

Значення соціального партнерства у забезпеченні гідної праці в Україні

Розкрито значення соціального партнерства у забезпеченні гідної праці на основі обґрунтування переваг діалогу для всіх сторін трудових відносин. Запропоновано та проаналізовано показники, що свідчать про дефіцит гідної праці в Україні, унаслідок чого спостерігається не лише зниження рівня зайнятості населення, але й втрата трудового потенціалу. Визначено роль соціального партнерства у подоланні кризової ситуації у сфері праці та досліджено представлення сторін трудових відносин у регіональному розрізі. Отримано висновки про недостатність розбудови інституцій роботодавців, що зумовлено їх низькою мотивацією до партнерських трудових відносин, і низьку якість діяльності профспілкових організацій. Підсумовано потребу у подальшій розбудові соціального партнерства в Україні не лише в кількісному, але й якісному контексті. Запропоновано інструменти поширення гідної праці та систематизовано переваги її забезпечення для сторін соціального діалогу.

Ключові слова: соціальне партнерство, гідна праця, сторони соціального діалогу, профспілки, об'єднання організацій роботодавців.

Ще з часів індустріалізації та виникнення капіталістичних відносин і до сьогодні актуальним залишається питання забезпечення справедливого розподілу доданої вартості між власниками капіталу та найманими працівниками. Суспільство під час свого розвитку знайшло ефективну систему узгодження інтересів конфліктуючих сторін на засадах соціального партнерства, що представляє собою систему взаємозв'язків між представниками працівників, з одного боку, представниками роботодавців, – з другого, та органами державної влади, – з третього. В умовах гонитви за збільшеними прибутками, а також формування державної влади з економічних олігархів, ставлять у найменш захищене становище саме найманих працівників, інтереси яких покликані захищати профспілкові організації. Попри достойні цілі діяльності профспілок, їх роль останнім часом нівелюється, що пов'язано не лише з їх формальним характером і підконтрольністю роботодавцю, але й низькою мотивованістю самих працівників об'єднуватися заради дотримання своїх прав. З іншого боку, саме тією об'єднуючою силою, що виведе сферу праці з кризових явищ, забезпечить формування цінностей трудової моралі та зростання гідної праці в Україні є всі сторони соціального партнерства, дієвість діалогу між якими є вкрай важливою.

Дослідження і аналіз розвитку соціального партнерства в Україні є не новою темою, якій присвячують свої праці учені різних напрямів, у тому числі економічних і юридичних. На сьогодні правові аспекти і проблеми функціонування соціального партнерства та профспілок, зокрема, відображено у дослідженнях Н. Гетьманцевої, О. Кисельова, О. Ситніченко, Г. Селезня, М. Солочишина та інших. Проблеми розбудови соціального партнерства в Україні є інтересом вітчизняних учених-економістів, до яких належать Д. Соколов, Р. Питель, А. Колот, О. Дороніна, У. Волинець, В. Цвих, Г. Стоян, Ф. Цесарський, І. Гнибіденко, О. Тупиця, Я. Бондар, О. Грیشнова, Л. Шаульська, В. Новиков, В. Красномоєць, А. Пасека та ін.

Актуальним питанням для України у зв'язку з постійними втратами людських ресурсів внаслідок міграції є створення комфортних умов праці і життєдіяльності для працездатного населення, тобто забезпечення гідної праці. Роль дієвого соціального партнерства в цьому аспекті є вкрай

важливою, адже саме від його результативності буде залежати формування системи гідної праці в Україні та збереження трудового потенціалу. У цьому аспекті О. Дороніна досліджує роль одного з соціальних партнерів – профспілкових організацій – у встановленні гідної праці та пріоритетів щодо її забезпечення [1].

З іншого боку, важливість забезпечення гідної праці має стати пріоритетом для всіх сторін соціально-трудова відносин, що обумовлює перспективність подальших наукових досліджень щодо обґрунтування значення соціального партнерства в забезпеченні гідної праці в Україні.

Авторство дефініції «гідна праця» та виклад її концепції є не новою і вперше науковій спільноті була запропонована Міжнародною організацією праці у 1999 р. «Гідна праця підводить підсумок прагнень людей в їх трудовому житті. Вона включає в себе можливості для роботи, яка є продуктивною і забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, ширші перспективи для розвитку особистості і соціальної інтеграції, свободу для людей у висловлюваннях своєї стурбованості, організації і участі у прийнятті рішень, які стосуються їх життя і рівних можливостей і ставлення до жінок і чоловіків» [2]. З визначення МОП може здатися, що ця теоретико-практична концепція стосується виключно працівників і має на меті забезпечення їх добробуту, але не варто недооцінювати роль гідної праці також у формуванні економічних результатів. У цьому аспекті Генеральний секретар Міжнародної конфедерації профспілок Шаран Бароу в роки світової фінансової кризи зазначав, що «гідна праця має бути більше ніж гасло. Вона повинна бути в центрі уваги узгодженої державної політики. Замість того, щоб підтримувати небезпечний зсув в бік жорсткої економії, уряди повинні приділяти найбільшу увагу гідній праці на основі здійснення державних інвестицій в створення робочих місць, розвиток соціальної інфраструктури, забезпечення соціального захисту та дотримання прав трудящих. ... А сильний ринок праці, зростання зайнятості та як наслідок формування платоспроможного попиту стане запорукою економічного підйому ...» [3].

Для України питання стимулювання розвитку економіки та виходу з кризи залишається актуальним, у зв'язку з чим пропоновані Генеральним секретарем Міжнародної конфедерації профспілок заходи щодо забезпечення гідної праці мають стати пріоритетними в узгодженні інтересів усіх соціальних партнерів.

Таблиця 1

Показники, що свідчать про дефіцит гідної праці в Україні

Назва показника	Роки				
	2011	2012	2013	2014	2015
Рівень зайнятості, % до економічно активного населення	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7
Частка українців, які отримали дозвіл на працю у Польщі, % до загального числа іноземців, які отримали дозвіл на роботу у Польщі*	45,7	51,8	52,2	60,3	76,7
Рівень здатності залучати таланти, % до максимального балу*	34**	33**	30	33	40
Рівень здатності утримувати таланти, % до максимального балу*			29	33	39

* розраховано і складено автором на основі даних [5-7].

** дослідження в розрізі окремих показників не здійснювалось, показник оцінено за критерієм «відтік мізків».

На сьогодні дефіцит гідної праці та кризове становище в цій сфері характеризується низьким рівнем зайнятості населення України, що за 2011-2015 рр. знизився на 2,4%. Варто відзначити, що в середньому для країн-членів ЄС (28 країн) рівень зайнятості населення становить понад 70% від загального числа населення віком 20-64 роки [4]. Зростання рівня зайнятості для європейських країн свідчить про остаточне подолання наслідків економічної кризи і забезпечення права працівників на один з найважливіших принципів гідної праці – можливості щодо зайнятості.

Дефіцит гідних робочих місць спонукає українців шукати роботу за межами України. Статистичний аналіз кількості українців-іноземців, які отримали дозвіл на роботу у країні-найближчому сусіді – Польщі, підтверджує постійне зростання охочих шукати більш гідної праці для себе, очевидно задля забезпечення себе і своїх сімей доходами, що в умовах бідності населення є чи не найголовнішим пріоритетом.

Якщо трудова міграція може свідчити про відтік робочої сили нижчої якості, то критерієм, що підтверджує дефіцитність висококваліфікованих робочих місць, може слугувати один з показників, за яким міжнародна організація World Economic Forum оцінює конкурентоспроможність країн – Глобальний індекс конкурентоспроможності. Частковим його індексом є оцінювання власниками компаній країни-респондента здатності залучати та утримувати таланти, що, по суті, характеризує наявність гідних робочих місць і рівень забезпечення гідної праці для талановитого високопрофесійного персоналу. Якщо рейтинг України за рівнем залучення талантів дещо вищий – 97 місце зі 140 країн, що може свідчити про здатність деяких компаній у залученні професіоналів і створення для них гідних умов, але це є одиничними випадками, то за рівнем утримання талантів – 114 місце, у країні явно спостерігається дефіцит гідної праці.

Проблема дефіциту гідної праці вже усвідомлена соціальними партнерами та задекларована у Меморандумі про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці на 2016-2019 рр. профспілками України та об'єднання роботодавців спільно під егідою Міжнародної організації праці [8]. Програмою визначено основні пріоритети на цей період, одним серед яких є сприяння ефективному соціальному діалогу. Якщо профспілки чітко оцінюють для своїх членів усі переваги гідної праці, то роботодавці часто вбачають у поліпшенні фактора праці лише свої затрати. Тому важливість розвитку соціального діалогу і доведення до роботодавців усіх переваг забезпечення праці на засадах гідності має стати пріоритетним у соціально-трудої сфері. У цьому контексті необхідними є подальша розбудова інституцій і представлення всіх сторін соціального партнерства, що статистично підтверджується достатньою кількістю профспілок, і розбудовою інституцій представників роботодавців, що перебуває на етапі свого кількісного та якісного становлення (рис. 1).

Окрім переваг від створення організацій працівників, які є вже відомими, Міжнародна організація праці визначає переваги саме в контексті праці, до яких належать пропаганда політики та нормативно-правової системи, що лежить в основі створення та стійкого розвитку підприємництва, вплив на ринок праці і виробничі відносини шляхом участі в переговорах, проведення консультацій і лобювання інтересів своїх членів, надання послуг членам своїх організацій (поради, консультації, обмін інформацією та позитивним досвідом). Усе це в кінцевому підсумку призводить до повної зайнятості та



Рис. 1. Представлення сторін соціального діалогу в регіональному розрізі України складено автором на основі даних офіційного сайту Об'єднання організацій роботодавців України. Режим доступу: <http://www.oorgu.org.ua/4.khto-vkhodit-v-oorgu.htm> та офіційного сайту Федерації професійних спілок України. Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/pro-fpu/chlenski-organizatsiji/teritorialni-ob-ednannya-organizatsij-profspilok>

забезпечення гідної праці [9], від чого позитивні результати прослідковуються для всіх сторін соціального діалогу.

Натомість об'єднання працівників є досить кількісно представленим у регіональному та економіко-секторальному розрізі, що охоплює всі сфери та види економічної діяльності України. Проблема захисту інтересів своїх членів профспілками перебуває у якійсь площині і полягає у масовій недовірі працівників до власного інституту, розуміння його бездіяльності, а часто просто формального характеру функціонування. Зокрема, за проведеними дослідженнями Центру Разумкова щодо міри довіри профспілкам, респонденти майже в рівній чисельності оцінюють свою прихильність як «скоріше довіряю», «скоріше не довіряю», «повністю не довіряю» (рис. 2).

Частка тих, що не довіряють профспілкам, хоча і дещо знизилася за 2001-2016 рр., але залишається досить значною – понад 48% усіх опитаних за 2016 р. Вражає зростання і значний відсоток респондентів, яким важко відповісти на поставлене питання, що свідчить про формальний характер функціонування профспілок на більшості підприємств, незнання про конкретні механізми та можливості їх впливу. Така ситуація склалася не

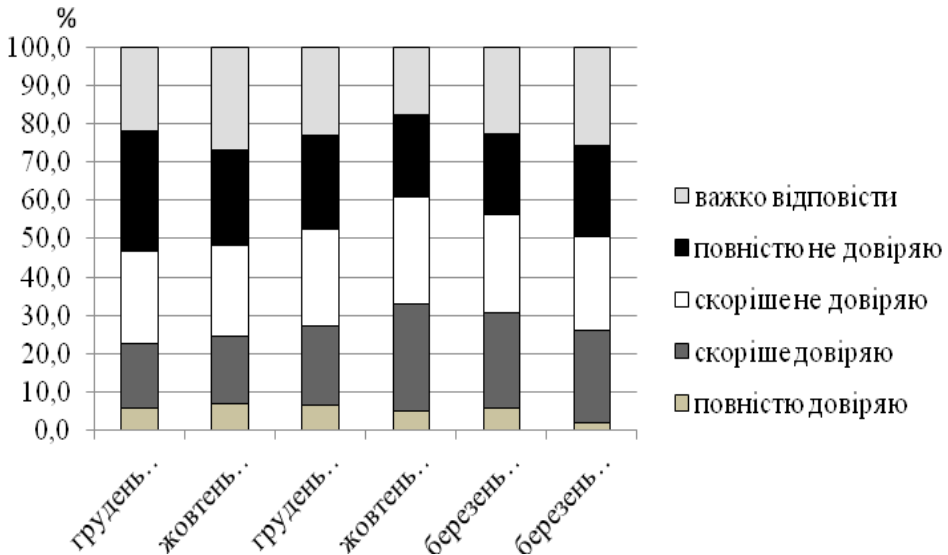


Рис. 2. Результати опитування на предмет довіри профспілкам

Складено автором на основі соціологічних опитувань Центру Разумкова.

лише внаслідок низької активності профспілок, але й свідомості та власної позиції самих працівників, що часто не готові відстоювати свої інтереси перед роботодавцем і брати ініціативу щодо створення своїх об'єднань.

У зв'язку з викладеним на сьогодні існує потреба у широкомасштабній інформаційно-роз'яснювальній роботі серед роботодавців і найманих працівників щодо переваг соціального партнерства та спільного об'єднання зусиль у забезпеченні гідної праці, а також розробки мотиваційних інструментів подальшої кількісної та якісної побудови інституцій основних соціальних партнерів – найманих працівників та роботодавців. Значення соціального партнерства у забезпеченні гідної праці, переваги для основних бенефіціарів діалогу та деякі інструменти поширення представлено на рис. 3.

Рекомендацією для активізації діяльності профспілок має стати виховання активної громадянської позиції працівників щодо захисту своїх прав і виховання лідерства, прикладом чого є реалізація дансько-українського проекту між ФПУ та ЗФ «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці, захисту прав працівників та демократизацію в Україні», у якому взяли участь члени профспілкових організацій. Окрім того, під час переукладення колективних договорів та угод обов'язковим є дотримання принципів гідної праці, що має відображатися в документах соціального партнерства.

Для роботодавців інструментом має стати роз'яснення переваг соціального партнерства, поширення позитивних практик діалогу між сторонами трудових відносин, донесення до них важливості забезпечення принципів гідної праці з визначенням соціально-економічними ефектів. Для їх економічного стимулювання варто пріоритет у здійсненні інвестицій і державних дотацій надавати підприємствам, що відповідають належному рівню соціальної відповідальності та дотримуються основоположних принципів гідної праці.

Таки чином, на сьогодні одним з ефективних інструментів впровадження принципів гідної праці є подальша кількісно-якісна розбудова соціального партнерства та забезпечення дієвого діалогу між сторонами трудових відносин. Перспективами подальших наукових досліджень у цій сфері стане розробка

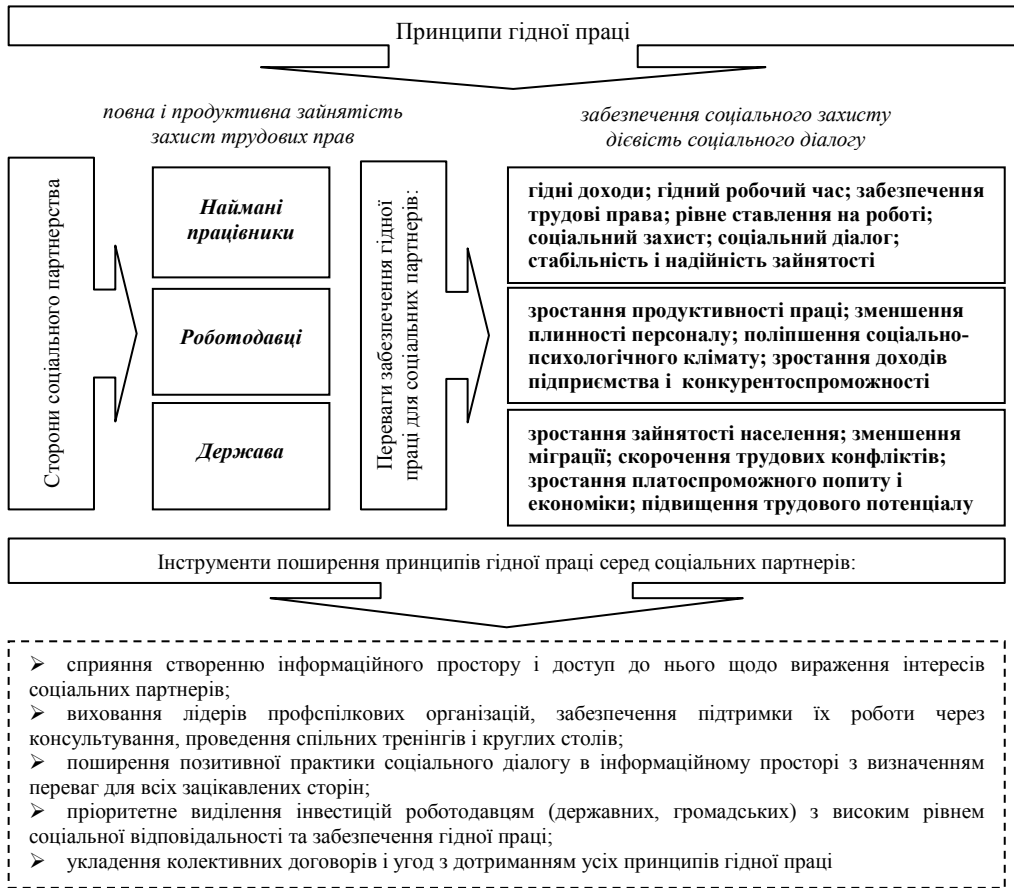


Рис. 3. Переваги сторін соціального партнерства у забезпеченні гідної праці та інструменти поширення її принципів

Складено автором.

критеріїв оцінювання соціальних партнерів щодо рівня дотримання ними принципів гідної праці, використання яких дозволить формувати рекомендації пріоритетної регіональної / галузевої соціально-економічної політики України.

Список використаних джерел

1. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні / О. А. Дороніна // Бізнес Інформ. – 2013. – № 9. – С. 202-207.
2. Decent work // Website of International Labour Organization. – 2017. – Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
3. Burrow S. Decent work is not a slogan // Website of OECD. – 2017. – Retrieved from <http://www.oecd.org/general/decentworkisnotaslogan.htm>
4. Database. Tabl. Employment and activity by sex and age // Website of Eurostat. – 2017. – Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
5. Tabl. 44 (191). Cudzoziemcy, którzy otrzymali zezwolenie na pracę w polsce według obywatelstwa (2017). In *Rocznik Demograficzny 2016*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Dostępne z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2016,3,10.html?contrast=default#>
6. The Global Competitiveness Report // Website of the World Economic Forum. – 2017. – Retrieved from <https://www.weforum.org/>

7. Основні показники ринку праці (річні дані) / Державна служба статистики України. – 2017. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
8. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. // Ліга: Закон. Офіційний сайт. – 2016. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU16042.html
9. Social dialogue: Promoting sound governance, inclusive growth and sustainable development // Website of International Labour Organization. – 2010. – Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172420.pdf

References

1. Doronina, O. A. (2013). Problemy ta perspektyvy diyal'nosti profspilok shchodo zabezpechennya hidnoyi pratsi v Ukrayini [Problems and prospects of trade unions activities to ensure decent work in Ukraine]. *Biznes Inform – Business Inform*, 9, 202-207. [in Ukrainian].
2. Decent work (2017). *Website of International Labour Organization*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
3. Burrow S. (2017). Decent work is not a slogan. *Website of OECD*. Retrieved from <http://www.oecd.org/general/decentworkisnotaslogan.htm> - Date of access: 16.01.2017.
4. Database. Tabl. Employment and activity by sex and age (2017). *Website of Eurostat*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
5. Tabl. 44 (191). Cudzoziemcy, którzy otrzymali zezwolenie na pracę w polsce według obywatelstwa [Foreigners who have received permission to work in Poland] (2017). In *Rocznik Demograficzny 2016 [Demographic Yearbook 2016]*. Warszawa: Central Statistical Office.] Retrieved from <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2016,3,10.html?contrast=default#>
6. The Global Competitiveness Report (2017). *Website of the World Economic Forum*. Retrieved from <https://www.weforum.org/>
7. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Osnovni pokaznyky rynku pratsi (richni dani) [Key labor market indicators (annual data)]*. Retrieved from <http://ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
8. Memorandum pro vzayemorozuminnya shchodo realizatsiyi Prohramy Hidnoyi pratsi MOP dlya Ukrayiny na period 2016-2019 rr. [Memorandum of Understanding on implementation of the ILO Decent Work Agenda for Ukraine for the period 2016-2019 quadrennial] (2016). Website League: Law. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU16042.html [in Ukrainian]
9. Social dialogue: Promoting sound governance, inclusive growth and sustainable development (2010). *Website of International Labour Organization*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172420.pdf

Shyshkina O. O. The importance of social partnership for providing a decent work in Ukraine.

The importance of social partnership for maintenance of decent work based on the benefits of dialogue for all the parties in labour relations is emphasized. The indicators of the decent work deficit in Ukraine that testify not only to a decrease in the level of employment, but also to the loss of labor potential are suggested and analyzed. The role of social partnership in overcoming the crisis situation in the labour sphere is determined and the representation of the parties of labour relations in the regional context is studied. The author makes conclusions regarding the lack of development of employers' institutions because of their low motivation for labour relations, and low quality of trade unions activity due to employees' mistrust and often formal nature of operation. The need for further development of social partnership in Ukraine in both quantitative and qualitative context is emphasized. The tools for the dissemination of decent work are suggested, including the formation of an effective information space of social partnership regarding the expression of the interests of the parties and the exchange of good practices and monitoring of all collective agreements and contracts on compliance with the principles of dignity and priority in the allocation of public and social investment to employers for decent work. The benefits of providing labour on the principles of dignity for the parties of social partnership are systematized.

Keywords: social partnership, decent work, social dialogue parties, trade unions, employers' organizations.

Шишкіна Олена Олександрівна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування (e-mail: o.o.shishkina@nuwm.edu.ua).

Shyshkina Olena Oleksandrivna – Ph.D. (Econ.), Senior Lecturer of the Department of Human Resources and Entrepreneurship of the National University of Water and Environmental Engineering.

Надійшло 23.01.2017 р.