку порушення своїх трудових прав має наміри звертатись по допомогу, насамперед, до керівництва підприємства чи організації, де вони працюють. Така позиція виглядає дещо парадоксальною з огляду на те, що потенційні порушення трудових прав слід очікувати саме від роботодавців, представниками яких і виступає керівництво підприємств і організацій.

22% опитаних заявили про те, що у випадку порушення трудових прав вони звернуться по допомогу до профспілкової організації, членами якої вони є. Така ж частка респондентів взагалі не буде звертатись по допомогу, остерігаючись ще більшого погіршення ситуації. Тільки 14% опитаних працівників покладають сподівання на ефективний захист своїх трудових прав на такі органи держави, як прокуратура та суд.

10.

Яких знань Вам не вистачає для ефективного захисту своїх трудових прав?

П22, Б13

Таблиця 10.1.	Не знаю законів про свої права	Не знаю куди треба звертатись	Не знаю, як оформити скаргу, позов і т.п.	Не знаю про можливі наслідки такого звернення	Разом
Працівники					
Чернігів	26	4	2	24	56
Чернігівський р-н	10	5	3	13	31
Ніжин	6	8	3	12	29
Ніжинський р-н	7	2	4	16	29
Прилуки	10	3	3	11	27
Прилуцький р-н	8	5	4	11	28
Разом	67	27	19	87	200
%	33%	14%	10%	43%	100%
Безробітні					
Чернігів	2	3	0	6	11
Чернігівський р-н	3	1	0	4	8
Ніжин	6	1	0	1	8
Ніжинський р-н	4	2	1	2	9
Прилуки	0	5	0	2	7
Прилуцький р-н	4	0	0	3	7
Разом	19	12	1	18	50
%	38%	24%	2%	36%	100%
Всього	86	39	20	105	250
%	34%	16%	8%	42%	100%



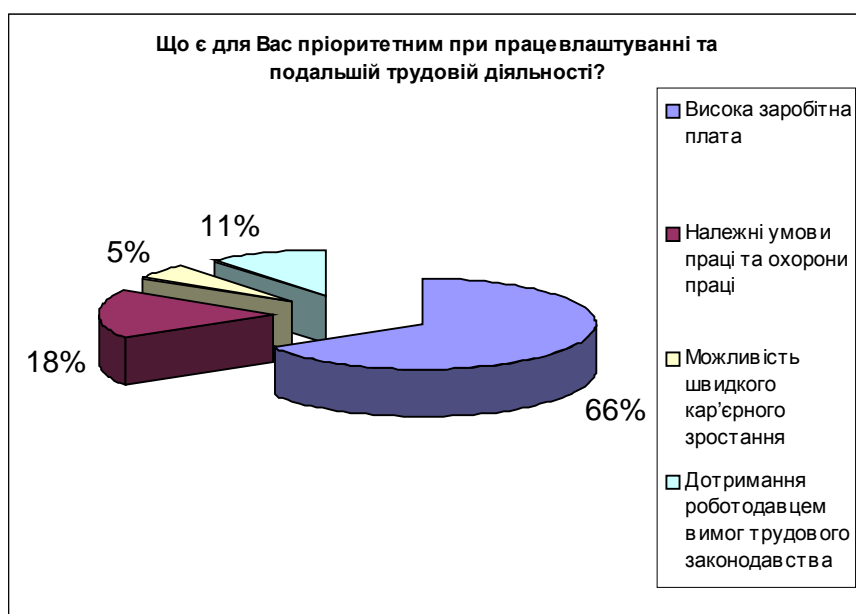
Більше третини опитаних (34%) з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих заявили про те, що не знають законів про свої права. Респонденти також відмітили, що їм не вистачає знань стосовно того, куди треба звертатись (16%), які наслідки таких звернень (42%), як правильно оформити скаргу чи позов (8%).

11.

Що є для Вас пріоритетним при працевлаштуванні та подальшій трудовій діяльності?

П15, Б16

Таблиця 11.1.	Висока заробітна плата	Належні умови праці та охорони праці	Можливість швидкого кар'єрного зростання	Дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства	Разом
Працівники					
Чернігів	45	7	1	3	56
Чернігівський р-н	16	9	2	4	31
Ніжин	20	4	3	2	29
Ніжинський р-н	14	6	2	7	29
Прилуки	24	2	0	1	27
Прилуцький р-н	19	3	1	5	28
Разом	138	31	9	22	200
%	68%	16%	5%	11%	100%
Безробітні					
Чернігів	5	1	3	2	11
Чернігівський р-н	5	3	0	0	8
Ніжин	6	1	0	1	8
Ніжинський р-н	4	3	0	2	9
Прилуки	4	2	1	0	7
Прилуцький р-н	3	3	0	1	7
Разом	27	13	4	6	50
%	54%	26%	8%	12%	100%
Всього	165	44	13	28	250
%	66%	18%	5%	11%	100%



Найбільш значущим фактором при працевлаштуванні абсолютна більшість опитаних (66%) вважає високу заробітну плату і тільки 11% будуть зважати при цьому на дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства.

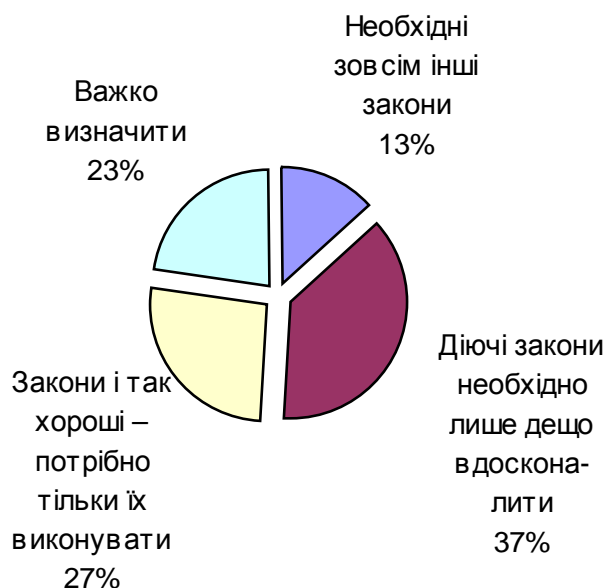
12.

Як Ви вважаєте, чи існує нагальна потреба у реформуванні трудового законодавства в Україні?

Ф31, Р18

Таблиця 12.1.	Необхідні зовсім інші закони	Діючі закони необхідно лише дещо вдосконалити	Закони і так хороші – потрібно тільки їх виконувати	Важко визначити	Разом
Профспілки					
Чернігів	3	8	1	7	19
Чернігівський р-н	2	3	5	1	11
Ніжин	1	6	5	0	12
Ніжинський р-н	3	4	2	2	11
Прилуки	1	4	4	2	11
Прилуцький р-н	1	1	6	3	11
Разом	11	26	23	15	75
%	15%	35%	30%	20%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	9	1	10	21
Чернігівський р-н	2	3	5	1	11
Ніжин	3	5	2	2	12
Ніжинський р-н	1	6	1	2	10
Прилуки	1	5	2	3	11
Прилуцький р-н	1	2	6	1	10
Разом	9	30	17	19	75
%	12%	40%	23%	25%	100%
Всього	20	56	40	34	150
%	13%	37%	27%	23%	100%

Як Ви вважаєте, чи існує нагальна потреба у реформуванні трудового законодавства в Україні?

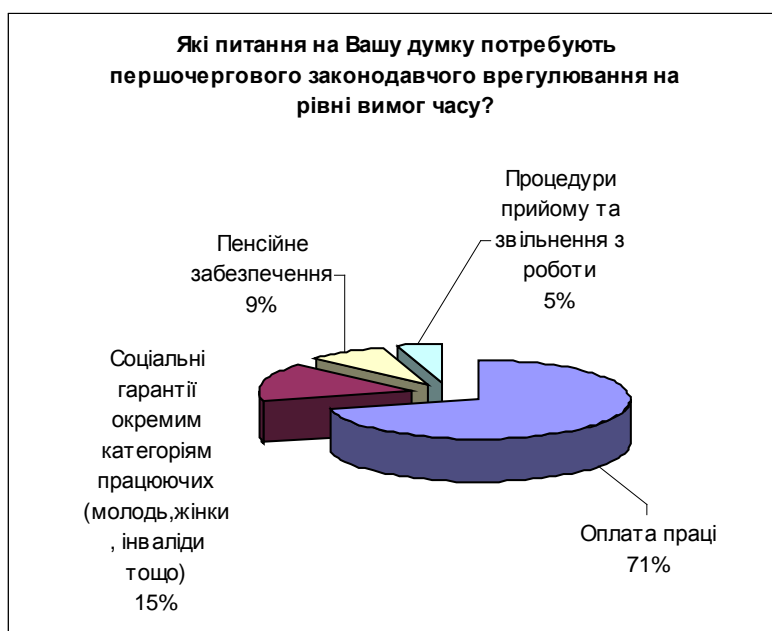


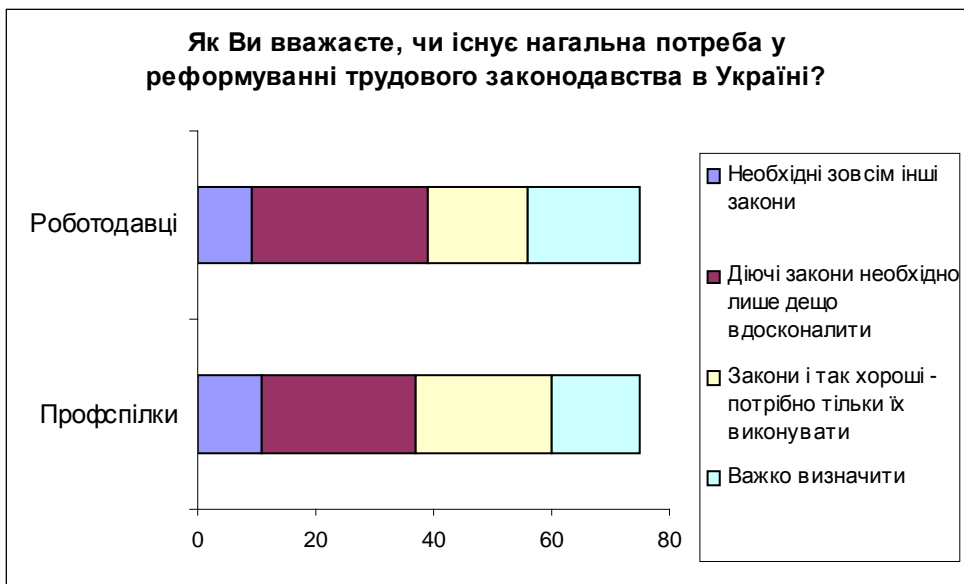
13.

Які питання, на Вашу думку, потребують першочергового законодавчого врегулювання на рівні вимог часу?

Ф32, Р19

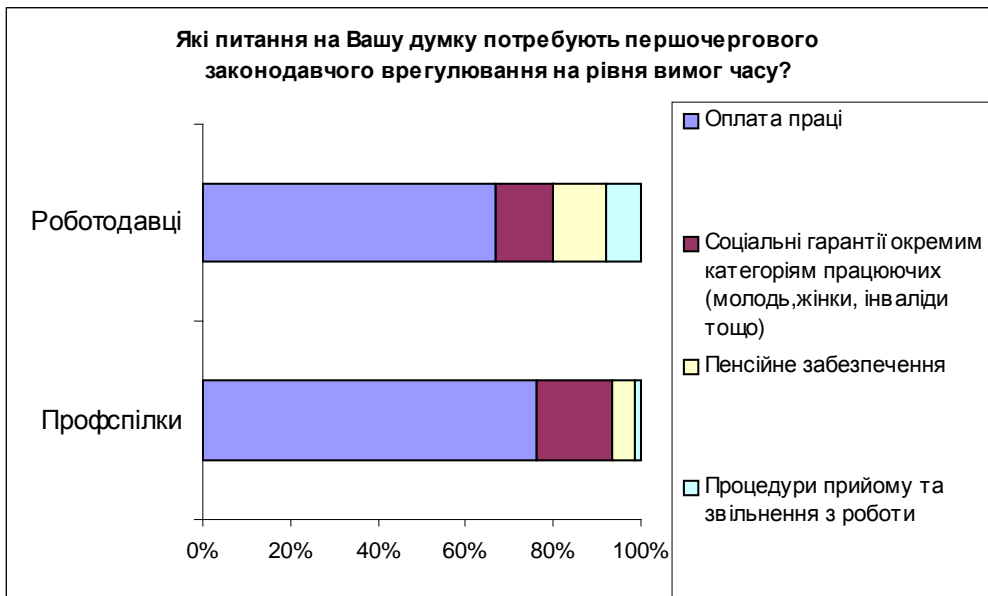
Таблиця 13.1.	Оплата праці	Соціальні гарантії окремим категоріям працюючих (молодь, жінки, інваліди тощо)	Пенсійне забезпечення	Процедури прийому та звільнення з роботи	Разом
Профспілки					
Чернігів	15	3	1	0	19
Чернігівський р-н	6	3	1	1	11
Ніжин	9	2	1	0	12
Ніжинський р-н	8	3	0	0	11
Прилуки	11	0	0	0	11
Прилуцький р-н	8	2	1	0	11
Разом	57	13	4	1	75
%	76%	18%	5%	1%	100%
Роботодавці					
Чернігів	15	2	1	3	21
Чернігівський р-н	6	2	1	2	11
Ніжин	8	0	3	1	12
Ніжинський р-н	7	2	1	0	10
Прилуки	6	3	2	0	11
Прилуцький р-н	8	1	1	0	10
Разом	50	10	9	6	75
%	67%	13%	12%	8%	100%
Всього	107	23	13	7	150
%	71%	15%	9%	5%	100%





Відповідаючи на питання щодо необхідності реформування системи трудового законодавства в Україні, загалом тільки 13% з числа опитаних представників профспілок та роботодавців відзначили, що необхідні зовсім інші закони у сфері регулювання трудових відносин та захисту прав найманих працівників. Дещо категоричнішими у цьому питанні були представники профспілок (15%), менш радикальними – роботодавці (12%)

Значно більше респондентів обох категорій опитаних вважають, що діючі закони необхідно лише дещо вдосконалити (40% роботодавців та 35% представників профспілок), або, що закони і так достатньо хороші – потрібно тільки їх виконувати (23% роботодавців та 30% представників профспілок).



Абсолютна більшість опитаних з числа як представників профспілок (76%), так і роботодавців (67%) впевнені в тому, що першочергового законодавчого врегулювання на рівні вимог часу потребують *питання оплати праці*.

14.

Чи вважаєте Ви за доцільне укладення з кожним працівником індивідуального трудового контракту у письмовій формі?

П29, Б24

Таблиця 14.1.	Так	Ні	Разом
Працівники			
Чернігів	45	11	56
Чернігівський р-н	28	3	31
Ніжин	26	3	29
Ніжинський р-н	28	1	29
Прилуки	9	18	27
Прилуцький р-н	16	12	28
Разом	152	48	200
%	76%	24%	100%
Безробітні			
Чернігів	10	1	11
Чернігівський р-н	7	1	8
Ніжин	6	2	8
Ніжинський р-н	9	0	9
Прилуки	6	1	7
Прилуцький р-н	7	0	7
Разом	45	5	50
%	90%	10%	100%
Всього	197	53	250
%	79%	21%	100%



Загалом 79% опитаних з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих вважають за доцільне укладення з кожним працівником індивідуального трудового контракту у письмовій формі. Серед безробітних частка тих, хто схвально відноситься до укладення письмових трудових контрактів досягає 90%.

15.
Ваші уявлення про профспілку?
 ПП1

Таблиця 15.1.	Це дає можливість приймати участь у вирішенні найважливіших трудових питань	Сподіваюсь на захист у певній ситуації	Дають матеріальну допомогу, подарунки	Традиційно всі або більшість є членами профспілки	Разом
Працівники					
Чернігів	6	22	14	14	56
Чернігівський р-н	7	9	9	6	31
Ніжин	6	7	8	8	29
Ніжинський р-н	6	17	3	3	29
Прилуки	3	22	2	0	27
Прилуцький р-н	8	12	2	6	28
Разом	36	89	38	37	200
%	18%	44%	19%	18%	100%



Найбільша частка опитаних працівників (44%) вважають, що членство у профспілці дає можливість сподіватись на отримання захисту у певних ситуаціях. Ще 19% розраховують на отримання різних видів матеріальної допомоги. 18% респондентів вважають, що профспілка дає можливість приймати участь у вирішенні найважливіших трудових питань. Така ж сама частка опитаних мотивує своє власне членство у профспілці тим, що всі або більшість інших працівників є членами профспілки.

16.

У яких заходах профспілки Вам найчастіше доводилось приймати участь?

ПП5

Таблиця 16.1.	Профспілкові збори	Розробка колдоговору, рішень трудового колективу	Акції протесту (пікети, мітинги)	Святкові заходи (урочисті зібрання, ювілеї, нагородження)	Разом
Працівники					
Чернігів	41	4	0	11	56
Чернігівський р-н	17	2	0	12	31
Ніжин	14	4	1	10	29
Ніжинський р-н	12	2	0	15	29
Прилуки	20	0	0	7	27
Прилуцький р-н	21	2	0	5	28
Разом	125	14	1	60	200
%	62%	7%	1%	30%	100%



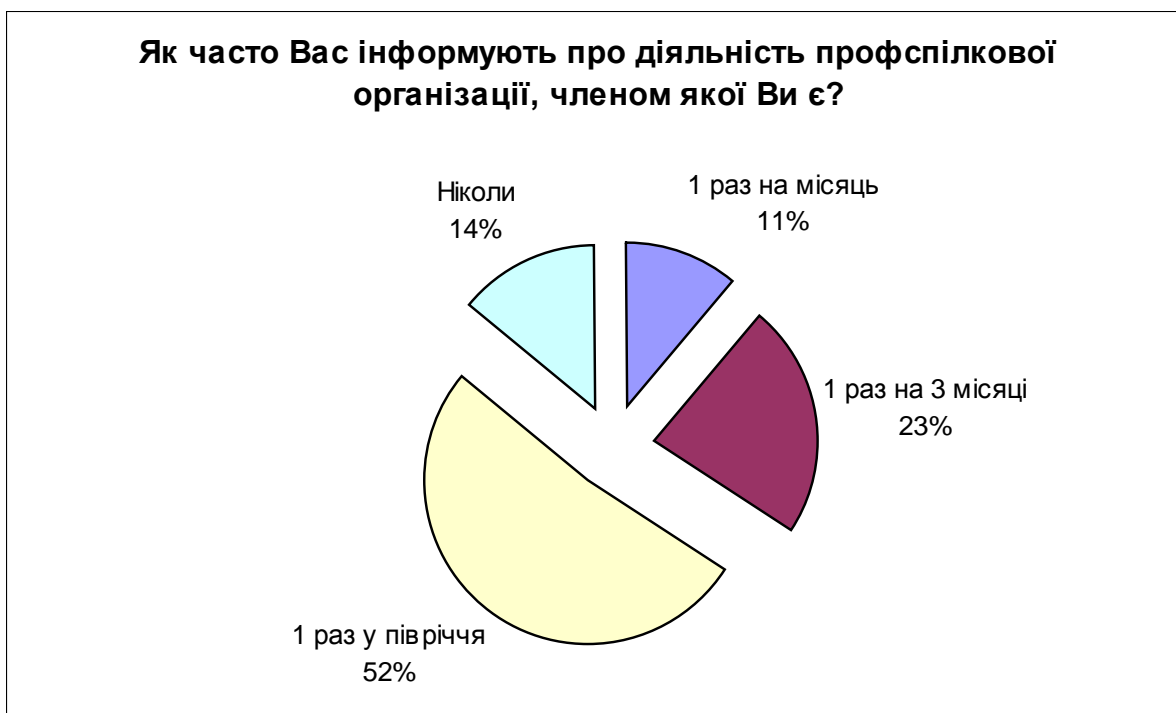
Найбільша частка опитаних працівників-членів профспілок відмітили, що найчастіше їм доводилось приймати участь у таких заходах профспілки, як профспілкові збори (62%), урочисті зібрання, ювілеї, нагородження (30%). Тільки 7% респондентів підтвердили свою регулярну участь у розробці колдоговорів чи рішень трудових колективів. 1% опитаних зазначили, що приймали участь в акціях протесту (пікетах, мітингах).

17.

Як часто Вас інформують про діяльність профспілкової організації, членом якої Ви є?

ПП2

Таблиця 17.1.	1 раз на місяць	1 раз на 3 місяці	1 раз у півріччя	Ніколи	Разом
Працівники					
Чернігів	7	11	29	9	56
Чернігівський р-н	0	4	15	12	31
Ніжин	6	4	15	4	29
Ніжинський р-н	3	7	15	4	29
Прилуки	4	16	6	1	27
Прилуцький р-н	3	5	19	1	28
Разом	23	47	99	31	200
%	11%	23%	52%	14%	100%



Приблизно половина (52%) працівників-членів профспілок, що прийняли участь в опитуванні зазначили, що інформацію про діяльність своєї профспілкової організації вони отримують *1 раз у півріччя*. Ще 23% респондентів зазначили, що таку інформацію вони отримують з періодичністю *1 раз на три місяці*. Кожний сьомий працівник відзначив, що взагалі не отримує інформації про діяльність профспілки, членом якої він є.

Тільки 11% опитаних підтвердили, що їх щомісячно інформують про діяльність профспілкової організації.

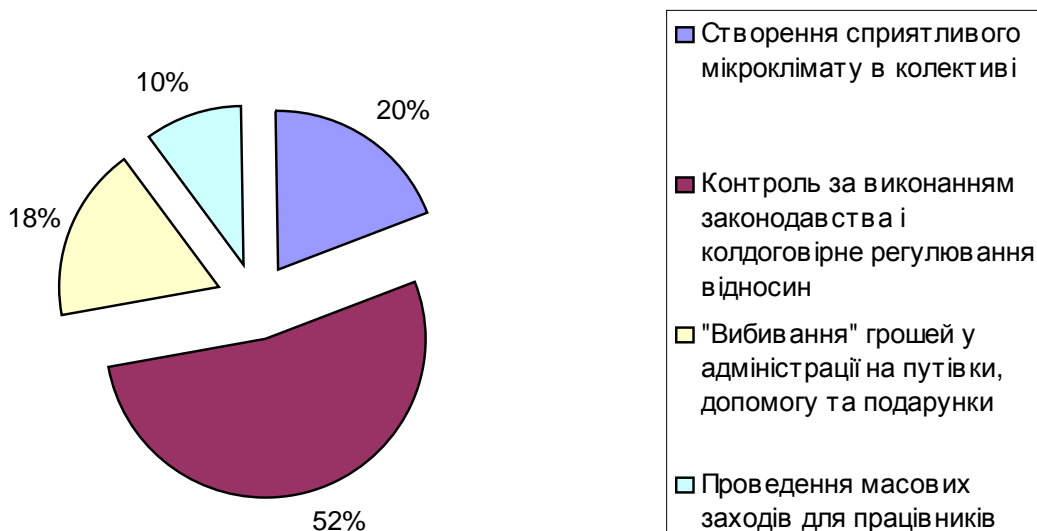
18.

Як Ви вважаєте, на які напрями діяльності необхідно звертати більше уваги профкому?

ПП7

Таблиця 18.1.	Створення сприятливого мікроклімату в колективі	Контроль за виконанням законодавства і колдоговірне регулювання відносин	„Вибивання” грошей у адміністрації на путівки, допомогу та подарунки	Проведення масових заходів для працівників	Разом
Працівники					
Чернігів	7	29	7	13	56
Чернігівський р-н	10	11	9	1	31
Ніжин	6	14	7	2	29
Ніжинський р-н	5	16	7	1	29
Прилуки	1	21	4	1	27
Прилуцький р-н	10	14	2	2	28
Разом	39	105	36	20	200
%	20%	52%	18%	10%	100%

Як Ви вважаєте, на які напрями діяльності необхідно більше звертати уваги профкому?



Більше половини (52%) опитаних працівників вважають, що головним напрямком діяльності профспілкової організації на підприємстві має бути *контроль за виконанням законодавства і колдоговірне регулювання відносин*. Кожен п'ятий з числа опитаних вважає, що пріоритетом діяльності профспілки має стати створення сприятливого мікроклімату в трудовому колективі. 18% респондентів очікують від профспілки регулярного „вибивання” грошей у адміністрації на путівки, допомогу, подарунки. Тільки 10% вважають головним напрямом профспілкової роботи проведення масових заходів для працівників.

19.

Як розроблявся проект колективного договору на Вашому підприємстві?

П26

Таблиця 19.1.	Обговорювався у кожному підрозділі	Обговорення не було, нас ознайомили з готовим проектом	Мене не знайомили ні з проектом ні з підписаним договором	Особисто приймав участь в обговоренні	Разом
Працівники					
Чернігів	23	23	7	3	56
Чернігівський р-н	4	16	8	3	31
Ніжин	14	7	3	5	29
Ніжинський р-н	5	16	7	1	29
Прилуки	24	3	0	0	27
Прилуцький р-н	16	6	3	3	28
Разом	86	71	28	15	200
%	42%	36%	14%	8%	100%



Тільки 8% з числа опитаних працівників відзначили те, що *особисто приймали участь* в обговоренні проекту укладеного на підприємстві колективного договору. 14% заявили, що не були ознайомлені ні з проектом колективного договору, ні з підписаним колективним договором. 36% респондентів зазначили, що обговорення положень проекту колективного договору в трудовому колективі не було, а їх просто ознайомили з готовим до підписання документом. 42% опитаних працівників відмітили, що проект прийнятого на підприємстві колективного договору пройшов обговорення у кожному підрозділі.

20.

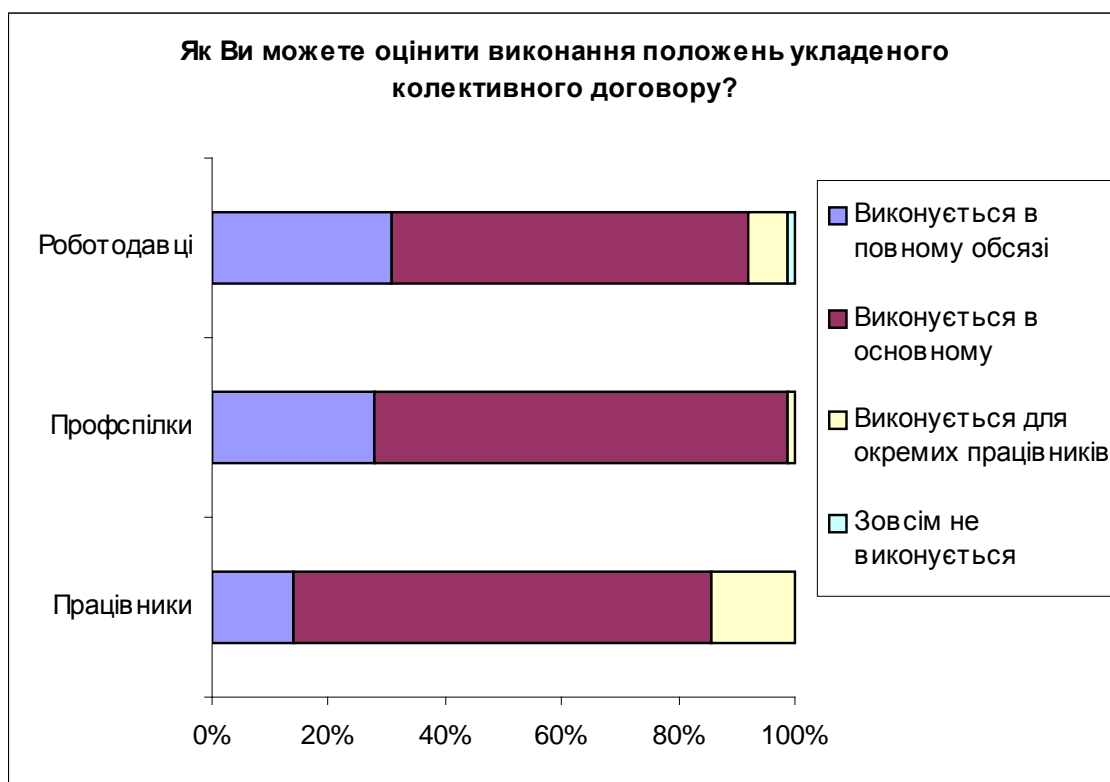
Як Ви можете оцінити виконання положень укладеного колективного договору?

П27, Ф22, Р15

Таблиця 20.1.	Виконується в повному обсязі	Виконується в основному	Виконується для окремих працівників	Зовсім не виконується	Разом
Працівники					
Чернігів	4	39	13	0	56
Чернігівський р-н	5	22	4	0	31
Ніжин	5	22	2	0	29
Ніжинський р-н	0	20	9	0	29
Прилуки	5	22	0	0	27
Прилуцький р-н	9	18	1	0	28
Разом	28	143	29	0	200
%	14%	72%	14%	0%	100%
Профспілки					
Чернігів	5	14	0	0	19
Чернігівський р-н	3	8	0	0	11
Ніжин	5	7	0	0	12
Ніжинський р-н	3	7	1	0	11
Прилуки	2	9	0	0	11
Прилуцький р-н	3	8	0	0	11
Разом	21	53	1	0	75
%	28%	71%	1%	0%	100%
Роботодавці					
Чернігів	6	14	1	0	21
Чернігівський р-н	6	5	0	0	11
Ніжин	4	6	2	0	12
Ніжинський р-н	0	8	1	1	10
Прилуки	5	6	0	0	11
Прилуцький р-н	2	7	1	0	10
Разом	23	46	5	1	75
%	31%	61%	7%	1%	100%
Всього	72	242	35	1	350
%	21%	69%	10%	0%	100%



Таблиця 20.2.	Працівники	Профспілки	Роботодавці	Разом
Виконується в повному обсязі	28	21	23	72
Виконується в основному	143	53	46	242
Виконується для окремих працівників	29	1	5	35
Зовсім не виконується	0	0	1	1
Разом	200	75	75	350



Тільки кожен п'ятий (21%) з числа опитаних респондентів різних категорій вважає, що укладений на підприємстві колективний договір виконується *в повному обсязі*. Найбільша кількість тих, хто так вважає серед роботодавців (31%), найменша – серед працівників (14%).

69% всіх опитаних вважають, що укладений колективний договір виконується *в основному*. В розрізі окремих категорій респондентів так вважають 72% найманих працівників, 71% представників профспілок та 61% роботодавців.

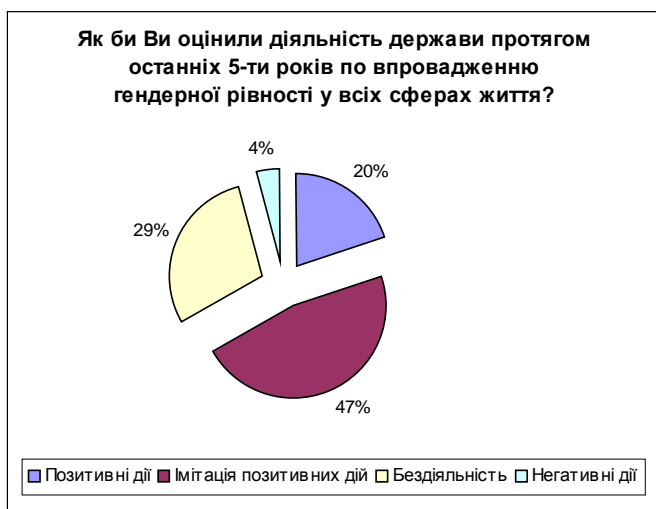
Кожний десятий відмітив, що колективний договір виконується тільки для окремих працівників. Тільки 2 з 350 опитаних респондентів заявили про те, що колективний договір зовсім не виконується.

21.

Як би Ви оцінили діяльність держави протягом останніх 5-ти років по впровадженню гендерної рівності у всіх сферах життя?

ПГ1, ФГ1, РГ1

Таблиця 21.1.	Позитивні дії	Імітація позитивних дій	Бездіяльність	Негативні дії	Разом
Працівники					
Чернігів	5	32	18	1	56
Чернігівський р-н	6	16	8	1	31
Ніжин	9	7	11	2	29
Ніжинський р-н	3	13	11	2	29
Прилуки	6	13	8	0	27
Прилуцький р-н	7	6	11	4	28
Разом	36	87	67	10	200
%	18%	44%	33%	5%	100%
Профспілки					
Чернігів	3	11	5	0	19
Чернігівський р-н	2	7	2	0	11
Ніжин	2	6	4	0	12
Ніжинський р-н	2	6	3	0	11
Прилуки	1	5	5	0	11
Прилуцький р-н	4	2	3	2	11
Разом	14	37	22	2	75
%	20%	49%	29%	3%	100%
Роботодавці					
Чернігів	1	13	6	1	21
Чернігівський р-н	3	6	1	1	11
Ніжин	6	6	0	0	12
Ніжинський р-н	2	6	2	0	10
Прилуки	7	3	1	0	11
Прилуцький р-н	1	5	4	0	10
Разом	20	39	14	2	75
%	27%	51%	19%	3%	100%
Всього	70	163	103	14	350
%	20%	47%	29%	4%	100%



Тільки кожен п'ятий з числа опитаних відзначив позитивні дії держави протягом останніх 5-ти років по впровадженню гендерної рівності у всіх сферах життя.

22.

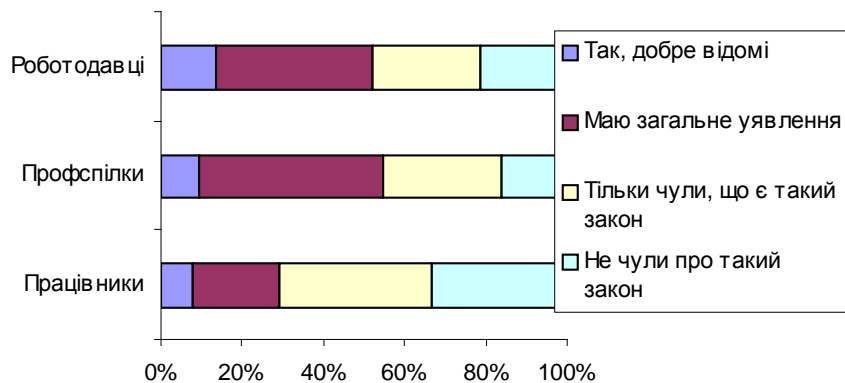
Чи відомі Вам положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, прийнятого у 2005 році?

ПГЗ, ФГЗ, РГЗ

Таблиця 22.1.	Так, добре відомі	Маю загальне уявлення	Тільки чули, що є такий закон	Не чули про такий закон	Разом
Працівники					
Чернігів	1	6	21	28	56
Чернігівський р-н	4	8	9	10	31
Ніжин	2	9	6	12	29
Ніжинський р-н	3	5	16	5	29
Прилуки	1	6	15	5	27
Прилуцький р-н	5	8	8	7	28
Разом	16	42	75	67	200
%	8%	21%	37%	34%	100%
Профспілки					
Чернігів	1	8	8	2	19
Чернігівський р-н	0	2	5	4	11
Ніжин	0	9	0	3	12
Ніжинський р-н	3	8	0	0	11
Прилуки	2	1	7	1	11
Прилуцький р-н	1	6	2	2	11
Разом	7	34	22	12	75
%	9%	45%	29%	16%	100%
Роботодавці					
Чернігів	3	5	11	2	21
Чернігівський р-н	0	6	2	3	11
Ніжин	2	4	4	2	12
Ніжинський р-н	3	4	1	2	10
Прилуки	1	5	0	5	11
Прилуцький р-н	1	5	2	2	10
Разом	10	29	20	16	75
%	13%	39%	27%	21%	100%
Всього	33	105	117	95	350
%	9%	30%	34%	27%	100%

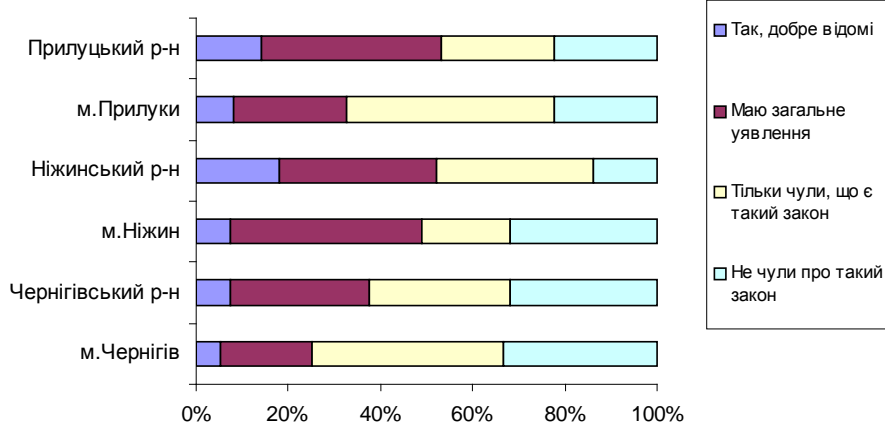


Чи відомі Вам положення Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", прийнятого у 2005 році?



Таблиця 22.3.	Так, добре відомі	Маю загальне уявлення	Тільки чули, що є такий закон	Не чули про такий закон	Разом
м.Чернігів	5	19	40	32	96
%	15%	18%	34%	34%	100%
Чернігівський р-н	4	16	16	17	53
%	12%	15%	14%	18%	100%
м.Ніжин	4	22	10	17	53
%	12%	21%	9%	18%	100%
Ніжинський р-н	9	17	17	7	50
%	27%	16%	15%	7%	100%
м.Прилуки	4	12	22	11	49
%	12%	11%	19%	12%	100%
Прилуцький р-н	7	19	12	11	49
%	21%	18%	10%	12%	100%
Разом	33	105	117	95	350
%	9%	30%	34%	27%	100%

Чи відомі Вам положення Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", прийнятого у 2005 році?



Положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, прийнятого у 2005 році добре відомі лише 9% опитаних. 34% тільки чули, що такий закон є, а 27% зовсім нічого не чули про такий закон.

23.

Чи створені на Вашому підприємстві (в установі, організації) такі умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі?

ПГ5, ФГ5, РГ5

Таблиця 23.1.	Так, відповідні умови створені	Створені, в основному	Створені, але недостатньо	Ні, не створені	Разом
Працівники					
Чернігів	4	26	21	5	56
Чернігівський р-н	16	14	1	0	31
Ніжин	13	13	2	1	29
Ніжинський р-н	4	5	19	1	29
Прилуки	7	19	1	0	27
Прилуцький р-н	9	15	4	0	28
Разом	53	92	48	7	200
%	26%	46%	24%	4%	100%
Профспілки					
Чернігів	4	11	3	1	19
Чернігівський р-н	7	4	0	0	11
Ніжин	6	5	1	0	12
Ніжинський р-н	2	5	4	0	11
Прилуки	2	8	1	0	11
Прилуцький р-н	7	3	1	0	11
Разом	28	36	10	1	75
%	37%	48%	14%	1%	100%
Роботодавці					
Чернігів	4	15	2	0	21
Чернігівський р-н	7	3	0	1	11
Ніжин	7	4	1	0	12
Ніжинський р-н	3	7	0	0	10
Прилуки	7	4	0	0	11
Прилуцький р-н	5	4	1	0	10
Разом	33	37	4	1	75
%	44%	50%	5%	1%	100%
Всього	114	165	62	9	350
%	33%	46%	18%	3%	100%





Таблиця 23.3.	Так, відповідні умови створені	Створені, в основному	Створені, але недостатньо	Ні, не створені	Разом
м.Чернігів	12	52	26	6	96
%	11%	32%	42%	67%	100%
Чернігівський р-н	30	21	1	1	53
%	26%	13%	2%	11%	100%
м.Ніжин	26	22	4	1	5353
%	23%	13%	6%	11%	100%
Ніжинський р-н	9	17	23	1	50
%	8%	10%	37%	11%	100%
м.Прилуки	16	31	2	0	49
%	14%	19%	3%	0%	100%
Прилуцький р-н	21	22	6	0	49
%	18%	13%	10%	0%	100%
Разом	114	165	62	9	350
%	33%	46%	18%	3%	100%



Тільки третина опитаних (33%) відзначили, що за їх місцем роботи створені такі умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

24.

Які країни світу, на Вашу думку, можуть служити для України взірцем врегулювання відносин між роботодавцями та найманими працівниками?

Ф35, Р23

Профактив	Названо 26 країн	
75 респондентів	1. Німеччина	16%
	2. Швеція	11%
	3. Британія	8%
	4. Білорусь	8%
	5. Данія	7%
	6. Франція	5%
	7. Польща	5%
	8. США	5%
	9. Італія	4%
	10. Швейцарія	4%
	Інші країни	27%
Роботодавці	Названо 22 країни	
75 респондентів	1. Швеція	19%
	2. Німеччина	13%
	3. США	10%
	4. Канада	8%
	5. Данія	7%
	6. Японія	6%
	7. Франція	6%
	8. Білорусь	5%
	9. Британія	4%
	10. Польща	3%
	Інші країни	19%

Узагальнені експертні висновки та рекомендації

Успішний розвиток суб'єктів підприємницької діяльності неможливий без високопродуктивної творчої праці колективу найманих працівників. Хоча інтереси власника та найманого працівника не завжди збігаються, необхідно знаходити оптимальні шляхи регулювання їх взаємовідносин. З боку держави взаємовідносини між роботодавцем та найманими працівниками регулюються нормативно-правовими актами з питань праці. Зміст цих актів та неухильне їх додержання повинні стимулювати створення таких соціально-трудових відносин, які б забезпечили ефективний розвиток як суб'єкта підприємницької діяльності, так і найманих працівників та суспільства в цілому.

Наскільки ж сприймається в сучасному економічному середовищі необхідність безумовного додержання вимог законодавства про працю, забезпечення виконання в повному обсязі визначених законом та договорами обов'язків, проведення соціально-відповідальної політики по відношенню до найманих працівників?

Згідно з результатами опитування ООН, саме належне ставлення до власного персоналу (яке здебільшого полягає просто у виконанні вимог трудового законодавства) вважається українськими підприємцями найголовнішою складовою поняття „соціально-відповідальний бізнес”.

Дослідження, проведені у 2006 році Центром корпоративного громадянства показали, що 60% з опитаних 1200 керівників українських компаній вважають практикою соціально-відповідального бізнесу саме відносини з персоналом. Одними з найголовніших умов соціально відповідальної поведінки щодо власних працівників були відмічені, по-перше, дотримання їхніх прав, як трудових, включаючи гідну оплату праці та безпеку на робочому місці, так і фундаментальних прав людини, і, по-друге, участі персоналу в прийнятті рішень та його нематеріальної мотивації до роботи. Проте експерти зробили висновок, що наймані працівники ще не сприймаються підприємцями як самостійний гравець, який може впливати на соціально-відповідальний бізнес, а не тільки бути її адресатом. Це частково пояснюється і об'єктивними причинами - проблемою безробіття в Україні та недосконалістю правових норм, що забезпечували б права працівників.

Держава, як орган, який встановлює правила поведінки роботодавців і найманих працівників на ринку праці, забезпечує контроль за дотриманням встановлених нею норм законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань трудової та пов'язаної з нею діяльності.

Кодекс законів про працю України (глава XVIII), Закони України «Про оплату праці» (ст. 35), «Про відпустки» (ст. 27) та інші визначають основні засади здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Відповідно до ст. 246 КЗпП і ст. 37 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкові організації на підприємствах, в установах та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів та захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Наскільки ефективним є такий нагляд та контроль, можна зробити певні висновки з огляду на наступні узагальнені результати дослідження, проведеного в рамках реалізації даного проекту:

1. На питання відносно сучасного стану справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області, тенденції зміни цього стану за останні 5 років та перспектив зміни цього стану у майбутньому респонденти відповідали скоріше зі стриманим оптимізмом. Хоча близько половини опитаних (49%) і вважають стан справ з дотриманням прав людини в сфері праці в Чернігівській області

непоганим, проте цілком *нормальним* його вважають *лише* 12% опитаних. Більша частина опитаних (41%) вважає, що ситуація останніми роками практично *не змінюється* ні в кращу, ні в гіршу сторону. Тільки 10% опитаних стривожені тим, що ситуація зміниться в гіршу сторону. В розрізі окремих *категорій респондентів* найбільше позитивних змін відзначають тимчасово незайняті і така думка цілком ймовірно ґрунтується на покращенні загальної ситуації з зайнятістю та безробіттям у регіоні. В *регіональному* аспекті найбільше оптимістичних відповідей надали респонденти з м.Ніжина та Чернігівського р-ну. Найменше оптимізму виявили опитані з м.Прилук. Найбільша частка опитаних вважає, що для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих в Чернігівській області необхідно здійснювати контроль за дотриманням законодавства (45% респондентів), або змінювати законодавство (32%). Таким чином, найбільше опитаних цілком обґрунтовано вважають, що у справі захисту прав працюючих необхідно покладатися саме на законодавчі гарантії, які має надавати держава.

2. На *персональне запитання* відносно *реальних випадків* порушення роботодавцем їх прав за *останні 2 роки* тільки 3% опитаних працівників-респондентів відповіли, що таких порушень *було багато*. 36% опитаних працівників відзначили, що були *поодинокі порушення*. В регіональному аспекті найбільшу кількість поодиноких порушень їх трудових прав відзначили респонденти з Ніжинського р-ну (55%) та м.Чернігова (48%), найменшу – з м.Ніжина та Чернігівського р-ну. Більш критичними були висловлювання респондентів стосовно *загальної оцінки* ситуації з допущенням окремих видів порушень трудових прав працівників. На думку респондентів *постійними та досить частими є такі порушення, як: незабезпечення спецодягом та засобами інд. захисту* (42% опитаних), *при виплаті заробітної плати* (41% опитаних), *при нарахуванні компенсації та індексації заробітної плати* (41% опитаних). Абсолютна більшість респондентів з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих відзначили, що найбільше випадків порушень прав найманих працівників допускають власники приватних підприємств (63%), а також фізичні особи-підприємці (31%). Значно менше порушень відмічається на державних підприємствах (4%) та у бюджетній сфері (2%).
3. Більшість опитаних респондентів з числа найманих працівників (42%) у випадку порушення своїх трудових прав має наміри звертатись по допомогу, насамперед, до керівництва підприємства чи організації, де вони працюють. Така позиція виглядає дещо парадоксальною з огляду на те, що потенційні порушення трудових прав слід очікувати саме від роботодавців, представниками яких і виступає керівництво підприємств і організацій. 22% опитаних заявили про те, що у випадку порушення трудових прав вони звернуться по допомогу до профспілкової організації, членами якої вони є. Така ж частка респондентів взагалі не буде звертатись по допомогу, остерігаючись ще більшого погіршення ситуації. Тільки 14% опитаних працівників покладають сподівання на ефективний захист своїх трудових прав на такі органи держави, як прокуратура та суд. Більше третини опитаних (34%) з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих заявили про те, що не знають законів про свої права. Респонденти також відмітили, що їм не вистачає знань стосовно того, куди треба звертатись (16%), які наслідки таких звернень (42%), як правильно оформити скаргу чи позов (8%).
4. Найбільш значущим фактором при працевлаштуванні абсолютна більшість опитаних (66%) вважає високу заробітну плату і тільки 11% будуть зважати при цьому на дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства.
5. Відповідаючи на питання щодо необхідності реформування системи трудового законодавства в Україні, загалом тільки 13% з числа опитаних представників

профспілок та роботодавців відзначили, що необхідні зовсім інші закони у сфері регулювання трудових відносин та захисту прав найманих працівників. Дещо категоричнішими у цьому питанні були представники профспілок (15%), менш радикальними – роботодавці (12%) Значно більше респондентів обох категорій опитаних вважають, що діючі закони необхідно лише дещо вдосконалити (40% роботодавців та 35% представників профспілок), або , що закони і так достатньо хороші – потрібно тільки їх виконувати (23% роботодавців та 30% представників профспілок). Абсолютна більшість опитаних з числа як представників профспілок (76%), так і роботодавців (67%) впевнені в тому, що першочергового законодавчого врегулювання на рівні вимог часу потребують *питання оплати праці*.

6. Загалом 79% опитаних з числа найманих працівників та тимчасово незайнятих вважають за доцільне укладення з кожним працівником індивідуального трудового *контракту у письмовій формі*. Серед безробітних частка тих, хто схвально відноситься до укладення письмових трудових контрактів досягає 90%.
7. Найбільша частка опитаних працівників (44%) вважають, що членство у профспілці дає можливість сподіватись на отримання захисту у певних ситуаціях. Ще 19% розраховують на отримання різних видів матеріальної допомоги. 18% респондентів вважають, що профспілка дає можливість приймати участь у вирішенні найважливіших трудових питань. Така ж сама частка опитаних мотивує своє власне членство у профспілці тим, що всі або більшість інших працівників є членами профспілки. Більше половини (52%) опитаних працівників вважають, що головним напрямком діяльності профспілкової організації на підприємстві має бути *контроль за виконанням законодавства і колдоговірне регулювання відносин*. Кожен п'ятий з числа опитаних вважає, що пріоритетом діяльності профспілки має стати створення сприятливого мікроклімату в трудовому колективі. 18% респондентів очікують від профспілки регулярного „вибивання” грошей у адміністрації на путівки, допомогу, подарунки. Тільки 10% вважають головним напрямом профспілкової роботи проведення масових заходів для працівників.
8. Тільки кожен п'ятий (21%) з числа опитаних респондентів різних категорій вважає, що укладений на підприємстві колективний договір виконується *в повному обсязі*. Найбільша кількість тих, хто так вважає серед роботодавців (31%), найменша – серед працівників (14%). 69% всіх опитаних вважають, що укладений колективний договір виконується *в основному*. В розрізі окремих категорій респондентів так вважають 72% найманих працівників, 71% представників профспілок та 61% роботодавців. Кожний десятий відмітив, що колективний договір виконується тільки для окремих працівників. Тільки 2 з 350 опитаних респондентів заявили про те, що колективний договір зовсім не виконується. При цьому, тільки 8% з числа опитаних працівників відзначили те, що *особисто приймали участь* в обговоренні проекту укладеного на підприємстві колективного договору. 14% заявили, що не були ознайомлені ні з проектом колдоговору, ні з підписаним колдоговором.
9. Тільки кожен п'ятий з числа опитаних відзначив позитивні дії держави протягом останніх 5-ти років по впровадженню гендерної рівності у всіх сферах життя. Положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, прийнятого у 2005 році добре відомі лише 9% опитаних. 34% тільки чули, що такий закон є, а 27% зовсім нічого не чули про такий закон. Тільки третина опитаних (33%) відзначили, що за їх місцем роботи створені такі умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

10. Серед країн світу, які можуть служити для України взірцем врегулювання відносин між роботодавцями та найманими працівниками найчастіше респондентами були названі Швеція та Німеччина.

На думку експертів, соціально відповідальна активність найманих працівників та професійних спілок має здійснюватися у двох основних напрямках:

- ефективний захист прав гарантованих законодавством України;
- соціальний діалог з роботодавцями, вимоги до роботодавців вести прозорий соціально-відповідальний бізнес.

Для цього відповідним державним органам, профспілковим організаціям та їх об'єднанням необхідно здійснювати постійний моніторинг та аудит виконання роботодавцями положень законодавства, особливо щодо:

- укладення колективного договору та виконання його норм;
- дотримання законодавства про оплату праці, у т.ч. своєчасності виплати зарплати працівникам, дотримання вимог щодо мінімального рівня заробітної плати, проведення своєчасної індексації зарплати, нарахування компенсації при несвоєчасному розрахунку з працівниками;
- дотримання встановленої КЗпП тривалості робочого часу для різних категорій працівників;
- законності звільнення працівників та своєчасність розрахунків зі звільненими працівниками, видачі їм трудових книжок;
- правомірності залучення різних категорій працівників до роботи в понаднормовий час, у нічний час, у святкові та вихідні дні, а також порядок оплати за роботу в такий час;
- дотримання вимог законодавства про відпустки;
- дотримання вимог законодавства про охорону праці;
- правильності відшкодування працівникам витрат на відрядження;
- своєчасності і повноти соціальних виплат працівникам;
- дотримання положень законодавства, що гарантує рівні трудові права жінок і чоловіків та інш.

Регулярні соціологічні та експертно-аналітичні дослідження у цій сфері повинні стати одним з дієвих елементів у системі контролю за дотриманням прав людини у сфері праці.