

УДК 32:331.105.44 (477)

Тулиця О. Л.,

доктор політичних наук, професор,  
професор кафедри політології,Дніпропетровський національний університет  
імені Олеса Гончара

(Дніпропетровськ, Україна), E-mail: visnukDNU@i.ua

## ПОЛІТИЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНСЬКИХ ПРОФСПІЛОК ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ

*Анотація.* Присвячено аналізу зовнішньополітичних детермінант суспільної діяльності профспілок України, серед яких чільне місце посідають чинники європейської інтеграції. Відстоюється думка про необхідність трансформації вітчизняного профспілкового руху у відповідності із стандартами ЄС з метою збільшення його політичного впливу.

*Ключові слова:* профспілки, групи інтересів, співпраця, представництво, групова активність, політична діяльність

Актуальність теми. У сучасних умовах можливість успішного виконання профспілками своїх безпосередніх функцій тісно пов'язана із зовнішньополітичними та зовнішньоекономічними чинниками. Дедалі відчутніше впливає на ситуацію в Україні розвиток глобальної економіки. Саме профспілки, першими у світовій практиці, стали висловлювати тривогу з приводу безконтрольних дій транснаціональних корпорацій, які ввозили капітал у країни з низькими соціальними показниками заради одержання надприбутків. При цьому профспілки розуміли й розуміють, що даний процес, у принципі, неминучий, і має аспекти не тільки негативні, але й позитивні. Об'єктивно загальмувати його неможливо. Однак вони прагнуть до того, щоб цей процес не призводив до зниження соціальних стандартів у державах-експортерах капіталу та, навпаки, сприяв підвищенню таких стандартів у країнах-імпортерах. Іншими словами – у центрі їхньої уваги боротьба з так званим соціальним демпінгом.

Як наслідок, прагнучи консолідуватися перед особою спільного супротивника, профспілкові організації стурбовані не тільки соціально-економічними, але й політичними наслідками глобалізації. Сьогоднішня ситуація така, що реалізм і трансакціонізм, інші перспективи або парадигми, часто не мають значення для світової економічної політики. Виступаючи як важливі інститути громадянського суспільства, профспілки і їхні міжнародні конфедерації послідовно вимагають суворого дотримання громадянських, політичних і соціальних прав людини в будь-якому місці земної кулі. Найцікавіший досвід вирішення проблем консолідації накопичений сьогодні в Об'єднаній Європі.

Основні положення. Останніми дослідженнями та публікаціями, де започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, є роботи

британських та американських дослідників, зокрема, Д. Стівіса та Т. Босвела [8], В. Тейта [9] та А. Тейлора [10]. У них, відповідно, розглянуті проблеми процесів глобалізації та пріоритетів розвитку світового профспілкового руху [8], надано увагу відновленню активності низових організацій робітничих профспілок [9], викладено вступ до порівняльної перспективи участі профспілок у політиці [10]. Проте, вказані дослідження висвітлюють лише окремі аспекти розвитку профспілок як суспільного явища, поверхнево торкаючись теми їх взаємин із системним виміром сучасної політики.

Невирішеною раніше частиною загальної проблеми, якій присвячується означена стаття, є зовнішньополітична детермінація політичної участі сучасних українських профспілок. Метою статті є презентація основних аспектів впливу досвіду європейського профспілкового руху на перспективи політичного зростання профспілок України. Завданнями статті є розгляд стану сучасної профспілкової активності в окремих країнах ЄС, а також визначення змісту ідейної полеміки, в якій беруть участь профспілки на політичному рівні.

У цілому, можна зауважити, що профспілкові стратегії, спрямовані на створення організаційної противаги ТНК, в існуючих на сьогоднішній день умовах можуть привести лише до створення досить хитких конструкцій, навряд чи здатних дієво протидіяти міжнародному капіталу. Це стає особливо помітно у періоди економічного спаду та зростання безробіття, які виступають у ролі свого роду каталізатора для посилення протекціоністського та націоналістичного характеру політичних дій ряду профспілок.

В основному, однак, авторитет профспілок у діалозі на рівні ЄС як і раніше, прямо залежить від позицій, які вони мають на рівні національному, а також від національних традицій ведення соціального діалогу. Зокрема, вступ до ЄС Швеції й Австрії – країн із сильними традиціями відносин соціального партнерства – не спричинив інтенсифікації колективно-договірного процесу на європейському рівні [11, с. 92]. Різниця в національних рівнях соціального забезпечення та в оплаті праці залишається істотною, погроза соціального демпінгу – реальною, а мобілізація профспілок у загальноєвропейському масштабі – важкодосяжною, що, до того ж, посилюється кризовими явищами в організації представництва інтересів найманої праці на національному рівні.

Таким чином, юніонізм на рівні ЄС, який міг би виглядати логічною відповіддю на європейську інтеграцію, досяг поки що досить обмежених успіхів. Щоправда, Європейський конгрес профспілок в останнє десятиліття підсилювався і його права розширилися. Більше того, «соціальний діалог», що заохочується Маастрихтськими соціальними протоколами, приніс на європейській міжсекторіальній рівень певне «законодавство за згодою». Відбулися й інші нововведення, такі, як інституціалізація рад Європейських робітників [4, с. 67]. Однак зробити із цього висновок про те, що це означає початок системи трудових відносин на загальноєвропейському рівні, на нашу думку, було б надмірно оптимістичним. У доступному для огляду майбутньому важко собі представити, щоб загальноєвропейські профспілки також наблизилися до того, що хоча б віддалено нагадувало їхні успіхи на

рівні окремих країн. Національні системи трудових відносин будуть займати центральне місце в майбутньому Європи.

Зовнішньополітичним викликом, що може спричинити вплив на еволюцію політичного статусу українських профспілок слід вважати також боротьбу концептуальних моделей економічного розвитку, що розгортається у сучасному глобалізованому світі, зокрема, і на рівні ЄС. Прикладом слугує активна дискусія європейських профспілок та прибічників неоліберальної парадигми розвитку світової економіки. Предметом суперечки є межі ринкової економіки [6, с. 33]. Дебатуються питання про те, які сфери життя суспільства регулюються законами ринкової економіки, а які – ні. Профспілки виходять із пріоритету суспільства над економікою, тобто із пріоритету соціального підходу над економічним. Цей приклад показує, наскільки активними можуть бути об'єднання найманих працівників у суто політичних питаннях.

Шляхом оприлюднення позиції профспілок можуть бути офіційні заяви органів управління спілок. Зокрема, у «Севільському маніфесті» Європейської Конфедерації Профспілок дається короткий опис ситуації та викликів зміни демографічної ситуації, що впливають на ринок праці [14]. Центральний орган європейського проффруху визначає основні напрями подолання негативного впливу соціального демпінгу, погіршення умов праці, зростання кількості підприємств, на яких працівники не є об'єднаними у тред-юніони. Крім того, в маніфесті йдеться також про проблеми, що стосуються розвитку ЄС у цілому: стабільного інноваційного розвитку загальноєвропейської економіки, поглиблення захисту прав людини, збільшення зусиль у напрямі інтеграції між окремими регіонами та державами спільноти, подолання євро скептицизму тощо [14]. Проте, нагальним залишається й безпосередній захист прав працівників на конкретних підприємствах. За свідченням російського дослідника В. А. Новосолова «не можна зводити призначення підприємства до задоволення інтересів його господарів та акціонерів. На підприємстві проявляються різні й суперечні один іншому інтереси й погляди. Профспілкові активісти виконують свою місію, представляючи працюючих за наймом й вступаючи від їхнього ім'я у переговори із власниками підприємств» [1, с. 58].

Гостра дискусія між європейськими профспілками та неолібералами йде також щодо змін, що відбулися за останні 20–25 років у сфері трудової діяльності. У результаті численних досліджень експерти (соціологи, психологи, економісти, правознавці, історики) констатують глибокі зміни в утримуванні праці, в умовах праці й режимі роботи, у характері трудових відносин. При цьому ті самі факти й тенденції витлумачуються й оцінюються по-різному роботодавцями й профспілками [1, с. 57].

Роботодавці та їхні експерти використовують у своїх аналітичних матеріалах поняття конкурентоспроможність і гнучкість: щоб зберегти конкурентоспроможність в умовах глобалізації підприємствам доводиться проявляти гнучкість, наприклад, збільшувати обсяг виробництва при підвищенні попиту, а це можливо лише за умови, що й персонал виявить гнучкість, погоджуючись працювати надурочно або в 2–3 зміни [1, с. 60].

При скороченні попиту теж потрібна гнучкість персоналу, готовність працювати неповний робочий час, відповідно й заробляючи менше. Про те, до яких меж гнучкість припустима, і про те, яким чином її можна регулювати, підприємці звичайно умовчують.

Профспілки ЄС не виступають у принципі проти гнучкості в роботі персоналу, проти понаднормових робіт, оплачуваних за передбаченими в колдоговорі підвищеним розцінкам. Але на відміну від роботодавців, профспілки часто використовують поняття «нестійка зайнятість» у ситуаціях, коли гнучкість фактично не регулюється і тому робить трудове життя вкрай важким, виснажливим та нестерпним [7, с. 47].

Нестійка (неповноцінна) зайнятість у формі термінових трудових угод, прийому на роботу через агентства-посередники та різного роду стажування без гарантії наступного працевлаштування, з'явилася в європейському світі праці на початку 80-х та одержала досить широке поширення в 90-ті роки.

Профспілки умотивовано бачили у поширенні нестійкої зайнятості погрозу життєвим інтересам трудящих і виступили за поліпшення діючої системи соціального захисту. Гостра дискусія між профспілковими керівниками та неолібералами має в країнах Європи публічний характер, ведеться в медійному просторі: на трибунах з'їздів і конференцій, у друкованих й електронних ЗМІ, інтернет-просторі [5, с. 78].

Важливу роль у формуванні зовнішнього чиннику тиску на політичну активність українських профспілок, на нашу думку, будуть відігравати також європейські інститути демократичного контролю в області трудових відносин.

З утворенням Європейського Союзу профспілковий рух країн-членів зустрівся із низкою викликів, що потребували адекватної відповіді. Створення інституційної структури наднаціонального законодавчого та виконавчого управління спричинило перетворення окремих аспектів економічного та правового розвитку. Зокрема, компанії різних держав спільноти отримали можливість доступу до спільного ринку, що означає вільне пересування капіталів, ресурсів та отримання прибутків без зв'язку з територіями. Законодавче забезпечення соціально-трудова відносин залишилося на колишньому національному рівні. Тому на порядку денному розвитку європейського профспілкового руху з середини 1990-х років постала необхідність утворення єдиного європейського трудового права. Як зазначає німецький експерт з розвитку профспілок В. Лехер, «в ЄС не існує загальноєвропейського рівня колективних договорів. Залишається невідомим, яким чином мають укладатися колективні угоди на рівні союзу. Наприклад, чи підлягає європейському праву загальноєвропейський страйк, чи він має розглядатися в межах національних правових систем? Який вплив справить загальноєвропейські колективні угоди на національні процеси укладення трудових угод?» [15, с. 245]. Крім правової нерегульованості перед профспілками ЄС постали проблеми взаємодії з Європейською комісією та Європейським парламентом, які мають різні повноваження. При цьому перевага в оперативності та значущості щодо

загальноєвропейських рішень належить європейському урядові. Згідно Маастрихтської угоди 1995 року, процес прийняття виконавчих та законодавчих постанов у ЄС вкладається у формулу так званого «спільного прийняття рішень» («co-decision making»), що передбачає складну та тривалу за часом процедуру узгодження позицій щодо законопроектів. Цей процес, на думку В. Лехера, відкриває перед профспілками можливість виходу на загальноєвропейський політичний рівень. Для цього, стверджує німецький аналітик, необхідним є зміна організаційної та кадрової структури Європейської Конфедерації Профспілок (ETUC – European Trade Union Confederation) у відповідності з такими напрямками, як збільшення персоналу, відповідального за політичну співпрацю з Європейським парламентом та Комісією, активізація впливу на законодавчий процес на кожній стадії ухвалення законопроектів, розширення доступу до консультацій з експертами уряду Європи, які складають законопроекти та формують політику, забезпечення секретаріатом ЄКП має консолідовану позицію національних профспілок у питанні цілеспрямованого лобізму в комітетах Європарламенту та підрозділах Єврокомісії у такий спосіб, щоб національні профцентри не здійснювали конкурентну лобістську діяльність через депутатів від європейських політичних сил [15, с. 56]. Указані заходи на сучасному етапі є повсякденною реальністю європейського профспілкового руху, чинником збільшення конкурентоздатності у відстоюванні інтересів трудящих. Профспілковий рух України, маючи перспективу політичної взаємодії з Європейськими структурами, має зосередитися на способах забезпечення внутрішньої єдності стосовно вимог та цілей, що будуть відстоюватися на міжнародному рівні.

Формування європейської системи інститутів демократичного контролю в області трудових відносин (в Європі їх називають інститути соціального діалогу) здійснювалося поетапно. До створення в 1957 р. Європейського економічного співтовариства (ЄЕС), що нині має назву Європейський Союз, такі інститути функціонували в країнах Західної Європи у вигляді спеціалізованих парламентських комітетів, економічних і соціальних рад. Підписання в березні 1957 р. урядами 6 країн-фундаторок Римського договору про заснування ЄЕС поклало початок створенню регіональної системи інститутів соціального діалогу в масштабі співтовариства, першим таким інститутом став Економічний і соціальний комітет ЄЕС. Паралельно йшов процес організаційного оформлення – спочатку на рівні Співтовариства, а потім загальноєвропейському – профспілкових і підприємницьких структур. У 1974 р. була створена Європейська конфедерація профспілок (ЄКП), що в цей час поєднує майже всі національні профцентри країн Європи.

Система європейських інститутів соціального діалогу була істотно розширена в 90-ті роки. У вересні 1994 р. комісія ЄС випустила директиву №94/45/СЕ, що зобов'язує Європейські компанії із чисельністю зайнятих більше 1000 чоловік і підприємства, що мають свої, в 2-х і більше країнах ЄС створити разом із профспілками Європейські комітети із праці [13, с. 34], консультативні органи, що складаються з представників трудящих, яких менеджери компаній зобов'язані регулярно інформувати про діяльність і



плани компаній, у першу чергу в області зайнятості та професійної освіти. На початку 2006 р. з 1800 компаній, які, відповідно до вищезгаданої директиви, повинні були сформувати Європейські комітети з праці, 640 виконали розпорядження комісії ЄС. Останні компанії були найбільшими за чисельністю зайнятих, так що новою формою представництва було охоплено близько 10 млн. чоловік, або 60 % персоналу Європейських компаній [12, с. 45]. Процедура інформування представників трудящих була доповнена Комісією 2002 р. У 1998 р. Комісія ЄС ухвалила рішення щодо створення Європейських галузевих комітетів соціального діалогу, що складаються із представників профспілкових і підприємницьких галузевих європейських об'єднань. До початку 2006 р. таких комітетів налічувалося 33.

У цілому європейська система інститутів соціального діалогу, що виконують, по суті справи, функції органів демократичного контролю в області трудових відносин, забезпечує профспілки докладною та достовірною інформацією, що є передумовою їхньої ефективної діяльності.

Крім особливостей профспілкової діяльності в межах Об'єднаної Європи, слід також надати увагу тенденціям еволюції рику праці, які тісно пов'язані із специфікою соціально-економічного розвитку Старого Світу. Як указує аналітик профспілкової діяльності Т. Пато, вже 25 років виробничий сектор економіки Європи перебуває у фазі стагнації. Кардинальним чином змінилися умови праці [2]. Якщо в 1980-х роках у Німеччині 80 % робітників мали нормальні умови праці, тобто повний робочий день і безстроковий контракт, тимчасової зайнятості практично не існувало то сьогодні нормальні умови праці мають лише 50 % трудящих, і ця цифра зменшується [2]. Зростає, насамперед, число робітників, що мають неповний робочий день, додаткову працю та тимчасові контракти.

Також дедалі більше поширюється тимчасова зайнятість. Зростає число т.зв. «фрілансерів», які виконують роботу на принципах аутсорсингу на замовлення корпорацій. Ці робітники, які колись виконували ту ж роботу на умовах найму, тепер виконують її як самозайняті. Зазвичай вони працюють на ту ж компанію, що й раніше, але тепер вони абсолютно не захищені й найчастіше їхня зарплата стає нижче. Вказані тенденції серйозно впливають на «боездатність» профспілок у відповідних секторах, оскільки ці робітники вже не об'єднані у профспілки і їм складніше мобілізуватися. Те саме стосується робітників, що працюють за короткостроковими контрактами, на відрядних або тимчасових роботах.

Юніонізм на рівні ЄС, що міг би виглядати логічною відповіддю на європейську інтеграцію, досяг поки що досить обмежених успіхів. У доступному, для огляду майбутньому, важко собі представити, щоб загальноєвропейські профспілки навіть наблизилися до того, що хоча б нагадувало їхні успіхи на рівні окремих країн. Національні системи трудових відносин будуть займати центральне місце в майбутньому Європи. Вважаємо, що загальноєвропейський рівень буде скоріше доповнювати, а не поглинати їх.

Звичайно, було б помилкою представляти процес наступу неоліберальної політики економічного розвитку як результат свідомо спланованої змови

проти робітничого руху. Ми маємо тут справу, у першу чергу, із заходами капіталу, спрямованими на збільшення прибутку. Навряд чи варто особливо говорити про те, яким чином збільшення гнучкості умов праці ускладнює, а іноді й повністю блокує опір робітничого класу та профспілок.

Через негативні зміни структури праці понизилася здатність профспілкових організацій до активних дій та профспілкова свідомість у багатьох робітників.

Аналітики також вказують на падіння чисельності профспілок страйків, де брала участь тисяча або більше осіб [2]. У такій країні, як Німеччина право на страйк має суворі законодавчі обмеження. Політичні страйки взагалі заборонені, а страйки солідарності дозволяються тільки в дуже обмежених межах. Але є й такі країни як, наприклад, Франція, в яких низький рівень юніонізації не перешкодив високий страйковій активності. Але якщо розглядати Євросоюз або Зону Євро в цілому, то можна побачити, що число страйків з 1990 року неухильно падає.

Країни, що є новими членами ЄС сильно відстають за кількістю страйків. Це країни Східної Європи, які після розпаду РЄВ пережили драматичний період деіндустріалізації та розформування величезних профспілкових загонів. Низьким було число страйків у ФРН, східна частина якої пережила після падіння Стіни процес деіндустріалізації, з тими ж наслідками (високий рівень безробіття та зникнення постійної зайнятості) [4, с. 77]. Утім, треба брати до уваги й історичні особливості: у таких країнах, як Іспанія, Франція та Італія існують давні традиції профспілкової боротьби, і тому її інтенсивність майже не залежить від коливань чисельності профспілок.

Разом з тим, у скандинавських профспілках, особливо у шведських, чисельність складає 80 % робітників, при цьому частота виступів є непропорційно низькою. Це пов'язане з тим, що в корпоративній економіці профспілки беруть на себе частину завдань, які в іншій системі належали б державі. Членство у профспілці є інструментом соціального захисту, а не боротьби за трудові права [13, с. 123].

Висновки. Наведені тенденції, які мають стійкий характер, повинні ґрунтовно вивчатися українськими профспілками для того, аби забезпечити адекватну, належним чином організовану відповідь.

Таким чином, сукупність тенденцій розвитку світового профспілкового руху формує різновимірні чинники зовнішнього впливу на реальні та перспективні політичні дії українських профспілок. Переважна більшість тенденцій формує напрями модернізації профспілкового руху в умовах світової економічної та політичної інтеграції. Не зважаючи на національну обумовленість моделей поведінки профспілкових об'єднань багатьох країн, інваріантним засобом пристосування організацій працівників до мінливої глобальної та регіональної (в нашому випадку – європейської) ситуації є ініціативність політичних дій, організаційна гнучкість, мобільність та здатність до інновацій, зміна масштабів питань, які порушують профспілки у суспільстві.

Зовнішньополітичними чинниками оптимізації політичного статусу профспілок необхідно розглядати євроінтеграційні процеси, розвиток

світової економіки та формування світового політичного (громадянського) суспільства. Перший з них виступає джерелом орієнтирів еволюції профспілок, оскільки стандарти охорони праці та соціального захисту впритул наближаються до кордонів України.

Розвиток світової економіки, що втілюється у процесах глобалізації детермінує долучення профспілок до світового профспілкового руху з метою координації дій та узгодження стандартів. Особливої ваги даний чинник набуває із вступом України до ВТО. Формування світового громадянського суспільства, у свою чергу, зумовлює остаточний вихід профспілок за межі вузьких соціально-економічних функцій.

Європейська інтеграція також стає джерелом вимог та нормативів, відповідність яким може вивести вітчизняну профспілкову систему на новий рівень співпраці з політикою. Разом з тим, європейський вибір України є стимулом для встановлення цінності багатьох національних особливостей та практик, співвіднесення їх з прогресивною моделлю розвитку.

#### **БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:**

1. Новоселов Е. И. Общественный контроль в области трудовых отношений: европейские профсоюзы дают отпор сторонникам неолиберализма / Е. И. Новоселов // Современная Европа. – 2004. – № 2. – С. 5–64.
2. Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе [Электронный ресурс] / Т. Пато. – Режим доступа: [http://dialogs.org.ua/crossroad\\_full.php?m\\_id=6256](http://dialogs.org.ua/crossroad_full.php?m_id=6256) (дата звернення 20.06.2016) – Назва з екрана.
3. Bronfenbrenner K. Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. / K. Bronfenbrenner – Edited by Alan Campbell . – New York, 2007. – 360 p.
4. Hayward J. Trade Unions and Politics in Western Europe / J. Hayward / – London, 2007. – 246 p.
5. Howell C. Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000. / C. Howell – Princeton, 2005. – 256 p.
6. John G. Związki zawodowe w Europe – Irlandia / G. John – Gdansk, 1998. – 268 s.
7. Naumann R. Związki zawodowe w Europe – Portugalia. / R. Naumann / – Gdansk: NSZZ “Solidarnosc”, 1998. – 284 s.
8. Stevis D. Globalization and Labor: Democratizing Global Governance / D. Stevis, T. Boswell – London, 2007. – 207 p
9. Tait V. Poor Workers’ Unions: Rebuilding Labor from Below / V. Tait – Cambridge, 2005. – 258 p.
10. Taylor A. Trade Unions and Politics: A Comparative Introduction / A. Taylor. – NY, 1989. – 227 p.
11. The European Union and member states: towards the institutional fusion? – Manchester, 1996. – 382 p.
12. The European Union and national industrial policy. – London; New York, 1996. – 300 p.
13. The European Union: history, institutions, economics and policies. – London, 1998. – 621 p.
14. The Seville Manifesto. European Trade Union Confederation [Electronic resource]. – Access mode: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)
15. Trade Unions in the European Union: a handbook. / Ed. by W. Lecher. – London, 1994. – 296 p.

**Тушица О. Л.**, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры политоло-



логии, Днепропетровский национальный университет имени Олеса Гончара (Днепропетровск, Украина), E-mail: visnukDNU@i.ua

**Политические перспективы украинских профсоюзов и тенденции развития европейского профсоюзного движения.**

*Аннотация.* В работе проводится определение типов групп интересов, исследуются взаимосвязи различных типов групп интересов с профсоюзами. Определяются основные особенности политического сотрудничества профсоюзов и групп интересов.

*Ключевые слова:* профсоюзы, группы интересов, сотрудничество, представительство, групповая активность, политическая деятельность.

**Tupitsa O.**, Doctor in political science, docent, professor of the department of political science, Oles Honchar Dnipropetrovsk national university (Dnipro, Ukraine), E-mail: visnukDNU@i.ua

**Political prospects of Ukrainian trade unions and the development trends of the European trade union movement.**

*Abstract.* The work carried out to determine the types of interest groups investigated the relationship of different types of interest groups with trade unions. The basic features of the political cooperation between trade unions and interest groups.

*Key words:* trade unions, interest groups, cooperation, representation, group activity, political activity