

М. А. Міхейченко

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

### ПОЛІТИЧНИЙ ВПЛИВ ПРОФСПІЛОК НА ТРАНСФОРМАЦІЮ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Досліджується політичний вплив профспілок на трансформацію трудового законодавства країн ЄС. Акцентується увага на важливості досягнення оптимальної системи трудових відносин між робітниками та працевлагодатцями як результату впливу політичної волі європейських профспілок. Робиться висновок щодо зростаючої ролі профспілок у трансформації трудового законодавства ЄС.

**Ключові слова:** трансформація трудового законодавства, профспілковий рух, соціальні права, Європейська стратегія зайнятості.

Исследуется политическое влияние профсоюзов на трансформацию трудового законодательства стран ЕС. Акцентируется внимание на важности достижения оптимальной системы трудовых отношений между рабочими и работодателями как результата влияния политической воли европейских профсоюзов. Делается вывод относительно растущей роли профсоюзов в трансформации трудового законодательства ЕС.

**Ключевые слова:** трансформация трудового законодательства, профсоюзное движение, социальные права, Европейская стратегия занятости.

Political influence of trade unions on transformation of labour legislation of countries of EU is researched. Attention is accented on importance of achievement of the optimum system of labour relations between workers and employers as a result of influence of political will of the European trade unions. Conclusion is drawn to the growing role of trade unions in transformation of labour legislation of EU.

**Keywords:** transformation of labour legislation, trade-union motion, social rights, European strategy of employment.

Актуальність означеної проблематики та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями зумовлені наступними обставинами.

Проводячи єдину соціальну політику Європейський Союз встановлює стандарти якості життя та захисту прав трудящих, які є обов'язковими для всіх держав, що входять до його складу, необхідно зазначити, що профспілки приймають активну участь у цьому процесі. Профспілки є ключовими фігурами у створенні

нової Європи, яка базується на принципах солідарності, захищеності прав робітників.

В цьому контексті досвід країн ЄС сприяє подальшому розробленню нових підходів до правового регулювання трудових відносин в Україні, створенні повноцінних умов для відтворення, збереження і розвитку робочої сили, соціальної захищеності людей, найманої праці.

Характеризуючи трудові відносини, що склалися у країнах Західної Європи, український дослідник профспілок І.М. Чумаченко зазначає, що ці відносини мають характер правотворюючої моделі. Для якої характерно законодавчо закріплене право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод, їх умови є юридично обов'язковими, нагляд за їх дотриманням здійснюють трудові суди.

Мета статті – розкрити роль європейських профспілкових об'єднань в трансформації трудового законодавства.

Основні задачі, що спрямовані на реалізацію поставленої мети:

1. Проаналізувати діяльність інституцій, профспілкових об'єднань, спрямованих на трансформацію трудового законодавства: розкрити передові форми та методи регулювання трудових відносин на прикладі європейських стандартів;

2. Встановити роль та місце профспілкових об'єднань ЄС в трансформації трудового законодавства.

Методологічну основу роботи складає аналіз діяльності окремих інститутів регулювання трудових відносин в країнах ЄС. До розгляду прийняті фактори природи трудових відносин, правового статусу їх головних суб'єктів, сучасні форми та методи регулювання трудових відносин, що узагальнені в Європейській соціальній Хартії та Директивах комісії ЄС з однієї сторони, та діюче трудове законодавство окремих країн ЄС з іншої сторони.

Проблеми міжнародного, у тому числі європейського, профспілкового руху дуже широко і ґрунтовно вивчалися у вітчизняній історіографії в 70-80-і рр. ХХ ст. Ці праці, в яких досліджувалася теорія і практика масових суспільно-політичних рухів, заклали основу для подальшої розробки багатьох проблем історії європейського профспілкового руху. Проте, в 1990-ті рр., в умовах зміни системи цінностей в українському суспільстві і зміни дослідницького поля вітчизняної історичної науки, на жаль, сталося незаслужене зниження інтересу до проблематики робочого і профспілкового руху в цілому, що, зокрема, не сприяло вивченню питань історії і діяльності Європейської конфедерації профспілок (ЕКП).

Окремі моменти створення ЕКП, а також діяльність і позиція її попередників, відношення конфедерації на ранньому етапі її існування до розвитку європейської інтеграції висвічувалися в працях видатних вітчизняних фахівців Р.Х. Вільданова і Ю. А. Борко. У роботах вказаних авторів міститься оцінка ЕКП як європейської профспілкової організації на ґрунті реформістської, створеної з ме-



тою вироблення спільної політики з проблем західноєвропейської інтеграції і забезпечення «співпраці праці і капіталу».

Різні аспекти європейського профспілкового руху висвітлюються в роботах Е. Можаяєва. Він розглядав такі проблеми, як практика колективних договорів в європейських країнах, роль профспілок в політичному житті зарубіжних країн, соціальне партнерство, участь трудящих в управлінні виробництвом, питання зарплати і міграції, роботу європейських профспілок з молоддю, відношення профспілок Європи до розширення ЄС і так далі. В цілому автор дає позитивну оцінку діяльності ЄКП по проведенню нею в житті регіональної профспілкової політики і вважає, що конфедерацією накопичений унікальний досвід ведення соціального діалогу і боротьби за права і інтереси європейських трудящих в реальних історичних умовах. Чимале значення для даної статті мали роботи із профспілкового руху окремих європейських країн, виконані в різний час вітчизняними дослідниками А. Н. Байковою, М. Каргалою, Ф. Коломійцевим, Л. Р. Крицьким, П. Кузяковим, Н. Ю. Лапіною, В. Люблінським, Н. М. Масловою, Н. Марушкіною, О. Русинівим, Р. Рупецом, А. Б. Чорновим. Велике значення для адекватного розуміння умов, що склалися в Західній Європі в даний період, мають колективні праці і монографії співробітників Інституту Європи РАН: Ю. А. Борко, О. Буторіної, Н. Б. Кондратьєвої (Мірошніченко), О. Ю. Потемкіної, Н. Шенаєва, а також окремі статті вказаних авторів в наукових виданнях. Серед монографічних робіт, присвячених аналізу еволюції тредюніонізму на європейському рівні, чільне місце займає монографія норвезького дослідника Йона Еріка Долвіка «Перегляд кордонів солідарності: ЄКП, соціальний діалог і європеїзація профспілок в 90-і рр. XX ст.». У дослідженні детальним чином розглядаються проблеми динаміки і результатів інтеграції західноєвропейського профспілкового руху; розвитку соціального діалогу, починаючи з 90-х рр. XX ст.; історичних витоків і еволюції режиму соціальної політики Співтовариства; еволюції ЄКП з моменту її появи в 1973 р. до 1991 р.; форм асоціацій європейських працедавців; розвитку профспілкових структур і їх політики на наднаціональному рівні в постмаєстріхтський період з 1992 по 1997 рр. У роботі представлений детальний аналіз взаємодії національних і європейських суб'єктів індустріальних стосунків, піднімаються питання подолання відмінностей на користь національних профцентрів європейських держав.

*Виклад основного матеріалу.* В 1990-х рр. минулого століття більшість заходів, що приймалися ЄС в галузі трансформації трудового законодавства, базувалися на прийнятій у 1989 році Хартії основних соціальних прав працівників та угоді про соціальну політику (протокол додатків до Маєстріхтського договору 1992 р.). Однак конкретні дії по реалізації цієї політики були обмежені як розпливчатістю формулювань, так і необов'язковістю до виконання

для всіх держав ЄС, так, наприклад, Великобританія не підписала вище зазначені документи. Амстердамський договір, що набрав чинності в 1999 році врегулював ці проблеми, поширивши цю політику та перелік питань за яким рішення, прийняте на європейському рівні є обов'язковим для всіх країн ЄС [9, с.70].

Активний вплив на формування політики в галузі трудового законодавства здійснює Європейський економічний і соціальний комітет до складу якого входять представники трьох основних груп, що представляють інтереси суспільства: наймачів, профспілок, недержавних громадських об'єднань. Даний комітет висловлює позицію з основних документів, що приймаються Європейською Комісією і самостійно може ініціювати розгляд важливих питань в галузі трудового законодавства. Важливим кроком в розвитку трудового законодавства стало прийняття в 1997 році Європейської стратегії зайнятості. У відповідності з нею країни ЄС щорічно приймають річний план по покращенню ситуації на ринку праці. Однак, на думку російського дослідника М. Лукші багаторічний досвід регулювання трудових відносин в передових країнах Західної Європи свідчить про те, що прийняті акти у галузі трудових відносин являють собою набір модельних норм. Державам – учасникам ЄС надаються зразки, моделі, необхідні для нормального функціонування загального ринку праці, які неможливі без визначення ступеню зближення, гармонізації та уніфікації трудового законодавства. Одночасно це і набір мінімальних трудових стандартів, порушення яких в національному трудовому законодавстві вважається неприпустимим.

Законодавчо існують три механізми в прийнятті рішень профспілками: спільне прийняття, погодження та консультування. Процедура прийняття спільного рішення була вперше представлена в Договорі про ЄС (Маєстріхтському договорі 1992 р.) і була значно спрощена, а поле для її застосування поширене Амстердамським Договором 1997 р. Механізм є таким: після того як Комісія внесла пропозицію, вона повинна пройти два читання в Парламенті та Раді. Якщо пропозиція не проходить, із представників Ради та Парламенту формується «погоджувальний комітет», який при участі Комісії має прийняти погоджене рішення. Це рішення потім виноситься на розгляд на третє слухання в Парламент та Раду, де має бути прийняте остаточне рішення. Другий механізм прийняття рішення пов'язаний з процедурою погодження, яка вперше була представлена в Єдиному Європейському Акті (1986), і означає що до прийняття будь-яких рішень, Рада ЄС має узгодити погодження Європейського Парламенту. Парламент має узгодити, або відхилити пропозицію, але не має права вносити в неї зміни. Процедура консультування передбачає запит думки Європейського Парламенту. Ознайомившись з даною думкою, Комісія може внести зміни в пропозицію. Потім пропозиція виноситься на розгляд Ради, яка може прийняти її в тому виді, в якому вона представлена, або ж попередньо внести в неї зміни. У



випадку, коли Рада приймає рішення відхилити пропозицію Комісії, це рішення має бути одногосним [9, с. 71].

Активними суб'єктами процесу трансформації трудового законодавства, як зазначалося вище, в громадянському суспільстві стали профспілки, підприємці, кооперативні рухи, організації структурованих груп населення – пенсіонерів, інвалідів, а також релігійні, фермерські об'єднання, товариства взаємодопомоги. Профспілкові організації набули великої політичної і соціальної ваги [9, с. 71]. Отже, соціальний діалог ЄС і профспілок починає ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікація, взаєморозуміння, довіра. Соціальний діалог становить суть політики соціального партнерства в напрямку трансформації трудового законодавства. Він забезпечує цивілізоване, ефективне регулювання відносин, сприяє запобіганню або мирному вирішенню трудових конфліктів.

На відміну від української практики, в країнах ЄС традиційна модель соціального діалогу і партнерства набуває диверсифікованого характеру [4]. І, що видається найголовнішим, такі речі починають розглядатися, в першу чергу, як «суспільний інститут, продукт свідомості і волі людей. Відповідно – його соціальна цінність (і практична віддача цієї цінності) цілком залежить від людей, їх знань, умінь, прагнень, інтелектуальних рішень і життєвих вчинків». Як видно з практики, соціальний діалог, завдяки активності сторін-учасниць і рівню їх підготовленості, нині поширюється на всі процеси соціально-економічних відносин. Саме соціальні критерії в управлінських моделях знайшли відображення в концепції соціального партнерства, що з'явилися після Другої світової війни. Найважливішими складовими соціального діалогу стали договори, консультації та інформування про проблеми, які можуть мати вплив на ситуацію соціальних партнерів. У Європейському Союзі поширений погляд, згідно з яким соціальний діалог можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, в більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині він був формально закріплений як елемент системи соціально-трудова відносин [1, с. 270].

Аналізуючи вищевикладене, відзначаємо, що процес соціального діалогу в галузі трансформації трудового законодавства в Європейському Союзі проходив дві фази:

1) формалізація та інституціоналізація проведення переговорів між працівниками та роботодавцями; створення стабільної системи порозуміння соціальних партнерів на макро-суспільному рівні за посередництвом представників (насамперед профспілок та конфедерації роботодавців). Ця фаза укорінилась в класичній системі економічних

відносин промислового суспільства з притаманними йому центральними соціальними конфліктами;

2) децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями. В умовах розбудови правової, демократичної та соціальної держави розвиток взаємодії органів державної виконавчої влади з громадськістю набуває дедалі більшої актуальності [9, с. 75].

Важливу роль у цьому відіграє запровадження нових форм і методів діяльності профспілкових організацій з урахуванням європейських стандартів, спрямованих на забезпечення потреб та задоволення інтересів усіх членів суспільства. За результатами дослідження, проведеного інформаційно-аналітичним відділом ХарПІ НАДУ у 2007 р. бачимо, що значна частина респондентів у цілому визнає доцільність існування офіційно зареєстрованих об'єднань громадян/громадських організацій для забезпечення захисту інтересів окремих груп громадян у своїх областях (40% проти 23% тих, хто заперечує). Причому більше половини з них вбачають головним засобом вирішення нагальних проблем держави налагодження активного діалогу з громадськістю і найбільш впевнені в цьому представники владних установ районного рівня (57% проти 45% (до тих, хто відповіли) серед представників обласної влади). Серед можливих форм такого діалогу опитаними, насамперед, виділяється:

- проведення зустрічей представників різних підрозділів організації з жителями підзвітної території, громадські слухання, конференції з актуальних питань місцевого розвитку (52%);
- залучення представників громади до вирішення питань місцевого розвитку (43%);
- регулярне розміщення у засобах масової інформації відомостей про діяльність організації (42%);
- проведення соціологічних опитувань населення щодо вирішення актуальних соціально-економічних питань місцевого розвитку (41%);
- звітування з певною періодичністю перед жителями підзвітної території (39%) [9, с. 75].

Для України, яка знаходиться у фазі трансформації трудового законодавства, дуже важливо не припуститися принципів помилок. Тим більше, що втілення самої системи трудових відносин, що склалася в країнах ЄС автоматично не гарантуватиме швидкого зростання добробуту людей, натомість вимагатиме напруженої праці й консолідованих зусиль політиків, управлінців, учених, всіх прогресивно налаштованих громадян. Важливішим було б використання досвіду, узагальненого на кризових етапах історії сучасної



західної демократії. Це дозволило б краще «приміряти» їх досвід, не ігноруючи, звичайно, контекстуальних відмінностей. По-перше, дозволяє чітко сформулювати інтереси зацікавлених сторін і сприяє організації політичних партій на основі спільних інтересів, а не на основі особистісних відносин. По-друге, можливість створення стабільної й безконфліктної самоорганізації поза державою знижує необхідність і навіть надає альтернативу сильній, «тоталітарній» державі. Чим більше стає людей, які можуть подбати про себе завдяки співпраці, об'єднаній спільними інтересами, тим менше стає необхідність для держави втручатися в їхню соціальну сферу. По-третє, соціальний капітал також має відношення до якості уряду. У країнах з низьким рівнем соціального капіталу державної адміністрації страждають від корупції й неефективної діяльності.

На наш погляд, суттєвого вдосконалення потребують форми і методи взаємодії владних установ з громадськістю. Серед найбільш ефективних засобів інформування про результати діяльності вказуються громадські слухання, регулярне залучення представників громади для опрацювання конкретних шляхів вирішення проблем місцевого розвитку, активна взаємодія із засобами масової інформації та проведення соціологічних опитувань.

**Висновки.** Представницькі організації роботодавців і трудящих відіграють важливу роль у формуванні системи трудових стандартів Європейського Союзу: вони беруть участь у доборі тематики для нових трудових стандартів, у розробці відповідних текстів. Так, в результаті активної роботи профспілкових об'єднань та інших учасників соціального діалогу з'явилися чисельні правові акти ЄС, що передбачили цілий ряд заходів, направлених як на забезпечення повної зайнятості в ЄС, так і на деякі гарантії для трудящих (право на захист від необгрунтованого звільнення, право на справедливі і гідні умови праці і ін.). Можна сказати, що трудові стосунки, як і соціальна сфера в цілому, є предметом спільного ведення ЄС і держав-членів. Серед впливових об'єднань профспілок, які відіграють ключову роль у трансформації трудового законодавства більшість дослідників виділяють – Європейську Конфедерацію профспілок (ЕКП) та Європейський економічний і соціальний комітет. Саме цим інституціям як інструментам профспілкових об'єднань вдається ініціювати прийняття необхідних норм трудового законодавства.

Керівництво європейських компаній, як би з одного боку «за» таку роботу «лібералізацію», але з іншого – дещо заклопотані тим, що повинні вводити у себе євронорми. Особливо, відносно «робочих рад» і обов'язкової необхідності постійно консультуватися з ними, наприклад з приводу майбутніх звільнень або питань поточного управління в бізнесі.

З табору працедавців чується сувора критика того, що нові заходи ЄС – у вигляді директив та норм – приведуть до розладу свободи менеджменту і серйозного скорочення гнучкості ринку праці.

Особливо в даний час, коли число безробітних постійно зростає. Але в таборі профспілок нові правила розглядаються як «перемога праці», що дозволяє підсилити вплив робочих за столом переговорів з підприємцями.

Система трудового права не є застиглим конгломератом правових норм, вона є динамічною, перебуває в розвитку під впливом нових економічних і соціальних відносин і зазнає змін. Чільне місце в цій системі належить профспілковим об'єднанням, що впродовж десятиліть еволюційного розвитку виробляють ефективні механізми прийняття рішень.

### Бібліографічні посилання

1. **Аметистов Э. М.** Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде [Текст] / Э. М. Аметистов. – М. : Международные отношения, 1982. – 272 с.
2. **Астапенко В. А.** Изменения концепции сотрудничества государств-членов ЕС в области правосудия и внутренних дел по Амстердамскому договору [Текст] / В. А. Астапенко – СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та экономики и финансов, 1999. с. 34-67.
3. **Борко Ю. А.** От европейской идеи – к единой Европе [Текст] / Ю. А. Борко – М. : Издательский Дом «Деловая литература», 2003. – 464 с.
4. **Борко Ю. А.** Россия – Европейский Союз: стратегия стратегического партнерства [Текст] / Ю. А. Борко, Д. А. Данилов // ДИЕ РАН. – М., 2005. – № 157. – С. 32–37.
5. **Вильданов Р. Х.** Рабочий класс и «общий рынок» [Текст] / Р. Х. Вильданов. – М. : Наука, 1985. – 236 с.
6. **Гэлбрейт Дж. К.** Экономические теории и цели общества [Текст] / Дж. К. Гэлбрейт. – М. : Прогресс, 1976. – 225 с.
7. **Місніченко О. В.** Маніпуляція «людиною маси»: філософсько-культурологічний аналіз [Текст] : автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.04 / О. В. Місніченко; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2008. – 21 с.
8. **Потемкина О. Ю.** Европейское пространство свободы, безопасности и правопорядка: границы, содержание, механизмы [Текст] / О. Ю. Потемкина. – М., 2002. – 79 с.
9. **Чумаченко І. М.** Міжнародний досвід діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод [Текст] / І. М. Чумаченко // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 3. – С.69–76.
10. **Юргенс И. Ю.** Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра [Текст] / И. Ю. Юргенс, В. Е. Можаяев // БПА. – 1996. – № 1. – С. 17–32.

Надійшла до редколегії 17.01.11