

---

## Самоврядування

УДК 332:105.44

*Тупиця О. Л.*

*Доктор політичних наук, професор кафедри політології  
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара*

## ПРОФСПІЛКИ ЯК ГРУПИ ІНТЕРЕСІВ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Розглядаються ресурси групової представницької активності профспілок, якими є організаційна спроможність, відповідність потребам та вимогам трудящих, включеність у реальні процеси трансформації виробництва. Встановлюються параметри конкурентного середовища групової політичної активності в межах соціально-трудова відносин у трансформаційному суспільстві.

Ключові слова: *трансформаційне суспільство, профспілки, організації роботодавців, урядова соціальна політика, колективні договори, соціальне партнерство.*

Сучасна політична наука дедалі більше уваги приділяє питанням неформальної групової політичної активності в умовах переходу до демократії. Оскільки інформація про ці явища може стати основою для розкриття механізмів функціонування політичних інститутів і процесів в умовах, коли правила політичного суперництва не є формалізованими і прозорими. Водночас груповий вимір політичного представництва розкриває специфіку соціальної структури конкретного суспільства, механізми просування соціальних вимог на політичний рівень. Одним з базових секторів генерування соціальних потреб та імпульсів підтримки і вимог до політичної системи (Д. Істон) виступає сфера соціально-трудова відносин. У економічно розвинених державах соціально-трудова відносини вкладаються у парадигму соціального партнерства і включають взаємодію трьох різноспрямованих сил: роботодавців, представників працівників (профспілок) і урядових органів

регулювання. Всі ці структури мають власні групові інтереси в межах соціально-партнерських відносин.

У сучасній Україні групова політична взаємодія в межах соціально-трудових відносин також перебуває у фазі становлення. Тому вкрай необхідним є вивчення загальних закономірностей щодо розстановки сил в межах питань організації праці, які існують у суспільствах, що переживають процеси трансформацій.

Проблеми групової активності профспілок у межах соціального партнерства розглядали вітчизняні та зарубіжні вчені. Зокрема, комплексний характер групової громадської активності профоб'єднань підкреслював В. Цвих [6]. Український експерт О. Корнієвський [1] розкрив роль профспілок у транзитивному суспільстві. Економічний аспект відстоювання групових інтересів у соціально-трудовах відносинах вивчала російська дослідниця І. Урсова [5]. Аспекти активності профспілок у суспільстві сталої демократії вивчали американські дослідники Дж. Келлі та П. Вілман [7]. Поряд з цим, проблематика групової активності профспілок в межах соціально-трудовах відносин потребує подальшого вивчення.

Проблема громадської активності профспілок в межах соціально-трудовах відносин для сучасної політичної науки є важливою як з практичної, так і з теоретичної точки зору. Метою статті є встановлення потенціалу профспілок як групового політичного актора в межах сучасних соціально-трудовах відносин у трансформаційному суспільстві. Завданнями статті є: по-перше, вивчення трудового представництва політичних інтересів роботодавців та держави; по-друге, визначення структурних та організаційних особливостей групової активності профспілок у соціально-трудовах відносинах на прикладі конкретних транзитивних та розвинених демократичних держав.

Активність профспілок як громадських організацій на пострадянському просторі має досить тривалу традицію. Традиційні форми відстоювання трудових інтересів найманих працівників удосконалювалися і набули розвинених форм вже у позаминулому столітті. Ефективність досягнення профспілками успіху у реалізації потреб своїх членів залежала від ступеню радикальності вимог та організаційної спроможності профспілкових об'єднань. Згідно зі статтею В. Морозова, боротьба російських найманих працівників проти жорсткої експлуатації, законодавчого і політичного безправ'я, яка розпочалася «з зародженням пролетаріату, пройшла нелегкий шлях від бунтарських стихійних висту-

пів до організованих дій і підготувала ґрунт для створення профспілок. Вже у 80–90-ті роки XIX століття страйки стають головною формою боротьби робітників» [2, с. 27].

Відстоювання прав найманих працівників в межах соціально-трудових відносин профспілками пов'язана з іншими сторонами соціально-трудових відносин. Значну роль у трансформаційних суспільствах в межах регулювання відносин праці і капіталу відіграє держава. Її спроможність полягає в існуванні низки групових гравців, які представляють, з одного боку, профільні міністерства і відомства, а з іншого — регіональні та місцеві виконавчі і представницькі органи влади, зацікавлених в економічному зростанні. Профспілки виступають партнерами держави в умовах, коли остання намагається контролювати діяльність бізнес-структур. Водночас в умовах трансформації профспілки позбавлені багатьох можливостей, які б дозволяли їх розглядати як рівноправні за потенціалом групи у соціально-трудових відносинах. У статті російської вченої С. Неходи, держава виступає як «гарант найважливіших громадянських прав, які є необхідними для ефективного функціонування системи соціального партнерства, реалізації прав робітників, підприємців і профспілок. Головні функції держави в цьому випадку — це функції організатора і координатора. Держава розробляє основні правила, норми і механізми взаємодії сторін, формує визначення мінімальних трудових стандартів: мінімального рівня оплати праці, соціальних пільг і гарантій» [3, с. 18].

Відносини конкуренції та змагання виступають середовищем для взаємодії профспілкових груп інтересів з організаціями роботодавців. В умовах суспільства трансформацій успішність соціального партнерства залежить від можливостей реалізації інтересів роботодавців та їх форм і методів роботи. Приклади сучасної Росії свідчать, що організації роботодавців виступають одним з найбільш динамічних в організаційному відношенні групових утворень, які утворюють досить розгалужену мережу. Згідно з даними російських вчених, «на теперішній час російська спілка підприємців і промисловців нараховує більше 3 620 тис. індивідуальних членів, близько 4,7 тис. юридичних осіб, більше 100 корпоративних об'єднань підприємств, які виробляють 80% валового внутрішнього продукту Росії. РСПП нараховує 89 регіональних об'єднань і представництв. Всього ж в Росії на теперішній час існують близько 80-ти об'єднань підприємств і роботодавців, які претендують на загальноросійський статус» [3, с. 21].

Оцінюючи групову спроможність профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників і забезпеченні своїх організаційних потреб, необхідно враховувати й слабкі сторони роботодавців як потенційних конкурентів. Формальні організації підприємців не є тими базовими структурами, які виступають реальними учасниками групової активності з відстоювання соціально-економічних інтересів. Згідно з Є. Неходою, для діяльності російських організацій промисловців і підприємців властива «нерівномірність інститутів представництва роботодавців на регіональному рівні, неготовність і небажання брати на себе додаткову відповідальність і піклування» [3, с. 22].

Спроможність груп роботодавців як конкурентів профспілок залежить від стану економічного зростання у конкретній галузі. Якщо профспілки утворюються на більшості підприємств, то активність груп інтересів, (просування та відстоювання інтересів на загальнодержавному, регіональному, місцевому рівнях), спостерігається здебільшого у секторах економіки, які здатні забезпечити сталий прибуток. «Спостерігається також вкрай нерівномірний розподіл об'єднання роботодавців за галузями і секторами економіки. В першу чергу, до регулювання трудових відносин залучається найбільше підприємців у галузях нафто- і газовидобутку, виробництва металів, паперу», — вважає Є. Нехода [3, с. 23].

Реалізація групових інтересів профспілок в межах соціально-трудова відносин пов'язана з завданнями, які стоять перед сферою соціально-трудова і соціально-партнерських відносин у трансформаційному суспільстві. Ці завдання виражають загальні потреби модернізації та забезпечення сталого зростання економіки. На думку російської дослідниці, удосконалення соціального партнерства з урахуванням роботодавців має йти за двома основними напрямками: «по-перше, підвищення соціальної відповідальності бізнесу і розвиток соціального діалогу за участю уряду, який має відігравати роль гаранту; по-друге, проведення ефективної політики, спрямованої на працівників підприємств і спільно з профспілками прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів і соціальних цілей розвитку» [3, с. 23].

Успішність реалізації групових інтересів найманих працівників у суспільствах соціальних і економічних трансформацій залежить від адекватності розуміння профспілками своїх можливостей та потреб. Близькість до базових запитів і інтересів трудящих, обґрунтовує постійну актуальність вимог профспілок як груп інтересів. Водночас істотною

потребою є постійне удосконалення умов праці, що не завжди є реальним у межах суспільства трансформації. Профспілки як компонент соціального партнерства сучасної Росії відзначаються двома основними особливостями. Перша особливість — це «найбільш масове об'єднання трудящих, яке є найбільш досяжним, жодних обмежень і особливих умов для вступу в їх лави не існує. Другою умовою цієї організації за своїми цілями, завданнями й інтересами є наближення до економіки й соціально-трудової сфери. В кінцевому рахунку сферою застосування особливих інтересів і сферою реалізації його можливостей, в тому числі і творчих, є трудова діяльність» [3, с. 24].

Організаційна спроможність профспілок як групи інтересів у межах соціально-трудових відносин спирається на можливості формальної організації об'єднань трудящих. Як сторона об'єднань трудящих у соціально-трудових відносинах, профспілки представляють перед роботодавцями і адміністраціями конкретних підприємств не лише конкретні трудові колективи, але й весь загал найманих працівників, об'єднаних у цілісну структуру. В цих умовах вимоги до підвищення стандартів і умов праці є більш обґрунтованими і вагомими. Про це свідчать приклади сучасної Росії. «Найбільшим об'єднанням трудящих в Російській Федерації є Федерація Незалежних Профспілок Росії (ФНПР), утворена у 1990 році. ФНПР об'єднує 41 російську профспілку на правах членських організацій і шість профспілок, які відстоюють свої взаємини з ФНПР на основі двосторонніх договорів про співпрацю. ФНПР об'єднує близько 21 млн. членів профспілок, більше 95% всіх членів по країні, в 89 суб'єктах існує 89 територіальних об'єднань. Найвищим органом ФНПР є з'їзд, у період між з'їздами діяльністю ФНПР керує Генеральна рада, засідання якої відбуваються не рідше ніж два рази на рік», — інформує російська дослідниця [3, с. 24].

Групове відстоювання інтересів профспілок в межах соціально-трудових відносин має серйозні переваги в тому випадку, якщо профспілки розширюють свій вплив на процеси виробництва й управління підприємствами. В такій ситуації групова активність профспілок, в тому числі й лобізм, мають бути спрямовані на законодавчі зміни, які будуть констатувати процеси реальної виробничої демократії за зразками розвинених демократичних країн. В цілому соціально-трудова сфера має бути інтегрованою і вирішувати завдання економічного зростання. На думку Є. Неходи, «соціальне партнерство має розвиватися таким чином, що максимально зацікавлені наймані працівники, як соціально відповідальні,

повинні бути зацікавлені в зростанні фінансово-економічних результатів діяльності підприємства, тобто, стати економічно відповідальними. Держава повинна формувати механізми забезпечення і роботодавця, і робітника, при цьому, держава повинна бути соціально і економічно відповідальною» [3, с. 27].

Можливості профспілок як групових політичних об'єднань в межах реалізації державних реформ соціально-трудової сфери має спиратися на їх внутрішню єдність і концентровану підтримку з боку трудящих. Також процеси інституалізації профспілок як груп інтересів мають знаходити підтримку на основі формування соціальної ідентичності найманих працівників, усвідомлення ними належності до специфічних соціальних верств з особливими інтересами та потребами. Згідно з поглядами Є. Неходи, «розвиток соціально-трудових відносин в сучасних умовах характеризують сучасні економічні, психологічні, правові аспекти взаємозв'язків окремих людей і соціальних груп в процесі трудової діяльності, наукова й навчальна література» [4, с. 152].

Розширення можливостей профспілок як груп інтересів в межах соціально-трудових відносин може базуватися на удосконаленні загальних норм колективно-договірного процесу і забезпечення дотримання укладення колективних договорів. В умовах, які існують з моменту розпаду СРСР це питання є вкрай важливим. Формальний характер укладених колективних угод підкреслюється багатьма дослідниками і практичними діячами. «Спільною для більшості країн континентальної Європи є жорстка система колективних договорів і переговорів. Колективний договір має пріоритет над індивідуальними трудовими контрактами і діє принцип солідарності, в соціальному забезпеченні він означає те, що в основу покладена ідея взаємодопомоги поколінь. Доки працівник є здоровим, він вносить кошти у спільний соціальний фонд, з якого формуються всі допомоги безробітним, інвалідам та людям літнього віку», — зауважує російська вчена [4, с. 154].

Підсилення впливу профспілок як груп інтересів в межах соціально-трудових відносин також має перспективи зростання через реалізацію національних традицій і специфічної ментальності. Як свідчить приклад Японії, населення є структурованим в межах специфічних соціально-етичних норм, які регулюють процеси виробництва на основі індивідуального та колективного сумлінного ставлення до трудових обов'язків. Згідно зі статтею Є. Неходи, соціально-трудові відносини в межах японської моделі «засновані на основі співучасті колективного

духу, стали прикладом контактів між підприємцями та працівниками, які характеризуються порозумінням і співпрацею. Ці принципи вибудовані за допомогою наступних механізмів: профспілки в середині підприємств, ради підприємств, гуртки якості» [4, с. 155].

Специфічні національні традиції як основа трудової етики можуть стати основою для посилення членської бази профспілок як конститутивного провідника інтересів трудящих. Єдність інтересів людей найманої праці потребує організаційного оформлення і громадсько-політичного виразу. Профспілки, здійснюючи агрегування та артикулювання інтересів можуть спиратися на особливості національного характеру пострадянських країн. Наприклад, важливою складовою соціально-трудова відносин в Росії, за висновком науковців, є колективний, общинний ідеал поряд з державним і індивідуальним ідеалами. Великою була і є роль держави в житті російського суспільства. «Фактично, можна констатувати, що складається нова модель соціально-трудова відносин, її рисами є наступ якісного і принципово нового сучасного виробництва, істотною рисою якого стає орієнтація на людину-працівника», — стверджує російська дослідниця [4, с. 157].

Зміна ролі окремих виробників у процесі виробництва і надання послуг, збільшення індивідуальних ролей, підвищення статусів індивідуального працівника кидає певний виклик колективам як соціальній основі професійних спілок. З іншого боку, підвищення кваліфікації відповідальності найманих працівників передбачає і наявність нових удосконалених форм захисту. У цих умовах організації найманих працівників, як структури групового впливу, можуть більш оперативно і чітко здійснювати захист інтересів своїх членів. Трудові відносини перебудовуються в напрямку встановлення партнерських відносин і співпраці трудящих і представляючи їх інтереси профспілок з одного боку і керівництва підприємств з іншого, з метою підвищення ефективності діяльності, посилення значимості в трудових процесах, творчості, новаторства, інтелектуалізації праці, включаючи потенціал організації і економіки в цілому. «Сьогодні можна констатувати тенденцію до гуманізації праці від конвеєра до мануфактури третього тисячоліття» [4, с. 157].

Таким чином, специфіка соціально-трудова відносин трансформаційного суспільства формує середовище групової громадсько-політичної активності профспілок на основі існуючої організаційної бази соціального партнерства. Еволюція законодавчого та виконавчого регулювання

соціально-трудова відносина ставить перед профспілками як політичними групами інтересів низку викликів. Серед них: відповідність змісту нового законодавчих актів (таких, зокрема, як проект «Трудового кодексу» в сучасній Україні) специфіці національної економіки, активне впровадження менеджерських технологій, зростання рівня технологізації праці. В цих умовах практична робота профспілок як груп інтересів має бути динамічною та спрямованою на визначення ключових моментів й особливостей поточного виробничого процесу. Групова форма політичної активності як чинник відстоювання інтересів може забезпечити більш глибоке і широке представництво інтересів найманих працівників через її динамізм та вплив на прийняття рішень.

Висновки. Роль профспілок як груп інтересів в межах соціально-трудова відносина трансформаційного суспільства має низку перспективних напрямків та істотних викликів. Потенціал групової активності для профспілок у контексті соціально-трудова відносина може бути як базою для підтримки організації найманих працівників, для нарощування їх політичного впливу, так і основою організаційних обмежень їх діяльності.

Серед позитивних рис перспективної групової активності профспілок є масовість організаційної структури, загальна підтримка трудящих, стандартність вимог профспілок та їх близькість до основних потреб найманих працівників. Водночас нарощування організаційної спроможності роботодавців, специфічні галузеві інтереси державних агентств з регулювання соціально-трудова відносина, галузеві, регіональні та місцеві пріоритети в межах соціально-трудова відносина, можуть бути перешкодами для сучасних профспілок як груп інтересів, оскільки вони формують своєрідне конкурентне середовище.

Спроможність профспілок пристосовуватися до мінливих умов може надати їм шанс для подальшого організаційного зростання і ефективного відстоювання прав найманих працівників. Відновлення впливу профспілок, як масових громадських організацій може бути забезпечене за рахунок послідовного просування питань реформування соціально-трудова відносина шляхом зміни умов, стандартів оплати праці відповідно до світових стандартів, рекомендацій МОП та європейських соціально-партнерських структур. Це дає можливість соціально-трудова сфері сучасної України стати чинником економічного зростання та політичної стабільності.



---

Перспективами подальшого розгляду проблеми, порушеної в даній статті є встановлення особливостей сучасних профспілок як загальнонаціональних громадсько-політичних рухів.

### **Список використаних джерел:**

1. Корнієвський О. Професійні спілки в умовах соціальних трансформацій [Текст]/О. Корнієвський//Політичний менеджмент: Український науковий журнал. — 2008. — № 6. — С. 105–113.
2. Морозов В. Б. Рабочее движение как необходимый фактор зарождения профсоюзов в России [Текст]/В. Б. Морозов//Известия РГПУ Им. А. И. Герцена. — 2009. — № 108. — С. 22–28.
3. Нехода Е. В. Группы интересов в системе социального партнерства [Текст]/Е. В. Нехода//Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. — 2008. — № 1. — С. 17–27.
4. Нехода Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях [Текст]/Е. В. Нехода//Вестн. Том. гос. ун-та. 2004. — № 283. — С. 152–158.
5. Урусова И. Н. Экономические интересы в системе отношений собственности [Текст]/И. Н. Урусова//Экономический Журнал. — 2008. — № 15. — С. 37–47.
6. Цвих В. Ф. Профспілки і громадянське суспільство: особливості парадигми відносин [Текст] Автореф. дис. ... доктора політ. наук: 23.00.02 Цвих В. Ф.; Київ: КНУТШ, 2004. —36 с.
7. Union Organization and Activity [Техт]. — Ed. by John Kelly, Paul Willman. — NY: Routledge, 2004–208 p.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2013 р.

*Тулица О.Л.* Профсоюзы как группы интересов в системе социально-трудовых отношений трансформационного общества

Рассматриваются ресурсы групповой представительной активности профсоюзов, которым является организационная способность, соответствие потребностям и требованиям трудящихся, включенность в реальные процессы трансформации производства. Устанавливаются параметры конкурентной среды групповой политической активности в рамках социально-трудовых отношений в трансформационном обществе.

Ключевые слова: *трансформационное общество, профсоюзы, организации работодателей, правительственная социальная политика, коллективные договоры, социальное партнерство.*

*Tulytsia O.L.* Trade unions as interest groups in the system of social-labor relations of transformation society

The paper considers resource group representative trade union activity, which is the organizational capacity, meeting the needs and demands of workers involvement in the actual processes of transformation. Installed Options competitive environment group political activity within industrial relations in transition society.

Keywords: *transformational society, trade unions, employers' organizations, government social policies, collective agreements, social partnership.*