

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРОФСПІЛКОВОГО ЧЛЕНСТВА

Проблема ефективності діючої системи мотивації профспілкового членства стала однією з основних в теорії та практиці профспілкової діяльності. Адже, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення працівників профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий.

Сьогодні в профспілковому русі України немає єднання, внутрішні суперечності заважають продуктивній діяльності, що завдає шкоди не тільки єдності, але й чисельному складу профспілкових організацій. Так, якщо в 1990 р. чисельність членів профспілок в Україні становила 26 млн. осіб, то в 2001 р. – 17,3 млн., а в 2009 р. – лише 9 млн. [4, с. 8; 5]. Водночас спостерігається постійне зменшення чисельності працівників, які охоплені колективними договорами: з 7903,4 тис. осіб в 2013 році до 6866,4 тис. осіб в 2014 р. [1, с. 24]. Проте і ті працівники, які все ще є членами профспілок, можуть мати серйозні претензії щодо виконання зобов'язань як профспілковими функціонерами, так і роботодавцями.

Процес зниження чисельності членів профспілок України багато в чому носить об'єктивний характер. Він пов'язаний зі зміною структури економіки країни, з наслідками впровадження ринкових відносин, з новими формами організації бізнесу, з приватизацією та реструктуризацією виробництва тощо. Проте важливим є і внутрішній фактор, а це – сама профспілка, її здатність адаптуватись до змін, готовність та вміння бути в своїх діях на рівні сучасних вимог та завдань. Тому актуальним є використання практики роботи з мотивації

профспілкового членства за кордоном, де накопичено багаторічний позитивний досвід.

В Європейському Союзі можна виділити три основні групи країн за ступенем активності профспілкового руху. Перша – найбільш активна – Скандинавські країни та Бельгія, де профспілковим рухом охоплено близько 70-95% зайнятих. Інша група – де членство знаходиться в межах 30-40% (Італія, Німеччина, Англія) разом з двома малими країнами з декілька більш високим відсотком: Люксембург (45%) і Ірландії (45%). Третя – найменш активна група – де членство в профспілках не перевищує 15% (Іспанія, Франція). У нових країнах-членах ЄС від профспілкового руху, що залишився у спадок від радянських часів, вирішили позбутися, а нових моделей створити не вдалося. Тому розвиток профспілок тут знаходиться на найнижчому рівні [2].

Стимулювання членства в профспілках ведеться за рядом напрямків, зокрема через соціальний захист. Не зважаючи на високі членські внески, головним стимулом залишається рівень забезпеченості у випадку втрати зайнятості. Тут можуть бути різні підходи: профспілка оплачує допомогу по безробіттю в розмірі від 70 до 80% від попереднього заробітку впродовж 2-4 років, або оплачує курси перекваліфікації, або допомагає знайти нову роботу. Звичайно, без підтримки не залишиться і «непрофспілковий» працівник, він отримує від держави допомогу, але вона буде майже в два рази меншою [2].

З поміж основних складових мотивації можна виділити певні податкові знижки, культурно-оздоровчі заходи за рахунок профспілки. Загалом, більшість профспілок за кордоном надають своїм членам певні пільги [3]. Наприклад, право на безкоштовні юридичні консультації, пільги на послуги адвоката. Європейські профспілки укладають з будівельними компаніями договори на будівництво житла для своїх членів, які ті можуть придбати на пільгових умовах, гарантують безкоштовне або пільгове медичне забезпечення, у тому числі і для членів сімей учасників профспілки. У числі привілеїв членів профспілок низки західних країн – знижки в банках, страхових компаніях, туристичних фірмах, які належать профспілці. Так, Профспілка вчителів Швеції

володіє контрольним пакетом акцій комп'ютерної фірми, яка складає навчальні програми. Члени профспілки можуть купувати ці програми та комп'ютери за пільговими цінами.

В більшості економічно розвинутих країнах підвищується роль прямої агітації за вступ до профспілкових лав. Вона проводиться у профспілковій пресі і безпосередньо на робочих місцях в живому спілкуванні профспілкових активістів з працівниками. При цьому в ряді країн розроблена система матеріальних заохочень тих, хто найбільш активно бере участь в агітації за вступ до профспілки.

Таким чином, використання запропонованих методів мотивації профспілкового членства, зміна балансу прав і відповідальності профспілок дасть змогу збільшити чисельність членів профспілкових організацій України. Водночас це дозволить вплинути на позицію і поведінку іншої сторони соціально-трудових відносин – роботодавців. Відтак, останні будуть змушені виконувати всі взяті перед найманими працівниками зобов'язання у соціально-трудовій сфері та впроваджувати внутрішні соціально відповідальні практики.

Література

1. Праця України 2014 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сеник] — К. : ТОВ Видавництво “Консультант”, 2015. — 280 с.
2. Профсоюзы и социальные гарантии на современном этапе интеграции в ЕС: опыт Скандинавских стран [Электронный ресурс]. — Балтийский курс новости и аналитика. — Режим доступа : http://www.baltic-course.com/rus/kruglij_stol/?doc=7335
3. Профсоюзный дайджест № 1 [Электронный ресурс]. — Российский профессиональный союз моряков. — Режим доступа : <http://www.sur.ru/news/1903>
4. Стан профспілкового руху в Україні // Національна безпека і оборона. — 2001. — № 8. — 61 с.
5. Хара В. Економічна криза не повинна обернутися соціальною катастрофою [Електронний ресурс] / В. Хара // Слобідський край. Соціальний захист. — Режим доступу: http://www.slk.kh.ua/view_post.php?id=1693