

## **Соціальний діалог: українська реальність та європейська етика**

Спроби деяких можновладців зруйнувати систему трудових гарантій, яка була вибудована в Україні внаслідок соціального діалогу минулих років, є хибними і шкідливими. Це видно, якщо співставити українську реальність з основними тезами виступу Президента Єврокомісії Урсули фон дер Ляєн на XV Конгресі Європейської конфедерації профспілок (ЄКП). Нагадаємо, що восени 2022 року Профспілка металургів і гірників України була прийнята до ЄКП, а на Конгресі наші інтереси представляла голова профкому первинної організації в «АрселорМіттал Кривий Ріг» Наталя Маринюк.

Судячи з виступу Урсули фон дер Ляєн, Сторони трудових відносин в Європі керуються загальноприйнятою етикою соціального діалогу, яка передбачає чесність і відповідальність. Взяти хоча б одну деталь, яка лежить на поверхні їхнього соціального діалогу: у Конгресі профспілок у Берліні взяли участь перші особи європейської і світової політики - канцлер Німеччини Олаф Шольц та Президент Єврокомісії Урсула фон дер Ляєн.

25.05.2023, Берлін, головні тези виступу Урсули фон дер Ляєн:

Шановні делегати національних профоб'єднань!

Мені дуже приємно бути тут з вами в Берліні. Ви – ті, хто дає трудящим право голосу. Саме ви мобілізуєтесь рік за роком – і коли ви піднімаєтесь сходами, ви бачите різні етапи цієї подорожі – за справедливі зарплати та гідні робочі місця. Ви очолювали кампанії за гендерну рівність та рівну оплату праці. Якщо сьогодні Європа має найвищі трудові стандарти у світі, то це також завдяки вашій відданості справі. Тому сьогодні я хочу від щирого серця подякувати вам, і не лише всім вам, присутнім у цій залі, але й багатьом тисячам профспілкових активістів, які день за днем працюють на місцях, – велике спасибі за те, що ви робите.

Де ми знаходимося сьогодні? Вже 30 років ми маємо єдиний ринок. Але у нас дуже особливий Єдиний ринок. Наша соціальна ринкова економіка функціонує завдяки постійному діалогу між профспілками, асоціаціями роботодавців та урядами. Отже, це модель, в основі якої лежать добре відомі колективні переговори.

У нас є чітка домовленість. Отримувати прибуток – це абсолютно нормально, але кожен має отримати свою справедливую частку. Уряди встановлюють правові рамки під демократичним контролем, але соціальні партнери стежать за тим, щоб ці правила були адаптовані та відповідали потребам компаній і працівників.

Європейська соціальна ринкова економіка – це, звичайно, бізнес і можливості. Але це модель, яка водночас дбає про людей, про громади. Йдеться про кожного з нас і про суспільство в цілому. Таким чином, ставити людей на перше місце – це ключовий фактор успіху європейської соціальної ринкової економіки. Цей підхід, орієнтований на людину, також має бути нашим компасом у мінливому світі.

Візьмемо чисту і цифрову економіку. Вона вже створює незліченну кількість робочих місць. Наприклад, якщо ви подивитесь на європейську індустрію акумуляторів, вона потребуватиме 800 тисяч додаткових кваліфікованих працівників лише протягом наступних двох років. Або подивіться на сонячну енергетику. До 2030 року їй знадобиться один мільйон додаткових

робочих місць, кваліфікованих працівників – це вдвічі більше, ніж ми маємо сьогодні.

Тож наша соціальна ринкова економіка повинна йти в ногу з цим мінливим світом. Саме тут нам потрібні ви. Ви потрібні нам, тому що, як профспілки, ви знаєте, що турбує трудящих. Ви знаєте, де наші правила більше не відповідають поставленим цілям і потребують оновлення. Ви знаєте перевірену систему колективних переговорів між сильними профспілками та роботодавцями, яка є конкурентною перевагою Європи в часи змін.

Дозвольте мені навести кілька прикладів.

Перш за все, я вважаю, що кожен повинен отримати справедливий шанс вийти на ринок праці. У нас рівень безробіття становить 6%. Це найнижчий рівень за всю історію спостережень. Але в той же час у нас рівень безробіття серед молоді становить 14%. Саме тому ми запровадили Молодіжні гарантії: кожен молодий європейець повинен мати можливість працевлаштування, кожен молодий європейець повинен мати принаймні можливість пройти стажування. Ми скаржимося на брак кваліфікованих кадрів? Що ж, давайте просто адекватно інвестувати в цей величезний потенціал, який існує.

Другий приклад. Занадто багато жінок змушені звільнитися з роботи, коли вони вирішують народити дитину. Це просто неправильно. Саме тому ми запровадили Дитячі гарантії. Ми хочемо, щоб усі сім'ї могли дозволити собі догляд за дітьми та ранню освіту для своїх дітей. Це розширення прав і можливостей батьків, це освіта для дітей і це навички для нашої економіки. Саме в цьому полягає суть Дитячих гарантій, і давайте зробимо це реальністю на місцях. Це дуже важливо.

Третій аспект. Не повинно бути такого поняття, як бідність серед працюючих. Кожен, хто працює повний робочий день, повинен мати можливість заробляти на життя. Я думаю, що це основний принцип нашої соціальної ринкової економіки. Тому я дуже рада, що ми зробили історичний крок і прийняли Європейську директиву про мінімальну заробітну плату.

Четвертий аспект. Під час COVID-19 наша економіка зупинилася. Саме тоді ми разом створили першу в історії Європи схему короткострокової зайнятості. І це дало нашим компаніям фору наприкінці пандемії, коли економіка знову почала зростати, тому що ці компанії не звільнили своїх працівників, а зберегли кваліфікованих спеціалістів на робочих місцях. Це і є соціальна ринкова економіка в її найкращому прояві.

У нашій пропозиції щодо платформної роботи ми запропонували новий комплекс правил щодо використання автоматизованих систем для управління платформними працівниками. Це означає, що автоматизовані рішення повинні перевірятися людьми. Наприклад, Законом про штучний інтелект ми встановили чіткі правила для ризикованих застосувань штучного інтелекту, щоб компанії та програмісти могли розвиватися і вдосконалюватися, але при цьому громадяни та їхні права завжди були під захистом.

Нарешті, всі працівники заслуговують на можливість розвиватися та вдосконалюватися протягом своєї кар'єри. Ми повинні створити кращі

умови для навчання впродовж усього життя. Профспілки вже багато років є лідерами в цьому питанні – велике вам спасибі за це. Ви уклали угоди з вугледобувними компаніями про перекваліфікацію працівників після закриття шахт – ви показали, що це можливо. Ви розробили рішення з енергетичними компаніями для навчання їхніх працівників новим джерелам енергії та енергоефективності – це можливо. Як ви зазначили, навички повинні розглядатися не як витрати, а як актив. Саме тому ми вперше встановили європейську ціль щодо навичок. До 2030 року ми хочемо, щоб щонайменше 60% дорослого населення щороку проходили навчання. Ми оголосили 2023 рік Роком навичок і запустили Пакт про навички. Ми узгоджуємо потреби компаній з відповідним навчанням для працівників, щоб допомогти мільйонам європейців підвищити кваліфікацію та перекваліфікуватися.

Основною обіцянкою соціальної ринкової економіки є процвітання при одночасному захисті та розширенні прав і можливостей трудящих. Це обіцянка, яку наші батьки, діди та прадіди дали нам. І я хочу, щоб ця обіцянка була правдивою сьогодні для всіх європейців, для наших дітей і наших онуків. Це має бути правдою для молодих жінок і чоловіків, які хочуть мати дітей і продовжувати просуватися в кар'єрі. Це має бути правдою для тих, хто втратив роботу на півдорозі своєї кар'єри і заслуговує на нову можливість. Це має бути правдою для тих, хто пропрацював десятки років і тепер хоче гідно вийти на пенсію.

Це обіцянка справедливої угоди між працівниками та роботодавцями, основний принцип нашої соціальної ринкової економіки. Незалежно від того, які виклики чекають на нас, незалежно від того, як швидко змінюється світ навколо нас, ми можемо і повинні залишатися вірними європейській обіцянці: ставити людей на перше місце.

Дуже вам дякую.