

АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ

«Стан і проблеми робітничого класу в сучасному українському суспільстві», які підготовлено в рамках відомчої теми «Стан, проблеми та перспективи робітничого класу в системі соціально-економічних відносин сучасного українського суспільства»

Науковий керівник - к.і.н. Арсеєнко А.Г.

Сучасний стан, проблеми і перспективи глобального і національних робітничих класів на всіх континентах планети визначаються соціальними змінами, які відбулися у світі на межі ХХ-ХХІ віків. До них перш за все відносяться: 1) перехід від кейнсіансько-фордистської моделі до неоліберальної моделі економічного зростання і розвитку, 2) руйнування світової соціалістичної системи і утворення нових ринкових держав на постсоціалістичному просторі, 3) позитивна деіндустріалізація у ведучих західних країнах з переходом від обробляючої до інформаційної економіки і негативна деіндустріалізація у пострадянських країнах з переходом від індустріальної до сільськогосподарської та сировинної економіки, 4) загострення кризових фінансово-економічних явищ у країнах глобального капіталізму і намагання подолати їх за рахунок соціального реваншу у своїх і іноземних країнах, 5) «велике переселення народів» Північної Африки і Близького Сходу до Старого Світу і труднощі їх адаптації до нових умов, 6) збільшення резервної армії праці в колишніх радянських країнах і інтенсифікація трудової міграції з них до країн Західної і Центрально-Східної Європи, 7) зменшення абсолютної і відносної чисельності профспілок і ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин у сфері заробітної плати та інших умов праці найманої робочої сили.

Все це суттєво вплинуло на формування нових соціально-трудова відносин на пострадянському просторі, в тому числі і в Україні, і вимагало дослідження становища, проблем і перспектив робітничого класу в системі соціально-економічних відносин сучасного українського суспільства в глобальному контексті. Саме під таким кутом зору відділом економічної соціології Інституту соціології НАН України вперше у вітчизняній практиці було виконане Всеукраїнське дослідження становища, проблем і перспектив робітничого класу України на підставі здійснення всеукраїнського опитування робітників разом з Центром соціальних і маркетингових досліджень «SOCIS» (2013, N=1800), а також проведення соціологічних моніторингів в наступні роки.

Як свідчать результати опитування 2013 року, більшість робітників вважає себе частиною робітничого класу України (таблиця 1). Ототожнювали себе з ним 81% опитаних робітників, в той час як не відносили себе до нього 11%. При відповіді на питання, що надавало можливість альтернативного вибору між робітничим, середнім чи

будь-яким іншим класом, більшість (77%) робітників також відносили себе до робітничого класу. Частка респондентів, які обирали для самоідентифікації середній клас (14%), була вп'ятеро меншою. Серед всіх опитаних 68% робітників водночас вважали себе частиною робітничого класу України і при самоідентифікації з альтернативним вибором також відносили себе до робітничого класу. Цих респондентів можна вважати такими, що *впевнено ототожнювали себе з робітничим класом.*

Таблиця 1

Класова самоідентифікація робітників (2013, N=1800, %)

Варіанти класової самоідентифікації	%
Скажіть, чи вважаєте Ви себе частиною робітничого класу України?	
Так	81
Ні	11
Важко сказати	8
<i>Зазвичай люди кажуть, що вони належать до якогось класу (робітничого, середнього, іншого). До якого конкретно класу Ви віднесли б себе?</i>	
Робітничий клас	77
Середній клас	14
Інший	1
Важко сказати	8
Чисельність робітників, що впевнено відносили себе до робітничого класу*	68

*До цієї групи увійшли респонденти, які водночас вважали себе частиною робітничого класу України і при самоідентифікації з альтернативним вибором також відносили себе до робітничого класу.

Частка респондентів, які впевнено ототожнювали себе з робітничим класом, коливалася від 56% серед робітників молодше 30 років до 77% серед робітників старше 55 років. В підгрупі робітників з повною вищою освітою респондентів з такою класовою самоідентифікацією виявилось 50%, а серед робітників з повною середньою освітою – 72%. Частка респондентів, які впевнено відносили себе до робітничого класу, становила 70% серед висококваліфікованих і кваліфікованих робітників, 62% – серед різноробів і підсобних робітників і 61% – серед малокваліфікованих робітників.

Із середнім класом ідентифікували себе 10% респондентів старшого віку і 18% опитаних в молодшій віковій групі. Частка робітників, які вважали себе представниками середнього класу, виявилася найменшою (9%) серед респондентів з професійно-технічною освітою і найвищою (28%) – серед тих, хто мав повну вищу освіту. Частка респондентів, які відносили себе до середнього класу, коливалася від 8% серед різноробів і підсобних робітників до 19% серед висококваліфікованих робітників.

Респонденти, які впевнено ототожнювали себе з робітничим класом, частіше погоджувалися пишатися своєю належністю до робітничого класу (43%), ніж не були згодні на це (34%). Серед робітників, які вважали себе представниками середнього класу,

було більше тих, хто не знаходив у належності до робітничого класу приводу для гордості (52%), ніж тих, хто вважав навпаки (28%).

Погоджувалися з думкою, що можна пишатися своєю належністю до робітничого класу дещо більше третини (39%) всіх опитаних робітників і майже стільки ж респондентів (36%) не вбачали в цьому підстав для гордості. Не змогли однозначно відповісти на це питання 25% робітників. Позитивні і негативні відповіді робітників на питання про те, чи задоволені вони своїм місцем в суспільстві (36% і 29% респондентів відповідно), виявилися чисельно майже рівними при такій же частці тих, хто не зміг дати на нього відповідь (35%).

Частка робітників, які не погоджувалися з думкою, що робітничого класу в нашій країні не існує (60%), втричі перевищувала частку тих, хто з нею погоджувався (20%). Кожен п'ятий робітник (20%) не зміг відповісти на це питання. Найбільшою частка незгодних з цією думкою виявилася серед кваліфікованих робітників (65%), а найменшою – серед різноробів і підсобних робітників (47%).

Частка респондентів, які погоджувалися з думкою, що робітничого класу в нашій країні не існує, сягала п'ятої частини в усіх вікових групах: 19% серед робітників молодше 30 років, 20% — серед робітників у віці від 30 до 54 років, і 21% — серед робітників старше 55 років. Тих, хто не погоджувався з нею і вважав, що робітничий клас в Україні все ж таки існує, серед робітників будь-якого віку виявилось більше половини: 57%, 61% і 60% респондентів відповідно.

Переважання частки респондентів, які не погоджувалися з думкою про те, що робітничого класу в нашій країні немає, як серед робітників в цілому, так й серед робітників різного віку, свідчить про те, що робітничий клас залишається найважливішою складовою професійної і соціальної структури українського суспільства. Робітничий клас, незважаючи на падіння престижу робітничої праці, низьку її оплату і несприятливі умови зайнятості, залишається реальною силою економічного розвитку, якщо його наявність найчастіше підтверджує передова частина робітничого класу — висококваліфіковані робітники.

За даними того ж самого опитування наприкінці 2013 року, заробітна плата 8% робітників не перевищувала законодавчо встановлений мінімальний розмір (1174 грн на місяць на час опитування), 39% робітників отримували заробітну плату, розмір якої знаходився в межах одного–двох законодавчо встановленого мінімального розміру; 33% робітників називали заробітну плату, яка була вище подвійного, але менше потрійного законодавчо встановленого мінімального розміру. Розмір заробітної плати вище

трьохкратного законодавчо встановленого мінімального розміру вказували 12% опитаних робітників. Не змогли вказати розмір своєї заробітної плати 7% робітників.

Середнє значення розміру мінімальної заробітної плати, достатньої, за оцінками робітників, для того, щоб вона могла відігравати роль цього соціального стандарту, становило 3706 грн. Заробітна плата, яка забезпечувала б робітникам, на їхню думку, гідне існування, в середньому, дорівнювала 7565 грн.

Менше п'ятої частини опитаних робітників (18%) вважали, що їхня заробітна плата відповідає витратам їхньої праці. Більшість (71%) опитаних робітників вважали, що їхня заробітна плата є нижче витрат праці, при цьому 37% всіх опитаних зазначали, що їхня заробітна плата є дещо нижче, а 34% – значно нижче витрат праці. І навпаки, 4% робітників вказували, що їхня заробітна плата є вище, ніж витрати праці (2% вважали, що їхня заробітна плата дещо вище, і 2% – значно вище витрат праці).

В підгрупі робітників, котрі вважали оплату своєї праці цілком справедливою, задоволені своєю роботою в цілому респонденти становили більшість (68%), а незадоволені нею – меншість (9%). Серед робітників, які відзначали, що їхня праця оплачується дещо нижче, чим слід, співвідношення задоволених і незадоволених своєю роботою також було на користь задоволених (40% і 21% респондентів відповідно). Робітники, які зазначали, що оплата їхньої праці є значно нижчою, ніж її витрати, навпаки, частіше відзначали незадоволеність своєю роботою (47%), ніж задоволеність нею (19%).

За роки ринкового реформування значно погіршився соціальний захист робітників. Найчастіше (72%) робітники відзначали, що на підприємстві, на якому вони працюють, робітникам сплачують лікарняний і надається оплачувана відпустка. Менш, ніж третина (29%) опитаних робітників відзначали, що підприємство, на якому вони працюють, забезпечує відпочинок своїм робітникам та членам їхніх сімей, 24% – медичне страхування за рахунок підприємства, 9% – пільгові обіди. Кожний шостий (18%) опитаний робітник вказував, що на підприємстві, на якому він зайнятий, нічого з перерахованого робітникам не надається.

Робітники, які відзначали, що на підприємстві, на якому вони працюють, є профспілкова організація, втричі частіше (93%) вказували, що їм надається оплачуваний лікарняний, ніж ті робітники, які відзначали, що у них профспілки немає (32%). Аналогічно, в цих підгрупах виявилось 91% і 35% робітників відповідно, які відзначали, що підприємство, на якому вони працюють, надає своїм робітникам оплачувану відпустку. Половина робітників (49%), зайнятих на підприємствах, де немає профспілки, зазначали, що підприємство не забезпечує своїм робітникам жодних заходів з соціального захисту.

Серед представників підприємств, на яких є профспілка, таку відповідь давали 1% робітників.

Більше половини (59%) всіх опитаних робітників вважали, що їм не вистачає впевненості у власному майбутньому, і тільки 11% робітників були впевнені в ньому (таблиця 2). В підгрупі робітників з заробітною платою, що перевищувала її потрібний законодавчо встановлений розмір, частка респондентів, яким вистачало впевненості у власному майбутньому, була найвищою і становила 24%; у всіх інших групах з більш низькою заробітною платою, таких респондентів виявилось 9%. Але навіть серед високооплачуваних робітників частка невпевнених у своєму майбутньому (44%) була вище частки впевнених в ньому.

Таблиця 2

Оцінка робітниками впевненості у майбутньому (2013, N=1800, %)

Чи вистачає Вам в сьогоднішньому житті впевненості в майбутньому?	%
Вистачає	11
Важко сказати, вистачає чи ні	28
Не вистачає	59
Не цікавить	2

Невисокий розмір заробітної плати більшості робітників, який не відповідає навіть мінімальним вимогам щодо виживання, і скорочений набір соціальних гарантій, що надає їм держава і підприємства, не дозволяють робітникам зберігати свою здатність до праці. Відновлення економічного зростання неможливо без розбудови сучасного високотехнологічного промислового виробництва, чому на заводі може стати скорочення трудового і людського потенціалу країни.

За даними опитування, більшість робітників (72%) працюють на постійних засадах (на ставці), 12% — на контрактній основі, 14% — тимчасово (на певний період (5%) або за договором-підрядом для виконання конкретної роботи (9%)). Вісім із десяти робітників (81%) мають офіційно оформлений трудовий договір із роботодавцем, 17% опитаних працюють за усною домовленістю, без запису в трудовій книжці.

Виявлена залежність поведінкових характеристик робітників, якості їх життя і соціально-трудова відносин загалом від цих та інших інституціональних чинників (галузевої специфіки, форми власності підприємства, наявності/відсутності колективного договору і профспілки на підприємстві). У своїй поведінці робітники виходять з конкретних правил і норм, у рамках яких у них устанавлюються певні соціально-трудова відносини з роботодавцем. Так, якщо серед тих, хто працює за офіційно оформленим трудовим договором із відповідним записом у трудовій книжці, зарплату цілком неофіційно одержують лишень 1% робітників, то серед тих, хто працює за усною домовленістю з роботодавцем, — більше половини робітників (62%). Загалом за вибіркою

зарплату “в конверті” одержують 12% робітників.

У відносинах між робітниками на підприємствах, де працюють респонденти, переважають позитивні стосунки – співпраця, взаємодопомога, солідарність і дружба (відповідно, 52%, 40%, 19% і 31%). Негативні прояви – байдужість, конкуренція, відчуженість і ворожнеча – зустрічаються помітно рідше (відповідно, 17%, 13%, 10% і 3%).

Що стосується взаємовідносин між робітниками й адміністрацією, то вони мають [✓] здебільше безконфліктний характер. Більшість опитаних (59%) зазначили, що на підприємствах, де вони працюють, за останні три роки трудових конфліктів між робітниками й адміністрацією не було. На наявність трудових конфліктів вказав лише кожен п'ятий робітник (19%). Проте тільки в одному випадку із десяти трудові конфлікти закінчувалися задоволенням вимог робітників (12%). Зазвичай вони закінчувалися на користь адміністрації (33%) або компромісом між адміністрацією і робітниками (27%), безрезультатно — у 23% випадків.

Найчастіше трудові конфлікти мають місце у промисловості (20%) і серед працівників транспорту та зв'язку (23%). Серед зайнятих у будівництві і торгівлі вони трапляються дещо рідше (17% і 15%). При цьому ситуація в самій промисловості має яскраво виражену галузеву специфіку.

На думку більшості робітників, роботодавці дотримуються їхніх трудових прав (64%). Недотримання трудових прав зазначила невелика частка робітників (14%). Роботодавці дотримуються трудових прав робітників помітно частіше, якщо трудовий договір оформлено офіційно, а не за принципом усної домовленості (68% проти 47%). За відсутності офіційно оформленого трудового договору прав робітників не дотримуються вдвічі частіше, ніж за його наявності (26% проти 11%).

У відповідь на порушення своїх трудових прав більшість робітників не вдаються до жодних заходів: кожен третій (32%) обурюється, але боїться боротися за свої права, кожен другий (47%) змушений терпіти, бо не бачить можливості їх захистити. Лише кожен десятий робітник (12%) обстоює свої права всіма доступними засобами.

Неофіційні домовленості завжди стримують прояв протестної активності робітників і звужують можливості їх соціального захисту.

Найефективнішою формою колективних дій на захист своїх трудових прав робітники вважають переговори з адміністрацією. Саме адміністрація підприємства сьогодні виступає реальною силою у розв'язанні соціально-трудова питань.

Згідно з українським законодавством, колективний договір має укладатися на всіх підприємствах, що використовують найману працю. Утім, за даними нашого опитування,

лише кожен другий респондент (51%) зазначив, що на підприємстві, де він працює, укладений договір між адміністрацією і робітниками. Чверть опитаних робітників (25%) не змогли однозначно відповісти на це запитання. Ще чверть (24%) зазначили, що такого договору у них на роботі немає. Положення колективного договору виконуються по-різному. Так, виконання колдоговору із житлових питань назвали лишень 27% робітників, а виконання положень з організації трудового процесу, режиму праці та відпочинку — 82% опитаних.

Слід зазначити, що робітники краще поінформовані про наявність на своїх підприємствах профспілок, ніж про укладання колдоговорів: якщо 25% робітників не знають, укладений на підприємстві, де вони працюють, колективний договір чи ні, то чи є на їхньому підприємстві профспілка, не знають лише 5% робітників.

Зафіксовано також дуже сильний зв'язок між наявністю на підприємстві профспілки та колдоговору. На підприємствах, де є профспілкові організації, колективні договори укладають у чотири рази частіше, ніж у трудових організаціях без профспілок. Аналогічно, там, де укладені колективні договори, в абсолютній більшості випадків є і профспілкові організації.

Загалом за вибіркою дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%). Майже третина опитаних (30%) зазначили, що в них на роботі профспілок немає.

Незважаючи на достатньо високий рівень юніонізації робітників (78% є членами профспілок), ефективність цього членства, як і ефективність роботи профспілок, низька. Лише кожен четвертий робітник з числа тих, хто вказав, що на їхньому підприємстві є профспілка (24%), відзначив її істотний вплив на поліпшення становища робітників. На думку кожного другого і більше (58%), вона мало впливає на становище робітників або взагалі не впливає (40% і 18% відповідно). Респонденти, які зазначили, що профспілки на їхніх підприємствах мало або зовсім не впливають на ситуацію, головною причиною того, що профспілка не обстоює інтересів робітників, вважають залежність профспілкових лідерів від адміністрації підприємства (60%). Суттєвими причинами "слабкості" профспілок також є відрив профспілкової бюрократії від простих робітників (26%), що, по суті, доповнює головну причину, відсутність бойових, авторитетних лідерів (22%) і пасивність самих робітників (20%). У результаті абсолютна більшість серед респондентів-членів профспілок (77%) тільки значаться його членами і не беруть дієвої участі в роботі профспілкової організації. Активно працює лише кожен четвертий-п'ятий член профспілки (23%).

Найвищий рівень юніонізації зафіксовано у промисловості (94%), найнижчий — у будівництві й торгівлі (12%). Найбільше колдоговорів укладено також на промислових підприємствах (67%), найменше — у сфері будівництва (14%).

Крім галузевої специфіки на рівень юніонізації робітників і охоплення їх колдоговорами впливають також форма власності та розмір підприємств. У малих трудових колективах здебільшого відсутні і профспілки, і колдоговори. Серед великих підприємств (понад 200 осіб) дві третини охоплені колдоговорами і майже на всіх є профспілки. Колдоговори та профспілки як широко використовувані у світовій практиці інститути регулювання соціально-трудова відносин є передусім на приватних підприємствах із участю іноземного капіталу, а також на державних підприємствах; найрідше вони зустрічаються на звичайних українських приватних підприємствах.

Попри низьку ефективність роботи профспілок і недостатнє виконання цілої низки положень колективних договорів, на підприємствах, де є ці інститути регулювання трудових відносин, робітники одержують істотно більше різноманітних благ за рахунок підприємства (оплачуваний лікарняний, оплачувана відпустка, забезпечення відпочинку працівників, надання медичної страховки). На підприємствах, де таких інститутів немає, кожний другий респондент вказав на відсутність усіх перелічених соціальних благ.

Відрізняються на цих підприємствах й інші показники стану трудових відносин: оплата праці та режим роботи, задоволеність працею, характер розв'язання трудових конфліктів тощо. Так, на підприємствах, де укладений колдоговір, трудові конфлікти завершуються задоволенням вимог робітників у чотири рази частіше, ніж на підприємствах, де такого договору немає.

Загалом, отримані дані про реальний стан трудових відносин на українських підприємствах підтвердили значимість інститутів колективно-договірного регулювання цих відносин для обстоювання соціально-економічних інтересів і прав робітників. Підвищення активності рядових членів профспілок і висування нових, по-справжньому відданих інтересам людей праці профлідерів сприятиме посиленню ролі профспілкових організацій у захисті корінних інтересів трудящих, що має призвести до поліпшення соціально-економічного становища робітників.

Необхідність активізації діяльності профспілок у цьому напрямку викликається значним падінням рівня та якості життя представників робітничих професій в Україні в останні роки. Зниження добробуту людей праці у нашій країні фіксується як офіційною статистикою, так і соціологічними дослідженнями. За даними соціологічного опитування, проведеного Інститутом соціології НАН України в серпні 2015 року, лише третина опитаних робітників (36%) зазначила, що вони задоволені своїм життям в цілому, 44%

вказали, що вони задоволені своїм становищем в суспільстві. Своєю роботою в цілому задоволені 39% представників робітничого класу. Одночасно роботою, життям та становищем у суспільстві на момент опитування був задоволений лише кожен четвертий представник робітничого класу в Україні (24%). Істотних відмінностей в задоволеності життям, роботою та становищем в суспільстві серед різних вікових груп не було виявлено. Найвищий показник задоволеності по всім альтернативам (роботою, життям в цілому, становищем в суспільстві), був зафіксований серед робітників, які мають повну вищу освіту (серед таких 45% задоволені своєю роботою, 51% – життям в цілому та 47% – своїм становищем у суспільстві).

В умовах малозабезпеченості трудящих рівень заробітної плати є ключовим фактором, що впливає на задоволеність працівника своєю роботою та життям в цілому. Так, своєю роботою задоволені 59% робітників, які отримують заробітну плату понад три мінімальні рівні (більш 3442 грн. на момент проведення опитування). Серед робітників, які отримують менше 1 мінімальної зарплати (менш 1147 грн.) таких виявилось більше ніж втричі менше – лише 17%. Ця ж залежність чітко прослідковується по іншим альтернативам вибору респондентів-робітників.

Велика частка українських робітників сьогодні позбавлена можливості задоволення базових потреб. Згідно результатам опитування робітників, проведеного восени 2013 року, кожний п'ятий представник робітничого класу (19%) вказав на одночасну відсутність можливості задовольнити елементарні потреби в їжі та одязі, при цьому такої можливості не вистачає кожному шостому (18%) висококваліфікованому робітнику.

Влітку 2015 року половина робітників в Україні (55%) характеризували матеріальне становище своєї сім'ї як середнє, в той же час бідними свої сім'ї назвали 43% опитаних робітників, злиденними – 3% представників робітничих професій, які відповіли на це питання. Лише 0,6% респондентів з числа робітників сказали, що їх сім'ям вистачає матеріального доходу на все необхідне і вони роблять заощадження. При цьому 43% робітників визнали, що доходу їх сім'ям вистачає лише на продукти харчування, така ж частка опитаних (43%) вказала, що доходу їх сім'ї вистачає в цілому на прожиття.

Показники рівня та якості життя українських робітників відчутно знизилися за останні роки в результаті загострення збройного конфлікту на Донбасі та погіршення економічного стану в країні. При вивченні змін, що мали місце на підприємстві за останній рік, максимальні показники отримали негативні характеристики. Влітку 2015 року чверть робітників (23%) зазначили, що за останній рік на їхньому підприємстві збільшилося трудове навантаження, така ж частка (23%) робітників вказала, що за останній рік зменшився розмір заробітної плати. 18% представників робітничих професій

вказали, що на їхньому підприємстві відбулося скорочення кадрів, скорочення виробництва за останній рік на підприємствах визнали 16% робітників, що відповіли на згадане питання.

У зв'язку з поглибленням економічної кризи в країні все більше робітників та їх сімей змушені обмежувати споживання. Половина робітників (46%) вказали, що вони та їх сім'ї були змушені зменшити покупки продуктів харчування, 65% – одягу і взуття, 39% – дорогих товарів тривалого користування, на ліках була змушена економити третина (35%) робітників, що відповіли на дане запитання. 40% опитаних представників робітничих професій відзначили, що в разі втрати основного джерела доходу їх сім'ї зможуть прожити, забезпечуючи мінімальні потреби при використанні всіх можливостей (заощаджень, підсобного господарства, підробітків), не більше 1 місяця. Ще третина опитаних (33%), відповідаючи на це питання, вказала термін від 1 до 3 місяців. Понад півроку прожити, забезпечуючи мінімальні потреби, в разі втрати основного джерела доходу, зможуть сім'ї лише 5% робітників.

Таким чином, дані соціологічних опитувань свідчать про вкрай низький рівень добробуту українських робітників в результаті здійснення неоліберальних реформ в нашій країні. Посилення тренду на погіршення добробуту трудящих верств населення є наслідком як слідування України неоліберальним курсом від егідою МВФ та ВБ, так і розриву економічних зв'язків з РФ і загострення військово-політичної ситуації в країні. Цілком зрозуміло, що від продовження неоліберальних реформ та деіндустріалізації і примітивізації виробництва найбільш суттєво постраждають саме робітники, оскільки це загрожує їм втратою роботи, зростанням довгострокового безробіття, суттєвим зниженням рівня та якості життя, що стане істотним бар'єром на шляху до підвищення ефективності української економіки.

За даними опитувань, проведених Інститутом соціології НАН України в 2015 і 2016 роках, нами проаналізовано ставлення робітників до економічних реформ. З масиву опитаних було виокремлено групу респондентів (343 особи в 2015 році і 367 осіб в 2016 році), які за видом зайнятості відносили себе до кваліфікованих робітників чи різноробів. Як свідчить опитування 2016 року, тільки кожен третій (36%) робітник був згоден і далі терпіти зниження рівня життя, якщо цього вимагають реформи: 32% готові терпіти, але недовго і лише 4% – стільки, скільки треба. Низький рівень життя на час опитування не дозволяв 19% робітників і далі скорочувати споживання товарів і послуг, навіть якщо цього потребують реформи. І ще 39% робітників відмовилися жертвувати власним добробутом на користь реформам тому, що не вірять в їхній успіх.

Під час опитування 2016 року тільки кожен шостий (17%) робітник відзначав, що він активно включився в нову реальність і сприймає ринкові відносини як природні умови життєдіяльності. Респондентів, які знаходилися в постійному пошуку себе в сьогоденнішому житті, виявилось серед робітників 37%. Третина (32%) робітників погоджувалися, що вони не бажають пристосовуватися до оточуючої їх економічної ситуації й живуть як доведеться в очікуванні змін на краще.

При відповіді на питання про те, чого, на їхню думку, люди сьогодні побоюються найбільше, влітку 2016 року 83% робітників назвали зростання цін, 80% – безробіття, 62% – не виплату зарплат та пенсій. Дещо менше половини (42%) робітників вважали, що їхні співгромадяни зараз побоюються зупинки підприємств, стільки ж (40%) вважали, що люди відчувають страх голоду.

За даними 2015 року, серед українських робітників переважало негативне ставлення до влади і багатьох суб'єктів економічної діяльності. Більше половини робітників не довіряли Верховній Раді (75%) та Уряду (75%). Стільки ж респондентів (72%) не довіряли податковій інспекції. Чисельність тих, хто довіряв цим інститутам, серед опитаних робітників виявилася багаторазово меншою. Місцевим органам влади не довіряли 59%, а довіряли менше (16%) респондентів. Довіряли профспілкам всього 13%, не довіряли – 53% робітників. Банкам висловили недовіру 71%, страховим компаніям – 72% робітників. Керівникам державних підприємств не довіряли 53% опитаних робітників, довіряли – 11%. Приватні підприємці виявилися єдиним економічним суб'єктом, недовіру до якого висловили менше половини (45%) опитаних робітників. Але при цьому кожен третій (35%) робітник відзначав, що йому важко сказати, довіряє він приватним підприємцям чи ні. Довіряли приватним підприємцям 20% робітників, що вдвічі менше чисельності тих, хто не довіряв їм. На тлі переважної недовіри до економічних інститутів і суб'єктів економічної діяльності переважна частина (60%) робітників тією чи іншою мірою довіряли своїм колегам. Не довіряв їм кожний шостий (16%) робітник і 23% відзначали, що їм важко сказати однозначно, довіряють вони своїм колегам чи ні.

За даними опитування 2016 року, приватизацію великих підприємств сприймали позитивно 13%, негативно – в п'ятеро більше (62%) робітників. Щодо приватизації землі були налаштовані позитивно 15%, негативно – 56% робітників. Третина (32%) робітників сприймали приватизацію малих підприємств позитивно, третина (37%) – негативно.

За даними моніторингового опитування 2016 року, 55% робітників віддавали перевагу економічній моделі, в якій державне управління поєднується з ринковими методами (таблиця 3). Чисельність робітників, які вважали, що треба повернутися до

планової економіки на основі повного державного обліку і контролю (22%), вдвічі перевищувала чисельність робітників, які відзначали, що треба мінімізувати участь держави та спиратися на ринок (10%). Половина робітників (58%) відзначали, що держава і громадяни мають на паритетних засадах забезпечувати гідний рівень життя. 25% робітників схилилися до думки, що держава зобов'язана гарантувати всім громадянам належну якість існування. Частка опитаних робітників, які вважають, що всі громадяни, крім непрацездатних, мають самі дбати про себе, становила меншість (14%).

Таблиця 3

Думка робітників щодо участі держави в управлінні економікою і соціальною сферою (2016, N=367, %)

Варіанти відповіді	%
<i>Яким чином, на Вашу думку, держава має брати участь в управлінні економікою?</i>	
Треба мінімізувати участь держави – все регулює ринок	10,4
Треба поєднувати державне управління і ринкові методи	55,3
Треба повернутися до планової економіки на основі повного державного обліку і контролю	21,5
Важко відповісти	12,8
<i>Хто має забезпечувати людині належний рівень життя?</i>	
Рівень життя кожної людини (крім непрацездатних громадян) має забезпечувати вона сама	14,4
Рівень життя громадян мають рівною мірою забезпечувати держава і самі люди	58,0
Держава зобов'язана забезпечити належний рівень життя кожній людині	24,5
Важко відповісти	3,0

Як відомо, в радянський період робітничі професії мали високу цінність в суспільній думці, але в умовах ринкових реформ ставлення суспільства до згаданих професій суттєво змінилося, не зважаючи на те, що структура попиту на ці професії на ринку праці демонструє прямо протилежні тенденції. Громадська думка України досить високо оцінює важливість для економіки професійної трудової діяльності робітників, віддаючи їй третю позицію після працівників сільського господарства і підприємців (43%, 40% і 37% відповідно). Нові покоління української молоді в більшості випадків не пов'язують свій професійний вибір з робітничими спеціальностями.

У дослідженні 2013 року виявлено небажання абсолютної більшості робітників передавати свої професійні знання у спадок і відтворювати робітничі сімейні традиції. Так, на питання «Чи хотіли б Ви, щоб Ваші діти (онуки) продовжили Вашу робочу династію?» негативно відповіли 69% респондентів (14% – позитивно). Робітники чітко усвідомлюють різке погіршення свого стану на конкретному виробництві та в суспільстві в цілому. На питання «Скажіть, на Вашу думку, чи змінилося в цілому становище робітників (зарплата та інші умови праці) на підприємстві, де Ви працюєте, порівняно з радянським часом?» 49% робітників відповіли: «Так, становище робітників погіршилось».

Практично вони також не сподіваються на поліпшення ситуації в майбутньому, впевненості у своєму майбутньому не вистачає більшій частині опитаних робітників. На запитання «Чи вистачає Вам у сьогоднішньому житті впевненості у своєму майбутньому?» 59% опитаних робітників дали негативну відповідь. Щодо сприйняття свого майбутнього на підприємстві думки робітників були не набагато оптимістичніші: урізання в майбутньому соціального пакету побоювалися 53% опитаних робітників, зменшення зарплати – 65%, звільнення – 59%, переведення на неповний робочий день/тиждень – 57% опитаних.

Що стосується основних економічних змін в країні думка робітників найчастіше більш радикальна, ніж суспільства в цілому. Так, швидше негативне ставлення до передачі у приватну власність великих підприємств в 2013 р. висловлювали 70% опитаних робітників (за даними моніторингового опитування 2014 р. негативно ставились до приватизації великих підприємств 54% всього населення). Стосовно передачі у приватну власність малих підприємств скоріше негативно висловилися 45% (негативно сприймали приватизацію малих підприємств 26% населення). До передачі у приватну власність землі скоріше негативно ставилися 67% робітників (53% серед всього населення). Основним поясненням високого ступеня негативного ставлення робітників до неоліберальних ринкових перетворень служить той факт, що їх результати найбільш згубно позначилися саме на зайнятих у промисловому секторі національної економіки.

Головне розчарування сучасним соціально-економічним ладом в нашій країні, як свідчать дані 2013 року, найчастіше викликають наступні негативні явища: безробіття, розшарування суспільства на багатих і бідних, нестабільність в країні і експлуатація праці капіталом. Саме тому досить велика частка опитаних робітників українських підприємств відчуває ностальгію з приводу руйнування соціалістичного ладу в СРСР (41% опитаних обрали варіант «Я шкодую про це. Це було більш справедливе і гуманне суспільство»). Найбільш часто цей варіант відповіді обирають робітники середнього (48% опитаних) та похилого (66% опитаних) віку. Молодь найчастіше займає нейтральну позицію, відповідаючи на це запитання (41% молодих робітників ставляться до цієї події байдуже). Найбільші жалкування з приводу руйнування соціалістичного ладу у нашій країні спостерігаються в основному в індустріальних регіонах країни: у той час як у Харківській області варіант відповіді «Я шкодую про це. Це було більш справедливе і гуманне суспільство» обрали 62% робітників (в Запорізькій – 56%, Дніпропетровській – 53%, у Криму – 52%, у Луганській – 51% опитаних), у Львівській, Чернівецькій, Волинській, Рівненській областях згадана відповідь мала мінімальну чисельність прихильників (від 8% до 18% опитаних).

Таким чином, соціологічні дослідження громадської думки в українському суспільстві і робітничому середовищі переконливо свідчать про термінову необхідність принципового реформування соціально-трудоких відносин в нашій країні з метою їх покращення в інтересах найманої робітничої сили. Згадана діяльність державних органів має здійснюватись з урахуванням сучасних міжнародно-правових вимог у сфері праці, сформульованих в Статуті, конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці та документах інших міжнародних організацій, причетних до вирішення названих проблем.

В цьому контексті треба вжити дійових заходів щодо виконання ст. 23 (1) Загальної декларації прав людини, яка проголошує: «Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення», а також ст. 25: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини» (ПРАВА ЛЮДИНИ (основні міжнародно-правові документи): Зб. док. / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1989. – С. 14).