

vesti/ana-batricevic-dometi-i-implementacija-zakona-odobrobiti-zivotinja-u-pravnom-sistemu-republike-srbije/

6. Ce facem cu maidanezii? Pro sau contra eutanasierii cainilor vagabonzi? Dezbateri Ziare.com. [Електронний ресурс]. – <http://www.ziare.com/social/caini-vagabonzi/ce-facem-cu-cainii-vagabonzi-pro-sau-contra-eutanasierii-dezbateri-ziare-com-1255231>

7. Danes je dan brezdomnih živali. [Електронний ресурс]. – <http://www.pesimojprijatelj.si/aktualno/clanek/dan-brezdomnih-zivali>

8. *Efrim L.* CC despre Legea Câinilor fără stăpân: Soluțiile de eliminare ale maidanezilor sunt individuale și nu collective. [Електронний ресурс]. – <http://www.gandul.info/stiri/cc-despre-legea-cainilor-fara-stapan-solutiile-de-eliminarea-ale-maidanezilor-sunt-individuale-si-nu-colective-9174991>

9. Legea 205 2004 actualizata Protectia animalelor. [Електронний ресурс]. – <http://legeaz.net/legea-205-2004-protectia-animalelor/>

10. Legea privind programul de gestionare a cainilor fara stapan. [Електронний ресурс]. – http://www.zooland.ro/Legea_privind_programul_de_gestionare_a_cainilor_fara_stapan-4784.html

11. Novela Trestného zákona 2011 sprísnila tresty za týranie zvierat. [Електронний ресурс]. – <http://wildcats.sk/novela-trestneho-zakona>

12. Ligji për rënkujdesjen ndaj kafshëve. [Електронний ресурс]. – http://www.mbpzhr-ks.net/documents/826320_ligji_mireqenia_e_kafsheve_sh.pdf

13. Qentë endacakë shqetësojnë kryeqytetasit. [Електронний ресурс]. – <http://www.indeksonline.net/?FaqelD=2&LajmID=69239>

14. *Stojanović N.* Legal protection of abandoned animals under the animal welfare act // *Facta universitatis: Law and Politics.* – 2011. – Vol. 9. – № 2. – P. 145–157.

15. *Törvény az állatok védelméről és kíméletéről.* [Електронний ресурс]. – http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800028.TV

16. Ustawa o ochronie zwierząt. [Електронний ресурс]. – <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19971110724>

17. *Zákon České národní rady č. 246/1992 Sb., na ochranu zvířat proti týraní.* [Електронний ресурс]. – http://eagri.cz/public/web/mze/legislativa/pravni-predpisy-mze/tematicky-prehled/Legislativa-MZe_uplna-zneni_zakon-1992-246-viceoblasti.html

18. Zakon o zaštiti živali (ZZŽiv). [Електронний ресурс]. – http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO1353.html

19. Zakon o zaštiti i dobrobiti životinja. [Електронний ресурс]. – http://vfs.unsa.ba/web/images/dokumenti/Zako_o_zastiti_i_dobrobiti_zivotinja.pdf

20. Zakon o zaštiti životinja. [Електронний ресурс]. – <http://www.zakon.hr/z/257/Zakon-o-za%C5%A1titi-%C5%BEivotinja>

16



Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на боці працівників: досвід Республіки Польща

Ігор МИКЛАЩУК,
кандидат політичних наук,
науковий співробітник
ДУ «Інститут всесвітньої історії НАН України»

Сучасний стан економіки та соціальної політики в Україні зумовлює потребу в інтенсивному розвитку договірному способу регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці. Адже саме соціальне партнерство сприяє досягненню балансу інтересів роботодавців та працівників, інтенсивному розвитку виробництва, забезпеченню стабільності суспільного життя. Це актуалізує роль та значення профспілок як суб'єктів сучасного трудового права. В Україні тільки на національному рівні легалізовано понад сто профспілок та їхніх об'єднань і зареєстровано близько двадцяти об'єднань організацій робо-

тодавців із всеукраїнським статусом [18, с. 2]. За досить тривалий період існування планової економіки в нашій державі серед широких верств населення склалося хибне уявлення, що профспілка – це структура, підконтрольна керівним органам підприємства, яка займається організацією доступного відпочинку та оздоровленням, вітає зі святами тощо. Насправді функції таких об'єднань працівників за ринкової економіки геть інші, але ставлення людей до профспілок змінюється дуже повільно.

Актуальність обраної теми зумовлена необхідністю поглибленого дослідження ролі профспілок у



взаємовідносинах між профспілковим рухом та державою.

Мета дослідження – вивчити історичний досвід та особливості профспілкової діяльності в Республіці Польща.

Результати аналізу літературних джерел засвідчують, що в Україні дослідження польського профспілкового руху здійснюється здебільшого в історичному контексті (В. Струтинській [2], А. Телегуз [3]) і маловивченими залишаються теми, що стосуються аналізу питань соціального діалогу в Польщі на сучасному етапі.

Серед європейських країн для нас цікавим є приклад сусідньої Польщі, яка має багатий досвід демократичного розвитку, зокрема й у галузі профспілкового руху. Характеризуючи його, слід зауважити, що він не лише увібрав традиції національного, а й перейняв основні здобутки європейського профспілкового інституціоналізму.

Об'єднання працівників здатні представляти інтереси значно ефективніше, ніж громадяни можуть робити це індивідуально. Польща стала першою країною в колишньому соціалістичному таборі, де вже на початку 1980-х років, на тлі погіршення соціально-економічних показників, відбулися перші масові виступи працівників за свої права. 17 вересня у Гданську на з'їзді представників від робітничих колективів понад 20 міжзаводських комітетів вирішили створити єдину організацію всепольського масштабу – Незалежну самоврядну профспілку «Солідарність», яка була офіційно зареєстрована в листопаді 1980 року, а до кінця року її членами стали вже більш як 3 млн. осіб. «Солідарність» являла собою об'єднання автономних регіональних профспілок. Організація від самого початку була здебільшого суспільно-політичним утворенням, яке об'єднувало різноманітні сили. В її лавах опинилися робітники та інтелігенція – люди майже всіх професій; пізніше цей рух уже в окремих організаційних формах охопив також інші групи суспільства – студентів, селян. Як слушно зауважує український дослідник В. Струтинський, «важливою складовою цих перемін було те, що до процесу формування контроліти в тогочасній Польщі активно долучалися не тільки інтелігенція, але й робітники» [1, с. 699].

Виникнувши на хвилі робітничого протесту, профспілка невдовзі висунула низку політичних вимог: перебудову суспільно-політичного устрою на засадах плюралізму, встановлення громадського контролю за діяльністю державних органів, незалежність громадських та державних інститутів від Польської об'єднаної робітничої партії. У разі невиконання висунених вимог організація обіцяла провести загальний страйк.

Її політичний вплив набув таких масштабів, що польське комуністичне керівництво було змушене розпустити колишнього профспілкового монополіста – Центральну раду профспілок (ЦРП). Прагнучи запобігти радикалізації суспільних настроїв та можливій ескалації конфлікту, влада 13 грудня 1981 року запровадила в країні военний стан. Було припинено діяльність усіх політичних партій, громадських організацій і профспілок. Для уникнення загального страйку всі ключові галузі економіки й 129 найбільших підприємств було переведено в режим надзвичайного стану.

Военний стан відмінили тільки 22 липня 1983 року. У жовтні 1982 року польський Сейм прийняв рішення про розпуск усіх профспілок і створення нових за галузевим принципом, за умови визнання

керівної ролі Польської об'єднаної робітничої партії. 1984 року зі значної кількості (близько 100) галузевих організацій було сформовано Всепольський альянс профспілок, який і нині залишається однією з найбільших профспілкових конфедерацій у державі.

Протягом 1980-х років тривала наполеглива боротьба за легалізацію «Солідарності», яка була повторно зареєстрована 17 квітня 1989 року й того самого року, після проведення перших демократичних парламентських виборів, сформувала уряд. Принагідно слід зауважити, що за результатами виборів кандидати «Солідарності» здобули 160 місць у Сеймі (майже всі мандати, які могли отримати) й 99 – у стомандатному Сенаті [4]. У результаті Польська об'єднана робітничка партія, вперше за всю свою історію, втратила правлячу позицію й невдовзі зійшла з історичної арени. Реформовано було й офіційні об'єднання трудящих. Всепольське об'єднання професійних спілок задекларувало свою незалежність від комуністів і намір іти шляхом демократизації. Отже, опозиційний рух робітників та інтелігенції сприяв краху державної соціалістичної системи й слушно вважається символом мирної революції 1989 року.

Нині правовою засадою діяльності профспілкового руху в Польщі є насамперед Конституція Республіки Польща, у ст. 12 якої зазначається: «Республіка Польща забезпечує свободу створення і діяльності професійних спілок, соціально-професійних організацій аграріїв, спільнот, громадянських рухів, інших добровільних об'єднань, а також фондів» [6].

Примітно, що на відміну від Основного Закону України Конституція Польщі (ст. 59) деталізує права профспілок. Так, згідно з цим нормативним актом:

1. Забезпечується свобода об'єднання в професійні спілки соціально-професійні організації землеробів, а також в організації роботодавців.

2. Професійні спілки, а також працедавці та їхні організації мають право на переговори, зокрема з метою розв'язання колективних суперечок, а також на підписання колективних трудових договорів та інших домовленостей.

3. Професійним спілкам належить право організовувати страйки робітників та інші форми протесту в межах, визначених законом. Заради загального блага закон може обмежити проведення страйку або заборонити його стосовно окремих категорій робітників або конкретних галузей.

4. Межі свободи об'єднання в професійні спілки й організації працедавців, а також інших професійних свобод можуть підлягати тільки таким, передбаченим законом, обмеженням, які допускаються міжнародними договорами, чинними для Республіки Польща [6].

Норми Конституції є відправною точкою для подальшого правового регулювання діяльності профспілкового руху. Правосуб'єктність об'єднань працівників закріплена в Законі «Про профспілки» від 23 травня 1991 року. Офіційний документ окреслює їхнє місце в суспільно-політичній системі, визначає правовий статус, цілі та сфери діяльності. Закон також визначає фундаментальні засади профспілкового руху – такі, як: принципи самоорганізації, незалежності від працедавців та органів державної влади, добровільності, легалізму.

Цим нормативним актом працівникам надано широкі права. Так, витрати на профспілкові організації повинні нести роботодавці, й за умови актив-

ної діяльності профспілки працівникам гарантований захист від звільнення. У ньому також дається визначення поняття «колективний договір», що «...є добровільною письмовою угодою між працедавцем або асоціацією працедавців та працівників, представлених у профспілках, у якій зафіксовано детальні умови зайнятості» [14].

Поява профспілки в компанії збільшує фінансову відповідальність роботодавця. Він зобов'язаний надати адаптовану кімнату з обладнанням, де це об'єднання діятиме. Однак у Законі «Про профспілки» не деталізовано, на яких умовах це має відбуватися, й не визначено критеріїв для облаштування офісу профспілки. Відтак детальні умови, що стосуються такого офісу визначаються в цивільній угоді між роботодавцем і місцевою профспілкою. Залежно від домовленостей витрати на його утримання лягають на плечі роботодавця або профспілки.

Із переходом до ринкової економіки відбулось ослаблення об'єднань працівників. Політичні зміни в Польщі змінили характер членства в таких організаціях. Якщо в епоху державного соціалізму участь у профспілковому русі була масовою, то з його крахом кількість членів профспілок різко скоротилася. Для прикладу: чисельність Всепольського альянсу профспілок скоротилася з 5,8 млн. осіб у 1987 році до 792 тис. у 2011 році, а «Солідарності» – з 2,2 млн. у 1989 році до 667 тис. у 2011 році [15].

Показником зниження активності профспілкового руху є зменшення рік у рік кількості укладених колективних договорів між роботодавцями та профспілками. Натомість дедалі більше працівників укладають тимчасові контракти, віддають перевагу кільком роботам із неповним робочим днем.

Причинами цього явища є: загальна криза профспілок в умовах ринкової економіки; зміни на ринку праці; розвиток сфери послуг, у тому числі приватних; децентралізація промисловості; глобалізація й новий рівень міжнародної конкуренції; нові методи управління персоналом тощо. Серед ендегенних причин ослаблення профспілкового руху найпершою є недовіра до діяльності таких організацій. Вона посилилася в обстановці ідеологічного плюралізму. Утім, сильним залишився їхній вплив у політиці й на великих державних підприємствах.

6 липня 2001 року з прийняттям Закону «Про Тристоронню комісію із соціально-економічних питань та воєводські комісії соціального діалогу» [7] було законодавчо створено інститут із соціального діалогу в Польщі, так звану Тристоронню комісію.

До її складу входять представники:

- Ради Міністрів Польщі, призначені Головою Ради Міністрів, який визначає їх персональний та кількісний склад;

- профспілок (Форум профспілок [8], «Солідарність» [9], Всепольський альянс профспілок [10]);

- організацій роботодавців (Конфедерація Левіафан [11], Організація працедавців Польщі [12], Бізнес Центр Клуб [13]).

До повноважень комісії належить ведення соціального діалогу з питань оплати праці й соціальних виплат, реалізація завдань, визначених у окремих законах (щодо формування приросту середньої заробітної плати працівників у підприємств, формування заробітної плати в державних бюджетних

установах, узгодження зростання показника індексації пенсій і допомоги інвалідам тощо).

Тристороння комісія є форумом для робітничих організацій, роботодавців і уряду, на якому ведуться пошуки шляхів до порозуміння всіх зацікавлених сторін з питань заробітної плати, соціальних виплат та допомог, податкового тягаря, проектів державного бюджету та інших питань, пов'язаних зі збереженням громадського порядку.

Тристороння комісія надала профспілкам низку важливих переваг. По-перше, відповідно до Закону «Про Тристоронню комісію із соціально-економічних питань та воєводські комісії соціального діалогу» їхні представники тепер мають значний вплив на робочих місцях, у тому числі повноваження, пов'язані із захистом від звільнення. По-друге, участь у комісії дає змогу контактувати з урядовцями, а отже, – впливати на прийняття рішень, важливих для громади. По-третє, професійні об'єднання отримали доступ до інформації про законопроектну роботу уряду. Крім того, новий закон розширив соціальний діалог на рівні воєводств (у якому можуть брати участь представники профспілок).

Зусилля щодо зміцнення незалежності профспілок привели до утворення в 2002 році третього центрального профспілкового союзу – Форуму профспілок, який станом на 1 грудня 2011 року об'єднував майже 400 тис. членів. Відтак, на сьогодні три чверті всіх об'єднань працівників належать до одного з трьох центрів: «Солідарності», *OPZZ* (Польського альянсу профспілок) та *FZZ* (Форуму профспілок). Серед менш масштабних організацій варто назвати Незалежну самоврядну профспілку «Солідарність'80», що зберігає традиції профспілкового руху початку 80-х рр. ХХ ст., а також деякі галузеві: Спілку польських шахтарів, Спілку польських учителів, Федерацію профспілок працівників підприємства «Польські залізниці», Всепольську профспілку медсестер і акушерок тощо.

Особливу роль у польському русі відіграють об'єднання фермерів, які провадять індивідуальну господарську діяльність. Ці організації захищають інтереси селян і виробників сільськогосподарської продукції. Серед головних організацій, що представляють інтереси селян, – Спілка хліборобів, селянських гуртків та організацій, які діють у масштабі всієї країни, а також Незалежна самоврядна профспілка фермерів «Солідарність», які провадять індивідуальну господарську діяльність. Як і в країнах Західної Європи, найкращими методами діяльності вони вважають гучні акції протесту з висипанням продуктів або відходів аграрного виробництва в громадських місцях, блокади доріг, автострад та залізничних шляхів.

Членство в профспілках декларують 6% дорослого населення, що становить близько однієї восьмої (12%) найманих працівників. Найчастіше декларованою є належність до Незалежної самоврядної професійної спілки «Солідарність» і Польського альянсу профспілок (*OPZZ*). Інші належать до менш впливових профспілок [17].

У профспілковому русі найорганізованішими є вчителі (39%), робітники сталеливарної промисловості (40%), пілоти (52%), медсестри (58%), залізничники (80%), листоноші (60%) і шахтарі (майже 100%). Найвпливовіші об'єднання – в державному секторі й колишніх державних підприємствах. Натомість організації у сфері послуг, торгівлі та будівництва менш впливові [16].



У польській моделі профспілкової організації велику роль відіграють роботодавці. Якщо на підприємстві є 150 або більше членів профспілки, то вона фінансується роботодавцем принаймні в еквіваленті заробітної платні за один робочий день. Саме ці кошти і є основою матеріальної діяльності польських організацій. На організаційному рівні також вагоме значення мають внески. Багато об'єднань заробляють гроші самотужки, в основному від здачі в оренду нерухомості.

Ключовим інструментом їхньої діяльності, як і раніше, є право на страйки. Профспілкові організації можуть проводити їх відповідно до положень Закону «Про врегулювання трудових спорів» від 23 травня 1991 року. Цей закон дозволяє тимчасове припинення роботи після того, як сторони переговорів – профспілка й працедавець – не дійшли згоди [5, ст. 9, ст. 15].

Відповідно до ст. 20 пункту 1 страйк оголошується після затвердження рішення про його проведення більшістю працівників на референдумі, якщо в голосуванні взяли участь не менш як 50% співробітників, що присутні на робочих місцях. Рішення про страйк, оголошений на кількох підприємствах, теж приймається на основі волевиявлення працівників, якщо в голосуванні в будь-якому з цих закладів узяли участь не менш як 50% співробітників.

Профспілки мають право отримати в роботодавця список співробітників, що присутні на робочих місцях. Проте деякі з них відмовляються надавати таку інформацію, спираючись на захист персональних даних. Утім, Закон «Про захист даних» не передбачає будь-яких заборон щодо проведення страйків, тому не може бути перешкодою для проведення референдуму. Тому, як свідчить практика, звернення до суду з цього приводу завершувалися ухваленням судових рішень, що зобов'язували роботодавців надати необхідні дані з умовою використання їх тільки для проведення референдуму. Про страйк необхідно повідомити не пізніше як за 5 днів до його початку. Приміром, інформацію про об'єднаний страйк польських профспілок «Досить ігнорувати суспільство», який відбувся 11–14 вересня 2013 року, було розміщено на офіційному сайті «Солідарності» ще 18 липня.

Ця кампанія є найгучнішою за кілька останніх років. Профспілки вимагають від уряду й роботодавців передовсім: покращення соціальних пакетів; зменшення використання короткотермінових контрактів; визначення шляхів забезпечення мінімальної зарплати в розмірі 50% від середньої зарплати; індексації пенсій; забезпечення соціальної підтримки сім'ям, що потерпіли від економічної кризи, тощо.

Значного розголосу набула кампанія «Покоління на замовлення», яку розпочали Форум профспілок разом із Демократичною студентською асоціацією (DZS) у серпні 2011 року, спрямована на поліпшення становища молоді на ринку праці. Її метою є ухвалення закону про скорочення кількості робочих годин на тиждень і збільшення мінімальної заробітної плати.

Отже, в сучасній Польщі профспілковий рух має значну суспільну підтримку. Йому притаманні регламентованість традиційних профспілкових структур, присутність у державному секторі, децентралізація та переосмислення нинішньої моделі у відносинах, що відбувається насамперед у новостворених європейських філіях транснаціональних корпорацій.

Крім того, профспілки мають впливове лобі в органах державної влади. Адже належність до

керівництва профспілки дає можливість політичної участі на найвищому рівні. □

Джерела

1. Струтинський В. Є. Незалежна самоврядна профспілка «Солідарність»: політико-історичні передумови створення // Держава і право. Юрид. і політ. науки: Зб. наук. пр. – 2010. – Вип. 49. – С. 695–700.
2. Струтинський В. Є. Польська об'єднана робітничая партія та незалежна профспілка «Солідарність»: особливості політичного протистояння // Історико-політичні проблеми сучасного світу: Збірник наукових статей. – Чернівці: Рута, 2007. – Т. 15–16. – С. 118–125.
3. Телегуз А. В. Підпільна діяльність незалежної самоврядної професійної спілки «Солідарність»: 1983 – 1988 рр. // Вісн. Акад. праці і соц. відносин Федер. профспілок України. – 2009. – № 2. – С. 152–157.
4. Шведда Ю. Демократія і вибори за С. Хантінгтоном [Електронний ресурс]. – www.lnu.edu.ua/faculty/Phil/Shveda.pdf
5. Закон «Про врегулювання трудових спорів» [Електронний ресурс]. – <http://www.nettg.pl/uploads/docs/2011-12/1323348722-ust.pdf>
6. Конституція Республіки Польща [Електронний ресурс]. – <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/rosyjski/kon1.htm>
7. Офіційна веб-сторінка Департаменту соціального діалогу та партнерства [Електронний ресурс]. – <http://www.dialog.gov.pl>
8. Офіційна веб-сторінка Форуму профспілок [Електронний ресурс]. – <http://www.fzz.org.pl/>
9. Офіційна веб-сторінка профспілки «Солідарність» [Електронний ресурс]. – www.solidarnosc.org.pl
10. Офіційна веб-сторінка Всепольського альянсу профспілок [Електронний ресурс]. – <http://www.opzz.org.pl/>
11. Офіційна веб-сторінка Конфедерації Левіафан [Електронний ресурс]. – <http://konfederacja.lewiatan.pl/>
12. Офіційна веб-сторінка Організації працедавців Польщі [Електронний ресурс]. – <http://www.pracodawcyrp.pl/>
13. Офіційна веб-сторінка Бізнес Центру Клубу [Електронний ресурс]. – <http://www.bcc.org.pl/>
14. Działalność i funkcjonowanie związkuw zawodowych reguluje Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. O związkach zawodowych. (Dz. U.1991, nr 55, poz. 234, z późn. zm., t. ujedn. 12.01.2012. [Електронний ресурс]. – <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910550234>).
15. Gardawski J. Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce [Електронний ресурс]. – http://www.wkds.lublin.uw.gov.pl/sites/default/files/dialog_3_2012.pdf
16. Liczby przybliżone oparte na danych związkuw zawodowych i analizach branżowych EIRO Analysen [Електронний ресурс]. – <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/country/poland.htm>
17. Związki zawodowe i prawa pracownicze [Електронний ресурс]. – http://www.cbos.pl/spiskom.pol/2012/k_052_12.pdf
18. Бабиц Т. Проблеми репрезентативності організації соціальних партнерів // Віче. – 2010. – № 8. – С. 2–4.