

АКТИВІЗАЦІЯ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У ЗБЕРЕЖЕННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ПІДВИЩЕННІ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Доведена необхідність підвищення ролі профсоюзів в досягненні позитивних змін в соціально-трудовій сфері. Предложені заходи по активізації ролі профсоюзних організацій в збереженні трудового потенціалу підприємств, підвищенні його конкурентоспроможності в умовах впливу глобальних процесів.

Ключові слова: профсоюзи, роботодавці, партнерство, трудовий потенціал, глобалізація, соціальна захиста, конкурентоспроможність.

The necessity of the increase of the role of the trade unions in the achieving of positive changes in the social-labour sphere has been substantiated. The arrangements about activation of the role of the trade unions in the maintenance of labour capital of the enterprises, in the increase of its competitiveness in the conditions of influence of the global processes have been suggested.

Key words: trade unions, employers, partnership, labour potential, globalization, social protection, competitiveness.

Перехід України до ринкової економіки, заснованої на багатоманітності форм власності і господарювання, докорінно змінив зміст соціально-трудових відносин, зумовив появу множини інституціональних, соціальних, економічних, правових проблем у сфері праці, які ускладнили діяльність профспілкових організацій. Вплив внутрішньоекономічної та світової фінансової кризи наприкінці 2008-го – початку 2009 рр. швидко погіршив умови діяльності підприємств, загострив ситуацію на ринку праці, призвів до знецінення доходів, сплеску конфліктності, зростання безробіття, посилив якісні та кількісні втрати трудового потенціалу. В цих умовах надзвичайно зростає значимість захисту трудових прав найманих працівників, гостра потреба в активізації ролі профспілок.

Проблеми розвитку соціально-трудових відносин, аспекти діяльності профспілок висвітлюються в науковій літературі багатьма вченими-економістами – Грішновою О.А., Колотом А.М., Куліковим Г.Т., Лібановою Е.М. та ін. Вчені справедливо звертають увагу на необхідність оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками, більш повного використання потенціалу соціального партнерства у створенні гідних робочих місць, регулювання доходів, підвищення ролі профспілок у діалозі з органами державного управління та роботодавцями [1, 2, 5]. Між тим в літературі рідко акцентується увага на необхідності активізації участі профспілок у збереженні трудового потенціалу суспільства загалом і регіонів зокрема. Потребують вивчення можливості профспілок щодо впливу на процеси підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, що надзвичайно актуально на порозі євроінтеграції України, посилення процесів всеохоплюючої глобалізації світової економіки.

В контексті окресленого автори ставлять за мету визначити чинники, що вплинули на виконання функцій профспілок в Україні та довести необхідність активізації ролі профспілок у взаємодії з роботодавцями та органами державного управління, звертаючись до результатів дослідження стану трудового потенціалу Кіровоградської області.

З огляду на вітчизняний і зарубіжний досвід, потреба у профспілках – це насамперед потреба у захисті трудових прав, це потреба у відчутті підтримки колективу, це засіб подолання дисбалансу, конфліктності між роботодавцями і працівниками. Якщо профспілкова організація та її лідери відповідають своєму призначенню, то така профспілка користується довірою, в протилежному випадку переважає формальне, байдуже ставлення до участі в її діяльності або повна недовіра профспілок.

Вагомість і тривалість діяльності профспілок в різних країнах світу є неоднаковою (європейським профспілкам нараховується понад 200 років, профспілкам країн, що виникли на території колишнього Радянського Союзу – майже століття). Звертання до джерел наукової інформації доводить, що

профспілки у світі розповсюджені досить широко. У Швеції членами профспілок є біля 90% зайнятих в економіці, Бельгії, Данії – 65%, Великобританії – до 50%. Між тим у США спостерігаються тенденції скорочення членства у профспілках, сьогодні вони охоплюють біля 20% найманих працівників.

У більшості європейських країн є помітною зміна мотивації участі найманих працівників в діяльності профспілки в залежності від пріоритетів та результативності її діяльності. Експерти звертають увагу на те, що в Європі профспілки впливають не лише на показники зайнятості та інвестиційної активності, а й на розподіл економічних ресурсів завдяки обраним стратегіям діяльності. Ці аспекти діяльності профспілок, на наш погляд, потребують окремих досліджень для подальшого застосування такого досвіду.

В цьому контексті є також цікавим виокремлення двох моделей відносин між урядами і профспілками в Європі: для першої притаманна модель відстоювання переважно корпоративних інтересів заради соціальної та виробничої стабільності (країни Східної Європи), для другої моделі – акцент на вдосконаленні правової бази трудових відносин та зосередження уваги на вирішенні локальних питань. Між тим, більшість авторів схильні відмічати, передусім, значення посередницьких функцій профспілок, адже вони, як правило, прагнуть до мирного розв'язання соціально-трудова конфліктів, які виникають на підприємствах [2, С.183-185].

Аналіз літератури доводить, що стрижневою основою діяльності більшості профспілок є саме ідеї забезпечення гідних умов праці та її оплати, погодження інтересів найманих працівників і роботодавців заради соціального миру і злагоди, добробуту суспільства. Однак практика діяльності профспілок за різних причин, зокрема, об'єктивних, не завжди свідчить про послідовну реалізацію проголошених ідей, що видно на прикладі України.

Аналіз наукових джерел, даних державної статистики, висновків експертів, результатів соціологічних опитувань авторів та інших дослідників [1– 4], переконує в тому, що ринкова трансформація економіки в Україні не зменшила, а навіть збільшила потребу найманих працівників в інститутах, які б були спроможні відстоювати їх трудові права. Перехід до ринкових умов призвів до ситуації, коли працівник опинився сам-на сам з адміністрацією підприємств, яка думає, передусім, про отримання прибутку, і в останню чергу – про виплату заробітної плати, створення належних умов праці. Тому об'єктивно виникає потреба у створенні такого інституту трудового посередництва як профспілкові організації. Інша справа, чи існує практична можливість (повна, часткова) щодо реалізації такої потреби? Чи не перетворюється такий інститут у формальну структуру?

Нагадаємо, що в Україні одночасно з переходом до ринкової економіки і зникненням парткомів на підприємствах докорінного реформування в діяльності профспілок майже не відбулося. Більшість з них зберегли своє функціонування на старій основі. Альтернативні профспілки, що з'явилися, є малочисельними і не впливовими. У діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій поширеними рисами стали:

- зрощування адміністрації і керівників профкому (свої люди, «зручні» для керівництва підприємства чи організації);
- прояв активності лише до певних меж (дозволених керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними);
- зведення роботи до виконання функцій соціального відділу на підприємствах (частіше – це поздоровлення колег з ювілеями, дітей співробітників – з Новим роком, організація «корпоративних вечірок», рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів);
- перетворення профспілкових лідерів усіх рівнів на підприємстві в додатковий адміністративний ресурс для вирішення виробничих завдань.

Визначальними чинниками таких трансформацій профспілок стали слабкість державного регулювання процесів становлення соціального партнерства, відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців, поширена соціальна та політична апатія найманих працівників, неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права.

В цих умовах гострі проблеми підвищення оплати праці стали вирішуватися останніми роками більше під впливом помаранчово-синіх баталій політичних партій, ніж в результаті втручання профспілок. Довіра найманих працівників до профспілок стала швидко знижуватися. За результатами різних джерел наукової інформації, зокрема, результатів соціального моніторингу, на профспілки у вирішенні соціально-трудова питань покладається не більше 30-35% опитаних найманих працівників підприємств в різних регіонах.

Наші спостереження дозволяють виокремити такі загальноукраїнські тенденції, притаманні розвитку соціально-трудова відносин з участю профспілок:

- в умовах нерозвиненої демократії, відсторонення держави від активного регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням, *соціальний діалог в країні більш декларується, ніж реально впроваджується;*

- *формування соціального партнерства все ще знаходиться на початковій стадії:* роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності і активності у відстоюванні інтересів найманих працівників;

- захисні можливості профспілок в питаннях оплати праці, збереження та розвитку трудового потенціалу підприємств, соціального захисту працюючих повною мірою не використовуються, що негативно відбивається на авторитеті профспілкових організацій;

вкрай обмежено використовуються можливості регулювання соціально-трудових відносин за допомогою вдосконалення колективних договорів; не зважаючи на високий відсоток працівників, охоплених дією колективних угод (за даними статистики – 92,4% у 2007 р., [4, С. 318], соціологічні обстеження засвідчують поширене формальне ставлення до їх укладання, необізнаність третини працівників про їх зміст або стан виконання.

Соціально-трудова сфера України сьогодні віддзеркалює численні протиріччя, що свідчать про неузгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників, низьку ефективність діяльності соціальних партнерів, – це поширена бідність працюючих, поляризація доходів у суспільстві, не виправдана диференціація у заробітках керівників підприємств і підлеглих, порушення трудових прав працівників практично на кожному підприємстві (62% порушень припадає на оплату праці [5, С.178]), затримки у виплатах заробітної плати, зростання безробіття. Понад 30% працівників зайнято в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [4, С. 334]. Деформації в доходах свідчать про відсутність зв'язку між зростанням оплати праці і продуктивності праці, залежності оплати праці від її складності, освітньо-кваліфікаційних рівнів її виконавців. Ці явища знецінюють мотивацію до ефективної праці, погіршують якість трудового життя, посилюють конфліктність трудових відносин.

Одночасно окреслені кризові явища у сфері праці відображають неспроможність більшої частки профспілкових організацій протистояти кризі у сфері праці, захистити трудові права більшості найманих працівників, реально впливати на збереження трудового потенціалу, який в більшості регіонів знаходиться у стані руйнації.

Для ілюстрації останньої тези наведемо нижче окремі результати оцінки стану трудового потенціалу одного з регіонів (на прикладі Кіровоградської області), що свідчать про необхідність критичного перегляду захисної ролі профспілок, їх спроможності спільно з органами державного управління, об'єднаннями роботодавців впливати на сферу праці [3].

Наш неупереджений аналіз засвідчив, що трудовий потенціал Кіровоградської області останніми роками швидко зменшується кількісно (так, у 2000р. в економіці області було офіційно зайнято 511,1 тис. осіб, у 2007 р. статистика показує зменшення офіційно зайнятих до 503,2 тис.). Причини такого скорочення – наслідки демографічної кризи, зниження рівня життя, вплив частини осіб працездатного віку за межі регіону (трудова міграція) внаслідок вкрай низької оплати праці, незадовільних умов праці, перехід частини працюючих у тіньову (незареєстровану) економіку.

За період 2000-2007 рр. на 3% або на 5 тис. осіб зросла кількість економічно неактивного населення працездатного віку, тобто людей віком від 15 до 70 років, які можуть працювати, проте не зайняті в офіційній економіці Кіровоградської області. Вкрай неефективною в області залишається структура зайнятості. Так, найбільша кількість зайнятих зосереджена у сільському господарстві (у 2007р. – 31,53 %). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтується переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (16,76 %). Третьою за обсягами зайнятості є промисловість (14 %). Незважаючи на те, що у 2001-2007 рр. в багатьох інших регіонах розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, в Кіровоградській області зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості, більш того помітне явище, коли робочі місця переходять із промисловості у сферу обслуговування. Ці нові робочі місця характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають вивільнювану некваліфіковану або низькокваліфіковану робочу силу. Зростання кількості зайнятих у сфері торгівлі, громадського харчування, торгівлі транспортними засобами, послуг з ремонту зросло майже на 20%. Зауважимо, що більшість зайнятих у

торгівлі Кіровоградщини – це реалізатори на ринках, які були вимушені перекваліфікуватися заради виживання.

На фоні несприятливих соціально-економічних умов в області спостерігається зростання захворювань населення, зокрема серед дітей і підлітків, високий рівень смертності серед чоловіків працездатного віку, що несе небезпеку зростання людських втрат у працездатному віці, знижує трудову віддачу на виробництві.

Отже, трудовий потенціал не лише скорочується кількісно, неефективно використовується, а й руйнується якісно, частина його залишається в резервному, прихованому стану, не працюючи на інтереси економіки регіону. Структура та обсяги підготовки кадрів не відповідають структурі та обсягу потреб підприємств та організацій, професійне навчання на підприємствах практично згорнуте.

Наші прогнозні оцінки доводять, що через 5-8 років економіка області відчуватиме надзвичайно гостру обмеженість трудового потенціалу для підприємств та організацій області (це зумовить кадрову кризу на багатьох підприємствах), збільшення серед працівників частки осіб похилого віку і одночасно скорочення частки молодих працівників. При цьому за умов низької середньої заробітної плати (порівняно із середньо українськими показниками нижче в середньому на 25%) можна очікувати стрімке зростання обсягів трудової міграції за межі області. Для регіону останнє означатиме, передусім, втрату молодих, освічених, кваліфікованих фахівців і робітників, тобто втрату перспектив для розбудови економіки.

Виконаний аналіз свідчить, що процеси управління формуванням трудового потенціалу області втратили свою керованість. Справедливо підкреслити, що профспілки, ґрунтуючись на дослідженнях науковців, неодноразово піднімали ці питання у пресі, на нарадах в обласній державній адміністрації, проте крім констатації ці проблеми вирішення не отримали.

Проведене нами опитування експертів (серед профспілкових лідерів, керівників підприємств, держслужбовців) переконало в тому, що більш

активне залучення трудового потенціалу області в легальний сектор економіки можна очікувати лише у разі *створення привабливих робочих місць* з гідною оплатою праці та сприятливими умовами трудової діяльності; наявності для молоді перспектив заробітку для купівлі житла; оптимізації податкового законодавства; відчутного зростання розміру пенсій та їх диференціації залежно від трудового стажу.

Конче необхідним є прийняття з участю профспілок термінових заходів щодо збереження та розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області. Зауважимо, що аналогічне завдання є не менш актуальним і для інших регіонів України. Такі заходи мають передбачати:

- вдосконалення колективно-договірного регулювання праці та її оплати на підприємствах;
- модернізацію існуючих та створення нових продуктивних робочих місць (привабливих для молоді);
- заохочення людей похилого віку до активної трудової діяльності на підприємствах, створення для цього сприятливих умов і режиму праці;
- максимальне залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності в економіці області;
- більш повне використання трудового потенціалу осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- ефективне використання наявного трудового потенціалу на підприємствах та в організаціях області;
- поліпшення стану охорони здоров'я на підприємствах, проведення всеохоплюючої діагностики та профілактичних заходів щодо збереження здоров'я та утвердження здорового способу життя;

З позицій збереження трудового потенціалу особливу небезпеку ми бачимо у зв'язку з перспективами євроінтеграції, впливом глобалізації. Слід мати на увазі, що ці процеси несуть не лише нові можливості, а й небезпеку соціальних ризиків для найманих працівників тих багатьох підприємств, які неспроможні будуть витримати міжнародну конкуренцію. Необхідно

профспілкам спільно з органами державної влади та роботодавцями прагнути до пом'якшення соціальних ризиків, до підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників підприємств шляхом розробки програм професійного навчання (зокрема за професіями, які користуватимуться попитом і в перспективі), тісної взаємодії з центрами зайнятості, навчальними закладами. З боку держави має сенс надати більшу підтримку і повноваження профспілкам в питаннях організації термінового навчання та перенавчання частини працівників, що підлягають скороченню (звільненню) шляхом укладання угод між профспілками, органами місцевої влади, роботодавцями та навчальними закладами регіону. Такі заходи в кризових умовах сприятимуть зменшенню обсягів безробіття, підвищенню конкурентоспроможності працівників.

Таким чином, на етапі посилення кризових явищ у сфері праці у зв'язку з економічною кризою в державі та впливом глобальної фінансової кризи, є гострою потреба змін в «ідеології» побудови соціально-трудових відносин, в активізації захисних функцій профспілок, підвищенні відповідальності соціальних партнерів, включаючи державу, за збереження трудового потенціалу суспільства, підвищення його конкурентоспроможності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Коллект. монография под ред. Р.М. Нуреева. Ч.2. Фирмы современной России. – М.: Московский общественный фонд, 2003. – 349 с.
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
4. Праця України 2007: Статистичний збірник. Державний комітет статистики України. – К., 2008. – 406 с.
5. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. –К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.