

Маршавін Ю.М., доктор економічних наук, професор
кафедри управління персоналом та економіки праці,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ВПЛИВ НА РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ

У сфері зайнятості населення найбільш яскраво проявляються фундаментальні інтереси провідних соціальних сил – найманих працівників і роботодавців. Інститутом, який спроможний реально сприяти об'єднанню їх зусиль та спрямуванню на розв'язання проблем зайнятості є соціальний діалог. Для України це має особливе значення, оскільки сфера зайнятості знаходиться у кризовому стані. Насправді, останніми роками постійно падає чисельність зайнятого населення та рівень зайнятості, зокрема кількість зайнятих осіб віком 15–70 років у 2017 р. відносно 2014 р. скоротилася на 2 млн, або на 11%¹; середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася з 9,0 до 7,7 млн. осіб [1]; за 5 останніх років майже у два рази знизився розмір реальної заробітної плати; величезних масштабів досягли тіньова зайнятість та зовнішня трудова міграція. Знос основного капіталу перевищує 60%, що спричиняє панування ручної і простої праці: майже 40% робітників зайнято на робочих місцях з переважно ручною працею [2, с.6].

Вагомою причиною кризи сфери зайнятості є відсторонення інститутів громадянського суспільства від участі у розв'язанні соціально-економічних проблем. Діюча модель соціального діалогу в Україні значно обмежує участь найманих працівників у прийнятті рішень щодо сфери зайнятості та праці. Як

¹ Наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини Донецької і Луганської областей.

справедливо зазначається у Програмі гідної праці Міжнародної організації праці (МОП) для України на 2016-2019 рр., державні органи та роботодавці, як правило, самотійно, без участі найманих працівників та їх представницьких організацій, визначають зміст рішень, а якщо консультації й проводять, то суто формально [2, с.8]. Прикладами подібної поведінки уряду є прийняття рішень про проведення пенсійної реформи, реорганізації Державної служби зайнятості, покладання повноважень органу соціального діалогу – правління фонду соціального страхування на випадок безробіття на Мінфін і Мінсоцполітики. Профспілки та організації роботодавців не тільки не брали участі у підготовці всіх цих рішень, а й не погоджували їх. В органах соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях переважає державна сторона. Зокрема про це свідчить порядок формування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка фактично не є самотійною, незалежною інституцією, оскільки утворюється Президентом України, який до того ж призначає склад її секретаріату. Те ж саме стосується відповідних територіальних рад, які формують обласні державні адміністрації.

Водночас в Європі набуває обертів підхід до соціального діалогу, який ми називаємо широким. Він передбачає розширення кола суб'єктів за рахунок включення представників інших громадських організацій, державних та недержавних інститутів. Хоча МОП й підтримує "бажання громадськості брати участь і робити свій внесок", але з другого боку, стурбована потенційною можливістю нових ризиків для соціального діалогу. Залучення організацій, що репрезентують інтереси територіальних і гуманітарних утворень, молодіжного, жіночого, "зеленого" і т.п. рухів, на її думку, "створює проблему нерепрезентативності механізмів" [3, с. 12]. В Україні включення в соціальний діалог соціальних кіл з інтересами, які знаходяться в іншій площині, може увести в бік від розв'язання проблем у сферах зайнятості та праці.

Стосовно України актуальність розширення кола учасників вбачається в тому, що поза договірним процесом щодо змісту політики зайнятості залишається значний сегмент підприємців і найманих працівників малого бізнесу, самозайнятих осіб, представників неформалізованого сектора, невеликих за чисельністю організацій роботодавців і профспілок. Тобто інтереси значної кількості економічно активного населення існуючи організації та органи соціального діалогу не захищають. У цьому зв'язку у законодавство слід внести норми, які б виправили цю несправедливість. Причому, інтереси найманих працівників та малочисельних організацій роботодавців в органах соціального діалогу могли б представляти уповноважені ними позаштатні фахівці, зокрема юристи та економісти.

Автор вважає, що застосування в Україні широкого підходу передбачає також розроблення та реалізацію сторонами та інститутами соціального діалогу заходів, спрямованих на подолання кризи в сфері зайнятості, а саме:

- створення сучасних робочих місць на базі інноваційного оновлення основного капіталу шляхом залучення відповідних інвестицій у реальний сектор економіки;
- посилення матеріальних, правових та інших засобів мотивації до легальної праці та підприємницької діяльності;
- забезпечення збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- скорочення відтоку кваліфікованих працівників на роботу за кордон.

Отже, для України широкий підхід до організації соціального діалогу в контексті подолання кризи в сфері зайнятості означає не лише можливість для партнерів брати участь у постійних і вільних дискусіях (що, безперечно, є дуже важливим). Його метою та результатом мають стати позитивні зміни у сфері зайнятості, наближення до характеристик та ознак гідної праці.

Література:

1. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
3. Социальный диалог: Доклад Международного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting_document/wcms_210128.pdf.

УДК 331.101.262:316.422(477)

Панькова О.В., канд. соц.наук, доцент
кафедри соціології КНЕУ ім. В.Гетьмана,
пров.наук. співробітник ІЕП НАН України,

Шастун А.Д., канд.економ.наук,
науковий співробітник ІЕП НАН України

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ГЛАВИ ХХІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА–ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ»

Забезпечення ефективного розвитку трудової сфери в Україні є пріоритетним напрямом модернізації суспільних та економічних відносин, спрямованих на соціально-економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності України, створення умов для гідної праці, соціальної