

Гнибіденко І.Ф.,
д-р екон. наук, проф.
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДІАЛОГ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ: ОСНОВА ЗАХИСТУ ПРАВ І СВОБОД ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ

Розглянуто суть і завдання діалогу соціальних партнерів в контексті захисту прав і свобод працюючого населення. Визначено проблемні сфери та окреслено напрями вирішення актуальних проблем розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

Рассмотрены сущность и задачи диалога социальных партнеров в контексте защиты прав и свобод работающего населения. Определены проблемные сферы и очерчены направления решения актуальных проблем развития социально-трудоовых отношений в Украине.

We consider the nature and objectives of the dialogue of social partners in the context of protecting the rights and freedoms of the working population. Identified problem field and outlines directions for solving urgent problems of social-labor relations in Ukraine.

Ключові слова. Соціальний діалог, сторони соціально-трудоових відносин, соціально-трудова сфера.

Ключевые слова. Социальный диалог, стороны социально-трудоовых отношений, социально-трудоовая сфера.

Keywords. Social dialogue, sides of social-labor relations, social-labor field.

Вступ. Питання соціального діалогу влади, роботодавців і профспілок постійно ініціюються однією з сторін цього процесу і викликають цікавість у суспільстві. Це насамперед, проблеми рівня життя, підвищення заробітної плати, зайнятості населення, відновлення роботи підприємств, розвитку громадянського суспільства, підвищення ролі профспілок та об'єднань роботодавців тощо.

Особливу актуальність соціальний діалог набуває нині, в період глобалізації світової економіки, кризових явищ, нових викликів в економічному та громадському житті тієї чи іншої країни, в тому числі України. Тому влада, бізнес і громада повинні чути одне одного, розуміти і діяти спільно, що дасть можливість отримати позитивні результати.

Про невирішені проблеми соціального діалогу та шляхи їх вирішення і йдеться у нижче викладеному науковому дослідженні.

Результати дослідження. Дієвим механізмом реалізації підвищення життєвого рівня населення, є діалог соціальних партнерів: держави, роботодавців і представників працівників — профспілок. Основними нормативними документами щодо впровадження засад соціального діалогу нині є рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) а також конвенції та хартії Європейського співтовариства. Зокрема, Європейська соціальна хартія (переглянута), прийнята у Страсбурзі 3 травня 1996 р. і ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-У, а також норми Конвенцій МОП № 87 «Про свободу асоціацій і захист права на організацію» та № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», які забезпечуються Конституцією України, Законами України «Про об'єднання громадян», «Про об'єднання роботодавців», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про міжнародні договори України» та іншими нормативно-правовими актами.

Основним внутрішнім документом, у результаті домовленості між сторонами соціального партнерства, який діє на сьогодні, є Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010—2012 роки, укладена відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди».

Реально оцінюючи стан справ у економіці країни та враховуючи доходну та видаткову частини Державного бюджету на 2012 рік, на наш погляд, при веденні соціального діалогу представниками тристороннього партнерства, а саме уряду, всеукраїнських профспілкових об'єднань та об'єднань роботодавців вбачається за доцільне вирішення наступних питань, які б дозволили вийти на узгоджені дії на поточний і наступні роки.

Роки незалежності переконливо засвідчили, що дієвим механізмом реалізації підвищення життєвого рівня населення є діалог соціальних партнерів: держави, роботодавців і профспілок.

Зважаючи на ці обставини, нами ще в публікаціях п'ятирічної давності було запропоновано вирішити ряд проблем, котрі б дозволили зробити кілька суттєвих кроків на шляху поліпшення соціального захисту населення України.

Однією з них була проблема подолання бідності, зменшення розшарування між бідними та багатими верствами населення. Наразі вони залишилися не виконані. Залежно від року відсоток бідного населення в Україні коливається в межах 26—28 %, а диференціація доходів, за даними державної статистики складає 8—10 разів. Залишається недостатнім рівень заробітної плати в багатьох сферах економіки та її диференціація. На підприємствах, в установах та організаціях різних форм власності не дотримується законодавство України про оплату та умови праці, не ліквідована заборгованість з виплати заробітної плати.

Ці перекося слід виправляти. Світова практика й логіка трудових відносин свідчать про те, що працюючі громадяни об'єктивно не можуть бути бідними, а їх заробітна плата повинна забезпечувати як поточні соціальні витрати, так і надходження коштів до місцевих бюджетів з метою створення запасу коштів для майбутніх пенсій.

Вважаємо, що менеджери з макроекономіки та посадовці державного управління найвищого рангу, працюючи над механізмами тактики і стратегії перетворення економічних здобутків для посилення соціальних показників, повинні повсякденно дбати про впровадження в життя нової соціальної політики, в основі якої мали б лежати європейські соціальні стандарти та нормативи.

Тут слід зробити докір і роботодавцям, яким слід вивчати зарубіжний досвід і технології з метою не лише отримання прибутків, а й упровадження соціальної відповідальності корпорацій за розвиток і майбутнє персоналу, виховання у працівників корпоративного духу, який забезпечує перемогу в конкурентній ринковій боротьбі.

Тривалі дослідження та науковий аналіз вказують на необхідність соціального діалогу щодо розробки та впровадження дієвого механізму визначення доходів фізичних осіб, без чого наявних бюджетних ресурсів не вистачатиме ще довгі роки. Має також посилюватися державний контроль за використанням бюджетних коштів, що спрямовуються на адресну соціальну допомогу та соціальні виплати. Слід активніше вести роз'яснювальну роботу серед населення щодо надання такої допомоги в грошовій формі.

Спільна робота органів державного управління та профспілок або інших об'єднань громадян повинна бути спрямована на ліквідацію тіньового сектору, розбазарювання коштів у бюджетній сфері, від чого в кінцевому рахунку виграсе все суспільство, у тому числі й соціальна сфера.

Наступне, це недостатній рівень заробітної плати, особливо у бюджетній сфері та значна диференціація заробітної плати по галузях. Саме у тих із них, де виробляються матеріальні цінності необхідні для життєдіяльності людини, вона з року в рік продовжує бути меншою. Для прикладу, у працівників фінансової сфери, добування паливно-енергетичних корисних копалин, продуктів нафтопереробки за 10 місяців 2011 року вона в 1,5 — 3,3 разу більша ніж по галузях економіки.

Залишається найменшою заробітна плата у таких соціально важливих галузях як охорона здоров'я та соціальна допомога, освіта, виробництві текстилю, одягу, хутра, рибальстві, сільському господарстві. Рівень заробітної плати тут склав на початок грудня минулого року 68 % від середнього по економіці.

Нерівномірна заробітна плата і за територіальними ознаками. Її середній розмір, наприклад, у Тернопільській, Херсонській, Чернігівській Чернівецькій і Волинській областях не перевищує 76 % від середнього по економіці [1].

Інструментом для виправлення ситуації, на наш погляд, має стати широкий і системний діалог влади, бізнесу та об'єднань працівників. І зробити це необхідно в рамках єдиної державної комплексної програми ринкових реформ. Держава повинна постійно наголошувати на соціальній відповідальності бізнесу і створювати умови для того, щоб саме роботодавці були зацікавлені у підвищенні рівня заробітних плат найманих працівників, у покращанні якості життя всіх без винятку громадян України. Адже саме економічний кругообіг «гроші — товар — гроші» забезпечує прибутки товаровиробникам і підвищує рівень життя населення. Іншими словами, в цьому мають бути зацікавлені всі.

Отже, в нинішньому році бізнесу та урядовим структурам можна поставити перед собою цілком реальне завдання щодо підвищення заробітної плати в усіх галузях економіки, виведення заробітної плати із тіні, здійснити суттєві зрушення у підвищенні частки заробітної плати в собівартості продукції. І вирішити це питання в тісній взаємодії з профспілками, що бумерангом відіб'ється на підвищенні розмірів заробітної плати в соціальній сфері, збільшенні соціальних виплат, розширенні системи соціального страхування громадян.

Недостатній контроль з боку держави здійснюється за додержанням законів України про оплату та умови, праці, ліквідацію заборгованості із виплати заробітної плати. Адже, найтипівішими причинами виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, колективних трудових спорів (конфліктів) на протязі останніх років є саме заборгованість із заробітної плати, низькі темпи її погашення, недотримання термінів і повноти виплати поточної заробітної плати тощо.

Зробимо невеличкі порівняння. Якщо на 1 грудня 2006 року заборгованість склала 996,1 млн грн, то на таку ж дату 2011 року вона становила 1105,5 млн грн, а кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачена заробітна плата сягнула 146,4 тис. осіб, кожній з яких не виплачено по 3757 грн. Отже, механізму подолання цього явища на протязі більше ніж півтора десятка років так і не створено.

До цього часу спостерігається відносно низький, у порівнянні з прожитковим мінімумом і темпами зростання цін на товари та послуги, рівень заробітної плати в окремих галузях економіки, незабезпечення на ряді підприємств встановлення тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, що не відповідають чинному законодавству, Генеральній і галузевим угодам. Спостерігаються негативні наслідки підвищення рівня заробітної плати без збільшення фонду оплати праці і скорочення у зв'язку з цим штатів, скасування надбавок, інших виплат.

Мають місце порушення соціальних і трудових прав найманих працівників на підприємствах, що знаходяться в процедурі ліквідації, відновлення платоспромо-

жності боржника чи визнання його банкрутом, незабезпечення соціального захисту працівників таких підприємств, а також порушення власниками чи уповноваженими ними органами (представниками) чинного законодавства про працю, незабезпечення належних умов, охорони та безпеки праці, не реагування власників на вимоги найманих працівників або профспілок, невиконання, зволікання з виконанням ними рішень примирних органів, погоджених графіків погашення заборгованості із заробітної плати, положень колективних договорів тощо.

Така оцінка сучасних тенденцій соціально-трудових відносин на підприємствах галузей економіки різних форм власності вимагає зосередити зусилля тристоронніх партнерів на реалізації нагальних питань щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів і своєчасного їх вирішення, організації, за участю Національної служби посередництва та примирення (НСПП), скоординованого реагування всіх зацікавлених органів та організацій на ускладнення чи загострення соціально-трудових протиріч, передстрайкових ситуацій з метою вирішення розбіжностей, недопущення переростання їх у колективні трудові спори (конфлікти), страйки, акції соціального протесту.

Усунення причин виникнення таких розбіжностей слід здійснювати на об'єктах господарювання, де порушуються соціально-трудові права найманих працівників, допускаються факти порушення термінів виплати заробітної плати, має місце заборгованість із заробітної плати, не виконуються вимоги чинного законодавства щодо запровадження законодавчо визначеного рівня мінімальної заробітної плати, не впроваджуються заходи з охорони та безпеки праці.

Необхідно створити умови для забезпечення конструктивного соціального діалогу, ефективного використання можливостей примирно-переговорних процедур при вирішенні колективних трудових спорів, конфліктів відповідно до чинного законодавства України, використати повною мірою засоби дисциплінарного, цивільно-правового, адміністративного, кримінального впливу на власників чи уповноважених ними органів, які порушують законодавство про працю, про охорону праці, не дотримуються узгоджених графіків погашення заборгованості із заробітної плати тощо.

Наступна проблема, що потребує вирішення, — це наявність безробіття в сільській місцевості, особливо в «аграрних» областях. Зміни, що відбулися у структурі сільськогосподарського виробництва, недорозвиненість галузевої та соціальної інфраструктури села, низький рівень управлінського та кадрового менеджменту призвели до різкого перерозподілу робочої сили, що пояснюється не лише об'єктивними причинами — розширенням можливостей для самостійної зайнятості (дрібне фермерство, одноосібні селянські господарства на базі власних земельних і майнових паїв), достроковим виходом на пенсію значного числа сільських працівників, трудовою міграцією, тощо, а в значній мірі — бажанням нових власників сільськогосподарських підприємств підвищити ефективність виробництва та мінімізувати трудові витрати.

Продовжується інтенсивний вплив робочої сили з аграрного сектору в інші сфери економіки. Облікова кількість штатних працівників у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві за 2008—2010 роки зменшилася на 77,1 тис. осіб [2].

Прогресуюче зменшення чисельності сільських мешканців призводить до занепаду сільської місцевості, збитковості і закриття існуючих закладів соціальної сфери, порушень транспортного сполучення і, як наслідок, — до масового виїзду селян репродуктивного віку.

Можливості працівників сільського господарства отримати роботу є надзвичайно обмеженими. На початку січня 2011 року кількість вакансій на обліку у держав-

ній службі зайнятості для сільського господарства, мисливства та лісового господарства складала 2729 робочих місць, у тому числі на робочі місця — 1246, посади службовців — 735, на місця, що не потребують спеціальної підготовки, — 748.

У той же час, чисельність незайнятих громадян, що перебували на обліку у державній службі зайнятості на початок 2011 року, які працювали раніше у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві складала 131 681 особу. Співвідношення кількості незайнятих громадян і вакансій склало 48 [3].

Значна частина вакантних робочих місць є непривабливою для безробітних громадян через низький рівень заробітної плати та тривалі затримки з її виплати, застосування невивідної натуральної оплати праці, незадовільні умови та безпеку праці.

Сьогодні, внаслідок різних причин, у тому числі через недосконалість законодавства, селянам вигідно бути «безробітними». Сільські мешканці здають землю в оренду, а в центрі зайнятості реєструються як безробітні. При цьому отримують допомогу з безробіття, соціальні виплати на дітей, субсидії на комунальні послуги. Складається ситуація, коли сім'ї, які не одержують соціальних виплат, мають значно менші грошові доходи, ніж ті, хто стоїть на обліку в центрі зайнятості. Тому в багатьох працездатних селян зусилля спрямовуються не на поліпшення ефективності праці, а на «вибивання» держаних соціальних гарантій.

Нині статус самозайнятих селян — власників майнових паїв та особистих підсобних господарств залишається законодавчо нерегульованим, що ускладнює для таких громадян відносини із центром зайнятості та призводить до безпідставної виплати допомоги з безробіття.

Подальший науково-технічний прогрес буде безпосередньо впливати на зменшення кількості працюючих у сільському господарстві. Тут може бути раціонально зайнята лише порівняно невелика частка сільського населення. А тому надалі слід передбачати зайнятість селян з урахуванням цих факторів у загальних програмах розвитку сільських територій, які необхідно розробляти на рівні окремих сільських громад. При цьому мають бути змінені функції територіальних органів самоврядування та виконавчої влади, які мають забезпечувати зайнятість населення на підвідомчій території. Не останнє слово тут і за профспілками та іншими об'єднаннями громадян і роботодавцями. Адже на сьогодні сільські трудівники кинуті у ринковий вир на самовиживання.

Взагалі, соціальним партнерам слід подбати про розвиток громадського руху на селі, підтримку громадських інтересів та місцевих ініціатив щодо вирішення власних проблем сільських жителів і в першу чергу пов'язаних із їх зайнятістю, як основою підвищення рівня життя та добробуту.

З метою забезпечення господарств усіх форм власності кваліфікованою робочою силою необхідно відновити підготовку учнів старших класів середніх шкіл для набуття ними робочих професій, інтегрованих для аграрного виробництва та розвитку соціальної інфраструктури.

В умовах подальшого поглиблення аграрної реформи необхідно продовжити пошук нетрадиційних сфер прикладання праці, в першу чергу за рахунок різноманітних форм кооперування діяльності, ліквідувати існуючі перешкоди та загрози, основними з яких є недосконалість нормативно-правової бази, бюрократизм, нерозвиненість виробничої та обслуговуючої інфраструктури, нестабільність доходів і соціальна незахищеність працівників.

У регіональній політиці зайнятості сільського населення потрібна спадкоємність, оптимізація регіональних і загальнодержавних економічних інтересів, гнучкість у формуванні економічних і соціальних пріоритетів регіонів з урахуванням наявних матеріальних, природних і трудових ресурсів.

Стратегічними напрямками реалізації державної політики соціального захисту населення в аграрному секторі економіки мають стати запобігання успадкованій бідності, яка притаманна сільському населенню, створення для працездатного населення економічних умов, що дають змогу забезпечувати більш високий рівень життя, формування сприятливого соціального середовища для забезпечення всебічного розвитку особистості, створення умов для розвитку і підвищення якості трудового потенціалу села та відродження мотивації до праці, сприяння процесам професійної і соціальної мобільності сільського населення.

На державному рівні переглянути методологію визначення доходів громадян проживаючих і працюючих в аграрному секторі економіки та громадян, працюючих в особистому селянському господарстві з метою визначення статусу безробітного на селі.

Не відбулося суттєвих зрушень і в державній політиці щодо підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги. Світова практика свідчить, що енергоресурси постійно мають тенденції до подорожчання, а це вимагає від уряду не йти на компроміси, враховуючи політичну кон'юктуру, а за участі соціальних партнерів вести постійний соціальний діалог щодо методології формування житлово-комунальних тарифів, запровадженні адресної грошової допомоги пільговим категоріям населення, що її потребують. Адже з різних причин, за даними Держкомстату, на початок грудня 2011 року заборгованість населення з оплати житлово-комунальних послуг становила понад 11,6 млрд грн, що становить четверту частину від сплаченого.

Це питання дуже складне, адже потребує для вирішення не лише значних коштів з державного бюджету країни та впровадження дієвого механізму адресної допомоги малозабезпеченим, але й громадянського усвідомлення учасниками тристороннього соціального діалогу змін, що відбуваються не лише в Україні, а й в цілому в світі з енергоресурсами та їх ціною. Слід пам'ятати, що країни, які забезпечують значний стабільний прогрес у соціальній сфері, у зростанні добробуту населення мають значно вищі, ніж в Україні показники валового внутрішнього нагромадження, а відтак і можливості витрат на соціальні потреби.

Незаперечною є й проблема пов'язана з недостатнім контролем за додержанням законодавства по забезпеченню прав і свобод громадян.

Негативні фактори впливу на стан соціально-трудова відносин дійсно мають місце у вітчизняній практиці соціального діалогу. Перш за все, це не дотримання трудового законодавства.

Як наслідок, допускаються порушення роботодавцями умов організації, оплати, нормування, безпеки праці, невиконання графіків погашення заборгованості із заробітної плати. Частина з них ухиляється від укладення колективних договорів, виконання зобов'язань, які в них прийняті. На обґрунтовані вимоги найманих працівників чи профспілок, рішень примирних комісій, трудових арбітрів вони не реагують, а прийняті угоди, домовленості по вирішенню спорів і конфліктів ігнорують.

Допускаються недоліки і в роботі урядової сторони. Наведемо лише кілька прикладів. Кодекс законів про працю України діє майже 40 років, а проект нового Трудового кодексу, прийнятий у першому читанні, більше року непорушно лежить у Верховній раді України, процедура реєстрації об'єднань роботодавців заформалізована і ускладнена, судова система не готова до розгляду конфліктів і спорів між найманими працівниками, їх організаціями і роботодавцями, невчасно вносяться зміни до прийнятих законів, що регулюють соціально-трудова відносини сторін соціального діалогу.

Потребує захисту і вітчизняний бізнес, який створює робочі місця, сплачує податки, наповнює бюджети та соціальні фонди. Як стверджує Президент українсь-

кого союзу промислових і підприємців А. Кінах: «Економіка, яка має властивість розвиватися за своїми правилами, які не можна порушувати, потребує багатьох складових — професійних системних законів, стимулюючої податкової та регуляторної політики, доступу до кредитних ресурсів, своєчасних інвестицій, що дають змогу йти шляхом модернізації, інноваційних зрушень. Водночас, абсолютно непродуктивними є заходи адміністративного тиску, фіскальних і ручних методів управління господарським комплексом. У рамках такої системи цінностей і вибудовуються механізми захисту та підтримки бізнесу» [4].

Первинна ланка профспілкових організацій знизилася активність щодо виконання своєї основної функції — захисту прав і свобод людини праці. Частина з них не бажає вступати у відкритий, законодавчо оформлений конфлікт з роботодавцем через побоювання втратити робочі місця в умовах обмеженого вибору місць роботи в окремих галузях чи регіонах. В інших відсутній належний досвід і правова обізнаність щодо захисту своїх соціальних та трудових прав. Ще одна, чи не найголовніша проблема ефективної діяльності профспілок — це омолодження профспілкових кадрів, здатних працювати по новому у складних ринкових умовах.

На наше глибоке переконання, вирішення зазначених проблем дало б змогу підняти на вищий щабель розвиток соціального діалогу між трьома сторонами соціального партнерства в країні та регіонах.

Як зазначає відомий український вчений, доктор економічних наук, професор А.М. Колот: «Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду «ядро» всієї парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру залежить продуктивність праці, якість трудового життя людей, усю структуру пов'язаних з ним процесів. За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна судити про ступінь «соціалізації» відносин між працею та капіталом, рівень розвитку демократизації суспільства і соціальної орієнтованості даної економічної системи, досконалість суспільного буття в цілому» [5].

З цим не можна не погодитися. Розвиток і підвищення дієвості соціального партнерства, вдосконалення його форм і засад — це напружена праця органів влади, профспілок і роботодавців. І лише спільними зусиллями вони зможуть задіяти на повну силу цей потужний потенціал і суттєво поліпшити не лише ефективність виробництва, а й безпеку, рівень життя працюючих і соціальний клімат у суспільстві.

Як зазначають вітчизняні та зарубіжні науковці, демократичний розвиток будь-якого суспільства відбувається не тільки у політичній площині як участь широких верств народу через соціальний діалог між представницькими органами в управлінні державою. Демократія пронизує всі сфери суспільного життя. Одна з них — діалог у сфері праці і відносинах між її основними соціальними суб'єктами, найманими працівниками та роботодавцями, організованими у асоціації або організації. Профспілки як представницькі організації працівників і представницькі організації роботодавців, через соціальний діалог будують соціально-трудові відносини як спосіб життя у соціально-трудовій сфері, виступаючи на ньому представниками демократії.

Така діяльність відбувається на основі та в рамках загального демократичного процесу з додержанням основного принципу представницької демократії, участі у суспільному житті широких верств через представницькі органи і організації. Профспілки та організації роботодавців створені саме для представництва інтересе-

сів працівників і роботодавців у трудових відносинах. Захист цих інтересів здійснюється у колективних взаємодіях, партнерських і конфліктних, які звичайно закінчуються створенням нової соціальної дійсності, що отримує правовий статус як легальна дійсність завдяки обопільним домовленостям, які поступово знаходять свій відбиток як стандарти трудового життя у трудовому законодавстві як в окремій країні, так і в міжнародних трудових нормах, Конвенціях Міжнародної організації праці.

Виконання сторонами соціально-трудова відносин взятої на себе місії просування принципів демократії до соціально-трудова сфери залежить від кількох умов щодо якісної діяльності самих сторін та організації між ними соціального діалогу.

Як зазначається в матеріалах Конвенції МОП №87, організації найманих працівників або роботодавців повинні створюватися вільно за бажанням самих працівників і роботодавців, а не під тиском ззовні. Започатковані під тиском та за фінансовою допомогою ззовні, вони вважаються такими, що створені не вільно, а отже і не відповідають принципу свободи асоціацій. Такі організації трансформуючись, тобто поповнюючи свої членські ряди за принципом свободи членства, не можуть миттєво перетворитися у повноцінного представника інтересів цих членів. Адже в їх лавах ще довго зберігатиметься значна маса тих, хто пройшов колись шляхом невірної соціалізації та інтеріоризації (засвоєння) системи цінностей невірних організацій.

Саме так сталося з однією із сторін соціально-трудова відносин в Україні, з профспілками. Як свідчать результати соціологічних досліджень, проведених різними науковими установами, в сучасних умовах вільного членства працівників у профспілках лише незначна їх частка залишається в профспілках свідомо для захисту своїх інтересів, а більша — механічно, тому що вони вже є членами профспілок. Ці члени профспілок байдужі до формування представницьких органів. Звідси випливає ще один негатив — до представницьких органів далеко не завжди потрапляють гідні кадри. Якщо вказані чинники зв'язати у одну низку, то стає очевидним, що існуючі профспілки не можуть належним чином виконувати роль ефективної сторони соціально-трудова відносин.

Про це свідчить ще й той факт, що членство і соціальна база профспілок в Україні стрімко скорочуються. За роки незалежності число членів профспілок скоротилося з 25,0 млн осіб до 15,0 мільйонів. Кількість працівників, охоплених колективними договорами за 2008—2010 роки зменшилася на 461 тисячу і складає 81,6 % до облікової кількості працівників.

Разом з тим, число профспілкових організацій, що мають статус всеукраїнських, зросло до 137. Незважаючи на таку, на думку профспілкових лідерів, «позитивну трансформацію», довіра членів до профспілок як захисників економічних інтересів працівників як була, так і залишається вкрай низькою.

Основною причиною цього самі члени профспілок, експерти, науковці та інші вбачають у неефективності механізмів захисту профспілками інтересів працівників, їх залежності від влади та роботодавців, інерційності профспілкових лідерів і таке інше. Не заперечуючи існування такої кількості чинників стану профспілкового інституту представництва інтересів найманих працівників, на нашу думку, є ще одна причина, яка полягає в наступному.

У світі діють дві моделі представництва інтересів найманих працівників: профспілкова і комітетська. В Україні свого часу теж намагалися впровадити поряд з профспілками комітетську форму, створили ради підприємств під назвою «ради трудового колективу», підвівши під це за радянських часів правову базу у вигляді закону про раду трудового колективу. Але ця форма представництва із набуттям незалежності хутко зникла.

Цей приклад свідчить про те, що суспільство ще не усвідомило, що кризовий чинник криється не в самих профспілках і не в інших формах представництва, а мабуть у тих, чий інтерес належним чином не представляється, тобто в найманих працівниках.

Як визначають експерти МОП, у країнах Центральної та Східної Європи важелями законодавства та контролю спонукають працівників і роботодавців до укладання колективних договорів, скрупульозно визначаючи їх типовий зміст, не покладаючись на ініціативу соціальних партнерів. Але це призводить до імітації колективно-договірної активності. Як наслідок — глибокий скепсис у працівників до соціально-партнерських відносин, профспілкового руху взагалі. Відомі вітчизняні дослідники соціально-трудова відносин А. Колот, Г. Осовий, В. Жуков, В. Скуратівський та ін. пов'язують «кризу» профспілкового руху із загальним низьким рівнем соціальної активності громадян, із загальним критичним ставленням до соціальних інститутів.

Висновки. Таким чином, для пояснення ситуації з «кризою» профспілкового руху маємо щонайменше дві пояснювальні моделі:

а) інтереси найманих працівників представляють неякісні профспілки, які неякісно їх захищають, від чого довіра до профспілок знижується і роль профспілок в регулюванні соціально-трудова відносин послаблюється;

б) наймані працівники пасивні щодо захисту своїх інтересів і байдужі щодо участі у формуванні їх представництва, звідси неналежне функціонування профспілок і інших представницьких органів та організацій.

Ці дві протилежні моделі мають на увазі і різні підходи до виправлення ситуації. Якщо перша спрямовує соціально-управлінську дію, перш за все, на реформування вже існуючих профспілок (от якщо вони реформуються, то все буде гаразд), залишаючи поза увагою найманого працівника, то друга — на підвищення соціальної активності самого найманого.

Звичайна річ, перший шлях більш простий і знайомий (бо на перший погляд вже багато разів пройдений), а другий нікому незрозумілий (бо ж практика неодноразово доводила: значно легше активність подавити, адже для цього є репресивні механізми, ніж пробудити, бо активізуючі механізми — річ проблематична і небезпечна). Але уясимо, скільки не реформуй орган, організацію, це буде реформування організації, а не сторони соціально-трудова відносин, якою виступають наймані працівники, що через представницькі організації регулюють свої колективні трудові відносини з роботодавцями.

У сучасних умовах важко знайти проблему, яка б у більшій мірі визначала наш нинішній стан і формувала майбутні перспективи розвитку, ніж мотивація праці. Без урахування особливостей поведінки людей, розуміння того, що сьогодні спонукає людину до процесу праці, неможливо реалізувати жодного з самих перспективних проектів. Українська економіка, яка зараз знаходиться у процесі переходу від централізованої до ринкової системи господарювання, що передбачає глибинні інституціональні зміни (поперед всього, у відносинах власності), характеризується кризою системи мотивації труда, відчуженням працівників від процесу виробництва, трудовою пасивністю, ціннісним хаосом, байдужістю працівників до кінцевих результатів праці, зниженням іміджу праці, пасивним, безініціативним, безвідповідальним ставленням до виконання трудових обов'язків.

Про вкрай низький рівень використання трудового потенціалу в Україні свідчить той факт, що наша країна за продуктивністю праці в промисловості відстає від розвинутих країн світу приблизно в 4—5 разів, а в сільському господарстві — у 7—8 разів. Однією з основних макроекономічних причин цієї кризи є зміна відносин власності, які обумовлюють формування якісного стану мотивації праці, її основи, структури, змісту, під впливом чого формується і сам тип особистості з визначеною структурою трудових цінностей. Криза мо-

тивації труда є однією із глибинних причин, що стримують перехід національної економіки до стадії економічного зростання. А тому формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності є одним з пріоритетів у процесі трансформації економіки України.

Настав час подумати й про перспективи соціального діалогу. Адже, нині багато вчених і представників великого бізнесу все частіше висловлюють думку про крах капіталізму, а точніше про те, що він почав сам себе заперечувати. Виступи різних прошарків населення в боротьбі за свої права та демократичні свободи останнім часом виходять за межі звичного соціального діалогу для багатьох демократичних країн.

Як у майбутньому в такій ситуації будуть розвиватися соціально-трудові відносини? Які зробити зміни, щоб держбюджети, фінансові системи країн не тріщали по швах, а суспільство жило гідно, збільшуючи національне багатство та фінансові ресурси? Не зважаючи на різні підходи щодо соціальної справедливості, майнове розшарування громадян багатьох країн з кожним роком зростає що веде до соціальних потрясінь, які заявляють про себе все гучніше і гучніше.

Як зауважує один з провідних вітчизняних макроекономістів, професор А. Гальчинський, «капіталізм може нагодувати всіх, навіть якщо цього десь не досягнуто. Капіталізм довів, що він може суттєво знизити, як це має місце в Скандинавських країнах, і майнову диференціацію. Але капіталізм не зможе забезпечити системну переорієнтацію економіки, змінити її цільову функцію — підпорядкувати її не опосередковано, а прямо безпосередньо інтересам самоутвердження багатства і достоїнства людської особистості, її дійсної свободи. І це — його головна проблема, і замислитися необхідно, перш за все, над цим» [6].

Постає питання, як діяти в нових умовах глобальних викликів зміни суспільних, а значить і соціально-трудових відносин, чи буде належне місце там соціальному партнерству та соціальному діалогу взагалі, чи може ці дефініції просто зникнуть? На ці стратегічні питання вітчизняні соціальні партнери відповіді поки що не дали. Тож залишаємо їх для подальших наукових пошуків.

Література

1. Соціально-економічне становище України за 2011 рік // Урядовий кур'єр. — 1 лютого 2012 р. — № 19.
2. Праця України 2010. Державна служба статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
3. Ринок праці України у 2010 році. Аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України.
4. Кінах А. Досвід УСПП працює на розвиток економіки, процвітання держави / А. Кінах // Урядовий кур'єр. — 16 лютого 2012 р. — № 30. — С. 6.
5. Колот А. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 6. — С. 21—28.
6. Гальчинський А. Конец капитализма можно с полным основанием трактовать как его триумф / А. Гальчинський // Зеркало недели. — №4(52). — 4 февраля 2012 г. — С. 7.
7. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. / В. Жуков, В. Скуратівський. — К.: Вид-во УАДУ, 2001. — 200 с.
8. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. — К.: Парламентське видавництво, 1999. — 240с.

Стаття надійшла до редакції 17.02.2012 р.