

316.612(082)  
Г87

# Громадянське суспільство та проблеми становлення особистості

Збірник  
наукових  
праць

Випуск 4



**Євгенія Широкова, Ольга Тарасова,  
Маргарита Широкова**

## **Профспілковий рух в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку**

*У статті аналізуються основні напрямки діяльності українських профспілок, розкриваються недоліки, які знижують ефективність їхньої діяльності і авторитет у суспільстві. Стверджується, що основною функцією професійних спілок на сьогоднішній день є захист соціально-економічних прав і інтересів найманих робітників, таких як право на працю і заробітну плату, поліпшення умов праці. Даються практичні рекомендації з поліпшення профспілкової роботи.*

*Main trends in the activity of Ukrainian Trade Unions are analyzed in the article as well as its lacks that come down effectiveness of their work and their authority in society. The author affirms that the basic function of trade unions today is protection of social and economic rights and interests of hired workers in key areas such as wages, hours, and working conditions. Practical recommendations on improvement of trade-union activity are also given.*

Існування потужних і впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників – невід’ємний атрибут громадянського суспільства і правової держави. Саме професійні об’єднання є найбільш активною і найбільш масовою соціальною силою у боротьбі за достойну і соціально захищену працю, за повну і продуктивну зайнятість працездатних, достатній рівень соціального захисту, проти всіх форм дискримінації у сфері праці. Масштабні зміни, що сталися у політичній і соціально-економічній сферах України у другій половині 90-х рр. ХХ ст. – початку ХХІ ст., не могли не позначитися і на діяльності профспілкових об’єднань та організацій. Загальна політична і економічна нестабільність у державі, недосконалість існуючого законодавства не сприяли ефективному виконанню профспілками своїх основних функцій та завдань, ускладнювали роботу профспілкових органів та організацій. Водночас зовнішні процеси – глобалізація економіки, експансія транснаціональних компаній, глобальна економічна криза – спонукають профспілки до освоєння нових форм роботи і міжнародного досвіду захисту національного виробництва, внутрішнього ринку, трудових прав і інтересів працівників.

У таких умовах з усією гостротою постає питання про місце і роль професійних спілок у житті сучасного суспільства. Діяльність

професійних об'єднань в Україні привертає все більше уваги вітчизняних істориків, політологів, соціологів. У цій площині заслуговує на увагу монографія В. Цвиха «Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика», в якій на прикладі профспілок Заходу і України досліджуються місце і роль профспілок у громадянському суспільстві, аналізуються причини кризи сучасного профспілкового руху, розкриваються засади функціонування профспілок [1]. На жаль, у праці недостатньо уваги приділяється саме українським профспілкам, їх діяльності за сучасних умов.

Значний внесок у розробку профспілкової проблематики зробив Г. Осовий: розглянувши стан профспілкового руху в Україні у 1990-х – на початку 2000-х років, він визначив основні напрямки діяльності профспілок у цей період, а також перспективи розвитку профспілок у контексті тих змін, що відбуваються у сфері праці під впливом ринкових перетворень [2-5]. У науковій літературі останніх років розглядаються окремі аспекти функціонування профспілок як суб'єктів захисту прав трудящих в умовах ринку [6], досліджується проблема соціальної довіри традиційним профспілкам [7], проблема участі профспілок у політиці [8], роль профспілок у процесі становлення та розвитку громадянського суспільства [9], стан та перспективи розвитку соціального партнерства в Україні [10].

Усвідомлюючи, наскільки важливою для сучасного українського суспільства є ефективна діяльність професійних об'єднань, ставимо за мету нашого дослідження проаналізувати реальний стан та визначити нові напрямки в профспілковій діяльності в умовах глобалізації і світової економічної кризи.

Економічні перетворення значно вплинули на трансформацію профспілкового руху в Україні. У науковій літературі з профспілкової проблематики виділяються два етапи його становлення. Перший – початок 1990-х – середина 1990-х рр., – характеризується втратою колишнього статусу у суспільстві (перш за все політичного, а також економічного впливу), кризою профспілкового руху. Саме на цей період припадає різке падіння членства в традиційних профспілках, відбуваються зміни в законодавстві, які обмежують їх діяльність.

Другий період, що розпочинається з другої половини 1990-х рр., характеризується критичним переосмисленням ролі і функцій профспілок в українському суспільстві. Перш за все це стосується

профспілок, що входять до Федерації профспілок України, які намагаються зберегти і активно використовувати ресурси традиційної організації. Продовжується скорочення членської бази, але разом з тим статус профспілок отримує підтвердження в законодавстві. Профспілкові лідери активізують свою публічну діяльність, беруть участь у виборах, розвивають практику соціального партнерства. Професійний рух поступово пристосовується до змін у політичному та соціальному житті суспільства, відкориговує стратегію і тактику діяльності щодо нових умов, шукає більш дієві форми впливу, що спрямовані на захист прав і інтересів найманих працівників.

На сучасних українських підприємствах існують *два типи профспілкових організацій* залежно від обраної ними моделі поведінки:

1. *Традиційні профспілки* – діють у рамках традиційної моделі «найманий робітник – роботодавець», перебуваючи, як правило, ближче до роботодавця, який допускає профспілку до деяких управлінських функцій. По суті, професійний комітет виконує функції соціального відділу або відділу роботи з персоналом. Роботодавець, перекладаючи ці функції профспілці, заощаджує ресурси. Ресурси громадської організації перетворюються на адміністративні ресурси і використовуються менеджерами різних рівнів для ефективного управління організацією. Показово, що на підприємствах, які орієнтуються на сучасну організаційну структуру, де існують зазначені відділи, профспілкова організація часто відсутня. До цього типу профспілок варто відносити і такі, що знаходяться в нейтральних взаєминах з роботодавцем через відсутність реальної конфліктної бази. Як правило, такий тип профспілкової організації характерний для підприємств неvirобничої сфери.

2. *Альтернативні профспілки* – перебувають у явній конфронтації з роботодавцем. Такі профспілкові організації частіше виникають на підприємствах, де становище є особливо несприятливим, наріває або вже протікає конфлікт між найманими робітниками і адміністрацією. Вони відносно нечисленні, рідко охоплюють увесь персонал підприємства (не приймаються керівники, іноді фахівці). Характеризуються підвищеною профспілковою бойовитістю. Для захисту працівників використовуються усі можливі методи: захоплення приміщень, страйки, бойкоти, пікетування, висування ультиматумів та ін. Альтернативні профспілкові організації не стали поки що значущим механізмом вирішення трудових конфліктів.

Окремо варто розглядати ситуацію, у рамках якої роботодавець перешкоджає профспілковій діяльності на підприємстві. Це не завжди відбувається відкрито, зазвичай у формі тиску на членів профспілки. Коли ж вони витісняються із профспілки, адміністрація починає будувати відносини з персоналом на свій розсуд. На підприємствах приватної форми власності з високими доходами працівників профспілки практично повсюдно відсутні. Навіть при наявності порушень законодавства, незадоволеності умовами роботи працівники часто роблять вибір у бік високого заробітку. Все це не могло не позначитися негативно на загальній чисельності членів профспілки. Ще одним аргументом не на користь профспілок є, на наш погляд, те, що права людини можуть сьогодні досить ефективно захищатися в судах, і тому громадяни воліють звертатися до суду самостійно, а не за посередництвом профспілок.

Слід зазначити, що статус профспілкових організацій на більшості підприємств є суперечливим. Адміністрація, будучи зацікавленою у встановленні безконфліктних відносин із профспілковими лідерами, намагається впливати на виборність «підходящих» людей. Від профспілкових лідерів очікується демонстрація лояльності, бажання всі трудові конфлікти вирішувати мирними способами. На багатьох підприємствах відбувається зрощування адміністрації і профспілкових лідерів, тому колдоговори часто відбивають інтереси роботодавців, а не трудящих. Профспілка, що в першу чергу покликана виражати інтереси найманих робітників, бути незалежною від роботодавця, у реальності ці риси втрачає.

Попри загальне скорочення чисельності, профспілки сьогодні є найбільш масовою громадською організацією, яка здатна потенційно впливати на економічну діяльність підприємств, ефективно представляти і захищати інтереси робітників. Відносини з роботодавцем для профспілок є одним з головних напрямків діяльності. Профспілки представляють найманих працівників на переговорах із роботодавцем щодо визначення умов соціально-трудова відносин. Вони зумовлюють пакет соціально-трудова умов на гарантованому державою принципі дотримання прав трудівників: зайнятість, тривалість, оплата і безпека праці, відпочинок, перекваліфікація, оздоровлення тощо. На сьогодні колективними договорами охоплені більше 9,5 мільйонів членів профспілок [11]. Завдяки профспілковій діяль-

ності ринок робочої сили повинен регулюватися в інтересах найманих працівників, бути більш соціально орієнтованим. На жаль, вся колдоговірна система в Україні побудована так, що вона перебуває під контролем роботодавця, оскільки саме вони очолюють багато профорганів або є їхніми членами, порушуючи тим самим міжнародні норми і закони України. Представники як профспілок, так і держави констатують низький ступінь ефективності колективних договорів і розповсюджену практику їх порушення з боку роботодавців.

Сьогодні більшість великих профспілкових об'єднань України перебувають у тісній взаємодії з політичними силами. Звісно, в співробітництві партій із профспілками немає нічого протизаконного. Однак, втягуючись у партійну гру, підкорюючи свою діяльність інтересам тих або інших політичних сил, профспілки втрачають авторитет у суспільстві. Втручання партійного керівництва у діяльність профспілок, у тому числі Федерації профспілок України і Конфедерації незалежних або вільних профспілок України, є порушенням Конвенції про незалежність профспілок.

Між профспілковими об'єднаннями відбувається загострення конкурентної боротьби, причому не за вплив на найманих робітників, а за можливість використання державних ресурсів, таких, наприклад, як Фонд соціального страхування, а також за вплив на підписання тарифної угоди, на прийняття урядом тих або інших рішень. Іде боротьба за профспілкове майно, що перебуває в управлінні Федерації профспілок України. Як відзначає В. Кулик, на даний момент ця конкуренція вийшла вже за рамки власне профспілкової боротьби, а перетворюється більше у політичну гру і боротьбу за контроль партії над профспілками [12]. Все це свідчить про те, що профспілковий рух в Україні знаходиться сьогодні у кризовому стані.

Новим напрямком діяльності профспілок є забезпечення захисту прав трудових колективів під час приватизації, реструктуризації, рейдерства і банкрутства підприємств. Роботодавці безпідставно звільняють робітників, здійснюють тіншову оплату праці, опираються створенню професійних спілок на підприємствах. Досить часто профспілки стають заручниками корпоративних конфліктів та змін власників, що змушує їх виступати на боці того чи іншого претендента на засоби виробництва, а не трудового колективу. Профспілки на рівні держави рідко виступають ініціаторами змін до трудового за-

конодавства, їхній вплив обмежується консультаціями, положення яких не є обов'язковими для виконання. Подолання цих негативних тенденцій, як зазначає О. Тупиця, є можливим лише за умов консолідованої співпраці українських профоб'єднань, розширеного розуміння політичних функцій профспілок у їх лідерів та рядових членів, набуття ними реальних засобів стратегічного та тактичного аналізу політичної ситуації [8, 136].

В умовах глобалізації економіки важливим напрямом діяльності профспілок має бути захист вітчизняного виробництва. Зміни, що відбуваються у виробництві внаслідок глобалізації, призводять до роз'єднання працюючих, зменшують їхні можливості захищати свої права, перешкоджають об'єднанню найманих працівників у профспілки. Глобалізація несе загрозу світовому профспілковому руху, оскільки перетворення національних виробництв на багатонаціональні компанії все більше віддаляє профспілки від найманого працівника. Ще в середині XIX ст. К. Маркс сформулював просту, але принципово важливу думку щодо міжнародної солідарності робітників: капіталу, що організується в міжнародному масштабі, може протистояти тільки міжнародний робітничий рух. Ця теза особливо актуальна в умовах глобалізації: капітал все частіше реагує на тиск з боку профспілок і робітників переведенням своїх виробництв у ті країни, де працівники більш зговорливі. Організований у міжнародному масштабі капітал має всі можливості маніпулювати найманими робітниками, які не зв'язані механізмом класової солідарності, що є передумовою успішного продажу робітниками на ринку праці своєї робочої сили. Головна мета профспілок як інструмента класової солідарності робітників – забезпечити максимально вигідні умови продажу робочої сили на ринках праці. Для досягнення цієї мети необхідне існування сильних міжнародних профспілкових організацій, спільна, солідарна діяльність разом із профспілковими організаціями однієї компанії або галузі в різних країнах.

Глобальна економічна криза привела до загострення соціальних проблем українського суспільства, помітного зниження життєвого рівня значної частини населення, погіршення умов праці найманих робітників, підвищення безробіття. У таких умовах захист економічних і соціальних прав і інтересів трудящих має стати основним стратегічним напрямом діяльності ФПУ, її членських організацій. Се-

ред основних форм роботи профспілок у цій сфері залишаються: участь у формуванні державної політики зайнятості, у регулюванні процесів на ринку праці, захист законних прав та інтересів найманих працівників, сприяння соціальному захисту безробітних. Щоб участь профспілок у регулюванні суспільних відносин в умовах соціальної напруженості була більш успішною, керівництво профспілок повинно шукати нові методи, нові підходи, які б відповідали сучасним реаліям. Більш того, у цих умовах від профспілок потрібна серйозна переоцінка не тільки форм і методів своєї діяльності, але і самої ідеології, яка є цілком прийнятною для традиційного індустріального суспільства, але вже не є відповідною постіндустріальній стадії його розвитку.

Попри те, що професійний рух в Україні знаходиться у кризовому стані, у суспільстві існує певний кредит довіри до профспілок, про що, зокрема, свідчать результати дослідження, що проводилось соціологічною службою Центру Разумкова з 27 лютого по 5 березня 2009 року (було опитано 2012 респондентів віком від 18 років у всіх областях України, Києві та Криму). Відповіді на питання «Чи довіряєте Ви профспілкам?» розподілились наступним чином: «повністю довіряю» – 2,6 %; «скоріше довіряю» – 17,6 %; «скоріше не довіряю» – 32 %; «повністю не довіряю» – 31,2 %; «важко відповісти» – 16,6 % [13]. Для порівняння, у 2008 році загальний показник довіри профспілкам складав 17 % [14, 25]. Отже, можна стверджувати, що в українському суспільстві існує певний потенціал для підвищення впливу профспілок. Вважаємо, що для подолання кризового стану профспілкового руху, підвищення свого авторитету і статусу, профспілки повинні сьогодні більш ефективно захищати права і інтереси людей найманої праці. Для цього їм перш за все необхідно:

1. Зосередитися на вирішенні традиційних профспілкових питань: рівня і своєчасності оплати праці і забезпечення зайнятості. У відносинах трудящих і влади профспілки повинні завжди відстоювати інтереси трудящих, навіть якщо для цього треба піти на конфлікт із владою. Профспілка повинна активно і наполегливо виступати на захист своїх членів проти будь-якого порушення їхніх прав. Українським профспілкам потрібно повчитися у європейських колег, зокрема, французьких, які протягом останніх років неодноразово організовували успішні страйки і акції протесту. Найважливіша роль профспілкових органів і їхніх лідерів – організація трудящих на боротьбу за свої права, інтереси і свободи.



2. Щоб стати дієвими та незалежними партнерами щодо держави та роботодавців, треба опанувати існуючі у світовій практиці механізми соціального партнерства, розвивати його нові, демократичні форми. Важливо забезпечити укладання колективних договорів на кожному підприємстві, де є профспілкова організація. Система колективних договорів і угод повинна стати дійовим інструментом перетворення соціально-трудових інтересів працівників у конкретне право, яке захищається законом.

3. Більш ефективно здійснювати свою захисну функцію. Для цього необхідно змінити організаційну структуру профспілок: тільки на рівні великих профспілкових об'єднань і міжнаціональних угруповань профспілки здатні протистояти процесам економічного реформування та глобалізації.

4. Профспілковим органам усіх рівнів слід більше уваги приділяти діяльності щодо посилення мотивації профспілкового членства. Треба використовувати нові підходи, щоб зробити профспілки привабливими для людей, переконати їх у необхідності бути членами профспілки. Досягти цього можна шляхом створення необхідної правової бази діяльності профспілок, зміцнення їх матеріального і фінансового стану, надання працівникам конкретного соціального захисту через систему колективних договорів, створення юридичної служби для захисту працюючих членів профспілок у судових органах.

5. Вкрай важливо забезпечити інформаційну відкритість профспілкового руху для широкої громадськості. Для цього необхідно поширити розповсюдження інформації про діяльність профспілок через засоби масової інформації: пресу, телемережі, Інтернет.

6. Для того, щоб влада і менеджмент пам'ятали, що перед ними реальна організація, необхідно їм періодично про це нагадувати. Такими нагадуваннями можуть бути будь-які масові заходи, організовані профспілковими комітетами. А для цього необхідна систематична роз'яснювальна робота, яка доводить рядовим працівникам, що, беручи участь у масових заходах, вони підтверджують силу своїх представників у переговорному процесі.

Профспілковим органам варто думати про організацію всіх трудящих на відстоювання своїх прав, тільки тоді можна сподіватися на зростання авторитету і членства профспілок. Це відповідає інтересам не лише найманих працівників, а й буде сприяти вирішенню

широкого кола проблем соціально-трудових відносин і соціального добробуту населення.

Свій внесок у подолання кризового стану профспілкового руху, безумовно, повинна зробити і вітчизняна наука. Активність профспілок не є можливою без ґрунтового аналізу сучасного соціального стану і структури класу найманих робітників, адже саме він є головним суб'єктом соціально-економічних відносин, виробником товарів і послуг, соціальною базою профспілок. Також потребують наукового аналізу поведінкові стратегії і морально-психологічний стан найманих робітників в умовах економічної кризи, зміни, що відбуваються в їх свідомості, причини пасивності, небажання в масовому порядку захищати свої права.

#### *Література*

1. Цвих В. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика. – К., 2002.
2. Осовий Г. Ефективність роботи профспілок щодо забезпечення укладання й виконання угод та колективних договорів // Профспілки України. – 2003. – № 3. – С. 9-11.
3. Осовий Г. Тенденції розвитку профспілкового руху в Україні на сучасному етапі // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ. – 2002. – № 5. – С. 8-18.
4. Осовий Г. Роль профспілок у розбудові громадянського суспільства в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ. – 2003. – № 2. – С. 149-155.
5. Осовий Г. Майбутнє профспілок залежить не тільки від їх волевиявлення // Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ. – 2006. – № 1. – С. 5-17.
6. Болобах В. Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3(57). – С. 154-157.
7. Широкова М. Профспілки як суб'єкт соціального партнерства // Громадянське суспільство та проблеми становлення особистості: Збірник наук. праць / Відп. ред. А. Лобанова. – Вип. 2. – Кривий Ріг – Забже, 2007. – С. 139-146.
8. Тулиця О. Проблеми участі профспілок у політиці: правовий, соціокультурний та етноментальний виміри // Грані. – 2008. – № 3(59). – С. 135-139.
9. Добровольська Г. Роль профспілок у процесі становлення та розвитку громадянського суспільства в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2007. – № 5. – С. 113-120.
10. Андрищенко А., Дубровський І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Харків, 2004.
11. Зленко В. Кому служить Федерация профсоюзів України? – 2006. – [Електронний джерело: <http://www.komunist.com.ua/article/17/1659.htm>].
12. Роль профспілок в умовах глобальної кризи // Главред. – 2008. – [Електронний джерело: <http://ua.glavred.info/archive/2008/12/23/140707-5.html>].
13. Соціологічне опитування «Чи довіряєте Ви профспілкам?» Динаміка 2000-2009. Центр Разумкова. – [Електронний джерело: [http://gazumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll\\_id=84](http://gazumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84)].
14. Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992-2008: Соціологічний моніторинг. – К., 2008.