

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ НА РИНКУ ПРАЦІ: МІКРОЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ

Песцова-Світалка О.С., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Стаття присвячена дослідженню теоретичних основ та практичних питань щодо місця та ролі професійних спілок на ринку праці в умовах ринкової системи господарювання.

This article is devoted to the theoretical basic and practical problems of trade unions activity on the labour force market in modern market economy.

Постановка проблеми. З метою захисту та взаємоузгодження своїх економічних інтересів суб'єкти ринку праці утворюють професійні спілки і організації роботодавців. Профспілки є важливою інституцією суспільства, яка захищає права і свободи громадян у сфері трудових відносин. Створення впливових профспілок, які здатні ефективно відстоювати інтереси працівників, є одним із невід'ємних ознак демократичної та цивілізованої держави.

Сучасний профспілковий рух в Україні перебуває на етапі становлення та пошуку свого місця в системі нових соціально-економічних та політичних відносин. Вищезазначене зумовлює необхідність теоретичного обґрунтування та дослідження практичної реалізації діяльності професійних спілок на ринку праці в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми діяльності профспілок були досліджені в працях багатьох вчених, а саме: Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, П.І. Жигалкіна, Р.І. Кондратьєва, А.Р. Мацюка, Л.І. Лазора, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, С. Третяк, Ф.А. Цесарського, Л.С. Шевченко та інших. Проте, незважаючи на широкий спектр досліджень, присвячених різним аспектам діяльності профспілок у реалізації й захисті прав працівників, їх діяльність потребує теоретичного підґрунтя, що дозволить глибше зрозуміти їх значення та роль в умовах ринкової

економічної системи.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз теоретичних засад та практичних аспектів визначення місця та ролі профспілок на ринку праці в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [1, с. 3].

Профспілки є наймасовішою громадською організацією, яка об'єднує значну кількість працюючих. Ця організація займає важливе місце серед інших громадських організацій тому, що вона об'єднує людей праці, а праця є основною умовою для існування суспільства [6].

Форма організації профспілок може бути різноманітною. Зазвичай, критерієм вступу до профспілки є професія члена профспілки (працівники транспорту, освітяни тощо). Така організація за професійною ознакою поширена в Данії, Ісландії, Великобританії та інших країнах. Іншим критерієм членства може бути галузь економіки (металургія, вугільна, атомна промисловість тощо). Такі профспілки характерні для Німеччини, Франції, Італії, Норвегії та Швеції. У цьому разі на підприємстві функціонує набагато менше профспілок – може бути навіть одна спільна для робітників і службовців. Третій варіант, характерний для Японії, Швейцарії та інших країн, відрізняється тим, що кожне підприємство має свою власну профспілку, що суттєво позначається на різниці в рівнях заробітної плати на різних підприємствах [5].

Профспілковий рух охоплює усі регіони України, всі галузі економіки, всі форми власності та господарювання. За даними Міністерства юстиції України, на 1 вересня 2010 р. легалізовано 138 всеукраїнських профспілок та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок. З них до складу ФПУ входить 44

профспілки, які об'єднують понад 8 млн. спілчан. Решта профспілок, що не входять до складу ФПУ, налічують приблизно 3–3,5 млн. [4].

Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також покращення умов праці.

Серед багатьох напрямів діяльності профспілок, теоретична економіка виділяє дві основні проблеми, які вони намагаються вирішити: збільшення зайнятості і підвищення заробітної плати робітників об'єднаних у профспілки. Якщо у даний час профспілка вважає основним своїм завданням підвищення заробітної плати, вона намагатиметься впливати на чинники, які розширюють попит на робочу силу або обмежують її пропозицію в економіці. В обох випадках зарплата робітників підвищиться.

Профспілка може збільшити попит на працю шляхом зміни одного або більшої кількості чинників, які визначають попит на працю [2, с.319]:

1) збільшення попиту на продукцію, що виробляється (наприклад, профспілки підтримують вимоги підприємців щодо введення імпорتنих квот або протекціоністських тарифів, допомагають підприємству у проведенні рекламної кампанії, або використовуючи політичне лобіювання, щоб одержати вигідний контракт тощо);

2) підвищення продуктивності праці (сприяючи заходам підприємців щодо підвищення продуктивності праці, хоча більшість рішень щодо вдосконалення технології керівництво підприємства приймає самостійно);

3) зміна ціни на інші фактори виробництва (підтримувати протести проти підвищення цін на доповнюючі ресурси, наприклад, газ, електроенергію, щоб уникнути скорочення робітників на підприємствах) .

Професійні об'єднання намагаються вплинути і на пропозицію трудових ресурсів. Залежно від специфіки трудових послуг може застосовуватися тактика замкнутого чи відкритого тред-юніонізму. Замкнутий або цеховий тред-юніонізм застосовується тоді, коли формальні

чи неформальні професійні об'єднання можуть безпосередньо впливати на кількість трудових послуг певної кваліфікаційної групи. При цьому входження до цієї групи теж контролюється її членами. Широко застосовується такий метод обмеження пропозиції окремих видів праці, як ліцензування професій. Профспілка працівників певного фаху (адвокати, нотаріуси, експерти-оцінювачі тощо) чинить тиск на владу з метою прийняття закону про вимоги до професії, які можуть включати певний рівень освіти, складання кваліфікаційних іспитів, особисті характеристики. Надмірні вимоги можуть обмежити кількість бажаючих одержати дозвіл на даний вид діяльності. Графічно тактику замкнутого тред-юніонізму можна зобразити зменшенням пропозиції праці з S_1 до S_2 шляхом обмеження членства в профспілках, замкнуті профспілки добиваються підвищення ставок заробітної плати з W_c до W_u , але зменшення пропозиції праці приводить до скорочення чисельності найнятих працівників з Q_c до Q_u (рис. 1а).

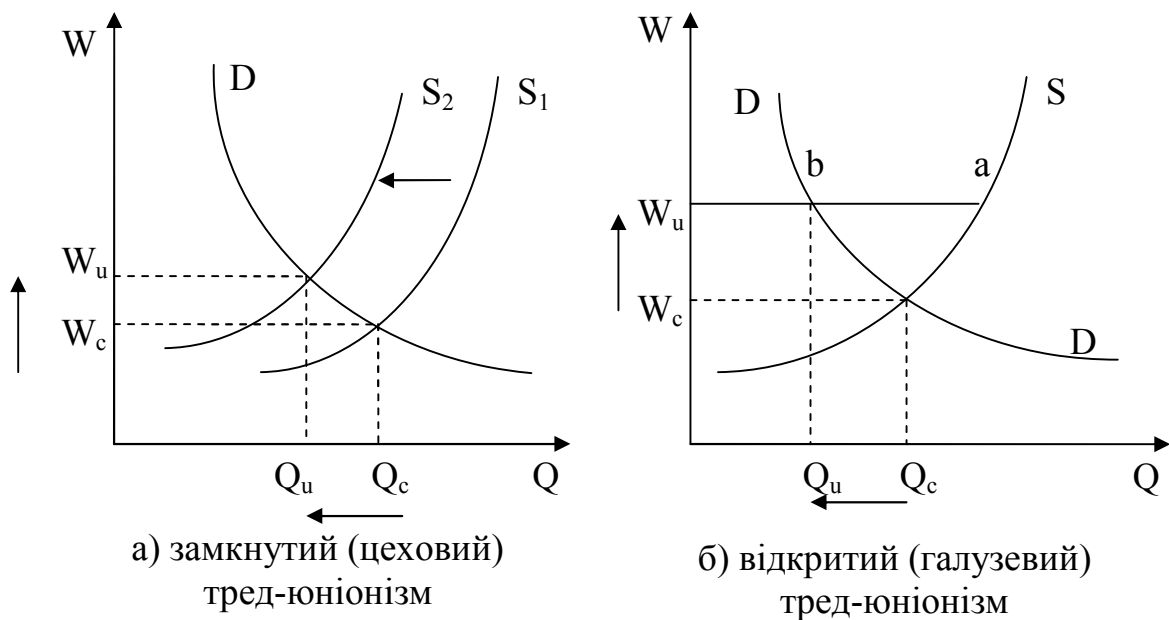


Рис. 1. Вплив профспілок на механізм формування заробітної плати [3, с.549, 550]

До відкритого або галузевого тред-юніонізму профспілки вдаються тоді, коли не можна жорстко регулювати приплив нових працівників цієї

кваліфікаційної групи. Більшість профспілок не обмежують кількість своїх членів, а навпаки прагнуть об'єднати всіх робітників некваліфікованих, напівкваліфікованих і кваліфікованих робітників певної галузі. Якщо галузевій профспілці вдається об'єднати всіх працівників даної галузі, то підприємства будуть знаходитись під сильним тиском з боку профспілки під час укладання договору про ставку заробітної плати, тому що за допомогою страйку профспілка може повністю позбавити фірму пропозиції праці. Організуючи практично всіх робітників в профспілки відкриті або галузеві профспілки можуть «нав'язувати» ставку заробітної плати, таку як W_u , яка перевищує конкурентну ставку заробітної плати W_c . В результаті крива пропозиції праці переміщується із S у $W_u a S$. При ставці заробітної плати, що дорівнює W_u , наймачі скорочують зайнятість з Q_c до Q_u (рис. 1б).

Проте страйк є крайньою мірою боротьби профспілок з наймачами праці. Адже підприємство може одержати прибуток, а робітники – зарплату лише в процесі виробництва, тому підприємство потребує послуг робітників, а робітники – наявності роботи. Переговори профспілок з адміністрацією, як правило, закінчуються взаємними поступками.

Ринкова структура, представлена лише одним-єдиним роботодавцем, називається монопсонією. Така ситуація властива невеликим містам, у яких кількість зайнятих на певному підприємстві становить основну частину всіх працюючих. При цьому вид праці має бути відносно немобільним, тобто альтернативне використання праці можливе лише при набутті нової професії чи кваліфікації. Монопсоніст, фактично пануючи на ринку праці, наймає таку кількість працівників і з такою заробітною платою, які забезпечують йому максимізацію прибутку. Загальний ефект монопсонії полягає в тому, що і рівень зайнятості, і рівень заробітної плати в цілому бувають нижчими, ніж за умов досконалої конкуренції.

Якщо на монопсонічному ринку праці сформувалася сильна профспілка, то виникає модель двосторонньої монополії. Монопсонія занижує рівень заробітної плати, а профспілки навпаки – підвищують. Та

сторона, яка має більший вплив та ефективнішу стратегію дій, може наблизити рівень заробітної плати до свого бажаного. Чи є така ситуація на ринку праці виключенням? Взагалі ні. У таких галузях, як автомобільна, сталеливарна, виробництво сільськогосподарського реманенту, один великий виробничий профспілковий комітет веде переговори з декількома великими промисловими гігантами. В цілому при наявності двосторонньої монополії рівень заробітної плати більш наближений до конкурентного ринку, ніж при будь-якій односторонній монополії. Хоча кількість найманих працівників все одно знижується.

Останніми роками в діяльності профспілок на перший план виходять не так питання підвищення заробітної плати, як проблема робочих місць. Заради збереження зайнятості деякі впливові профспілки йдуть на підписання таких колективних договорів, які заморожують, а в окремих випадках навіть знижують заробітну плату певних категорій робітників і службовців. Профспілки враховують і той факт, що обов'язковою умовою стабільної зайнятості є висока конкурентоспроможність компанії. Орієнтирами для колективних переговорів починають бути не середні розміри зарплати в галузі, а фінансові показники фірм – витрати виробництва, продуктивність праці, очікувані прибутки [7].

Загальна чисельність профспілок, що входять до складу ФПУ, за роки незалежності зменшилася майже на 62 % – з 25 млн. у 1992 р. до 8,6 млн. у 2009 р. Тенденція до зниження чисельності профспілок є характерною не лише для України, подібне явище відбувається в багатьох країнах колишнього радянського Союзу і Східної Європи, зокрема, в Естонії зменшилася на 73%, в Чехії – на 50%, Польщі – на 45% [4].

Зовнішніми чинниками такого значного скорочення є зміна структури зайнятості, глобалізація економіки, падіння престижу профспілок, а внутрішні причини полягають у скороченні виробництва та ліквідації підприємств, переході працівників до індивідуальної зайнятості, поширенні

найму на роботу за індивідуальними договорами (контрактами), втраті мотивації профспілкового членства тощо.

Висновки. В умовах політичної та економічної трансформації суспільства роль профспілок у захисті трудових прав громадян підвищується. Професійні спілки мають проявляти підвищену турботу щодо громадян, які потрапляють в складні життєві умови, а їх дієва діяльність стане визначником їх соціальної значимості.

Профспілка виконує функцію захисту робітників від тиску роботодавців і є своєрідним монополістом на ринку праці. Вона переслідує дві суперечливих цілі – підвищення зарплати та збільшення зайнятості, намагаючись впливати на чинники, що розширюють попит на продукцію галузі, або скорочують пропозицію робочої сили. Профспілка може підвищити ставки заробітної плати шляхом: а) збільшення попиту на працю; б) обмеженням пропозиції праці за допомогою замкнута профспілок; в) безпосереднього збільшення ставки заробітної плати вище рівноважної за допомогою відкритих профспілок. Якщо ринок праці монополістичний, то наявність профспілок на такому ринку викликає явище двосторонньої монополії.

Теорія і практика профспілок має суперечливий характер. Не зважаючи на досить високі показники охоплення підприємств України профспілками, членство в них є для громадян значною мірою формальним і не визначає орієнтацію профспілкових організацій на захист соціально-трудова і соціально-економічних інтересів працюючих, про що свідчить скорочення чисельності їх членів як в Україні так і країнах колишнього радянського Союзу і Східної Європи. В ринкових умовах господарювання профспілкові організації повинні не лише представляти інтереси трудового колективу, а захищати їх, впливаючи як на підвищення і своєчасне отримання заробітної плати, так і збереження робочих місць.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». – К.: «Профінформ» ФПУ, 2012. – 32 с.
2. Косік А.Ф. Мікроекономіка: [навч. посібник] / А.Ф. Косік, Г.Е. Гронтковська. – Рівне: УДУВГП, 2004. – 400 с.
3. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы и политика; [пер. с англ. 11-го изд.] / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
4. Профспілковий рух: проблеми і тенденції. [Електронний ресурс] // Профспілкові вісті, (758) 04, 2011. – Режим доступу: http://www.psv.org.ua/arts/Do_VI_zizdu/view-223.html .
5. Третяк С. Профспілки як інститут громадянського суспільства [Електронний ресурс] / С. Третяк. – Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=2397>
6. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок та форми її реалізації: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ф.А. Цесарський – Харків, 2004. – 20 с.
7. Шевченко Л.С. Основи економічної теорії. [Електронний ресурс] / Л.С. Шевченко. – Режим доступу: <http://uristinfo.net/uchebnye-materialy/280-osnovi-ekonomichnoyi-teoriyi--ls-shevchenko-/8815-glava-12-rinok-pratsi-zarobitna-plata.html?start=3>