

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК УКРАЇНИ

**АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН
І ТУРИЗМУ**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ТА ПРОФСПЛКОВОГО РУХУ
У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ
КРАЇНАХ**

Колективна монографія

Київ – 2023

УДК 331.101:105.44

T-65

Авторський колектив: д. н., проф. Н. Арабаджийський (Республіка Болгарія) (3.2); к. н. держ. ур, доц., Н. В. Балашова (1.3); докт., доц. І. Банкова (Республіка Болгарія) (2.5); докт., доц. Г. Бучюнас (Республіка Литва) (2.2); д. н. держ. упр., проф. Ворона П. В. (2.6); канд п. н., доц. Ворона Л. І. (2.6); к. н. д. упр., доц., Качан Я. В. (Вступ, 1.1, 3.1, Висновки), к. н. держ. упр., доц. Красівський Д. О. (2.1); д. н. держ. упр., проф. Лахижа М. І. (Вступ; 1.2; 2.3; 3.1 Висновки), к. н. держ. упр., доц. Сухомлин В. Б. (Вступ, 3.1., Висновки).

Рецензенти:

Драгомирецька Наталія Михайлівна, д. н. держ. упр., професор, професор кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»;

Лозинська Тамара Миколаївна, д. н. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету.

T-65 Трансформація трудових відносин та профспілкового руху у посткомуністичних країнах/ за наук. редакції докт. н. держ. упр., проф. М. І. Лахижі; к. н. держ. упр., доц. Я. В. Качан та; к. н. держ. упр., доц. В. Б. Сухомлина. Київ, 2023. 310 с.
ISBN 978-966-654-699-2

Рекомендовано до друку Вченою радою Академії праці, соціальних відносин і туризму (протокол № 6 від 28.02.2023 року)

Колективна монографія видається в межах виконання кафедрою публічного управління та публічної служби загальноакадемічної теми «Ринок праці і розвиток профспілкового руху»

(затверджено Вченою радою Академії праці соціальних відносин і туризму. Протокол № 4 від 09.12.2021 року.).

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу АПСВТ забороняється.

У колективній монографії розглянуто становлення та розвиток трудових правовідносин у посткомуністичних країнах та роль у цьому процесі професійних спілок. Автори – вчені із Республіки Болгарія, Республіки Литва та України досліджують теоретичні засади реформ та їх практику на прикладі Болгарії, Литви, Польщі та України.

У науковий обіг в Україні уведено нормативно-правові акти та наукову літературу посткомуністичних країн. Активно використано також матеріали соціологічних досліджень та інформацію ЗМІ, які дозволили авторам адекватно оцінити шляхи оптимізації трудових відносин в посткомуністичних країнах, стан та тенденції змін на ринку праці, сприяння продуктивній зайнятості населення та роль у цих процесах професійних спілок.

Видання рекомендується науковим працівникам, викладачам та студентам вищих навчальних закладів та практикам.

ISBN 978-966-654-699-2

УДК 331.101:105.44

© Колектив авторів, 2023

© АПСВТ, 2023

ЗМІСТ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ПЕРЕДМОВА | 5 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН | 7 |
| 1.1. Теоретико-методологічні засади державної політики у сфері трудових відносин (<i>Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 7 |
| 1.2. Трансформація трудових відносин в процесі посткомуністичних перетворень: теоретичні засади (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 37 |
| 1.3. Місце відновлення трудового потенціалу країни у процесі реалізації державної політики зайнятості (<i>Балашова Н. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 59 |
| <i>Список використаної літератури та інших джерел</i> | 79 |
| РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВИРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ | 85 |
| 2.1. Колективні переговори як інструмент державної політики у сфері трудових відносин: досвід країн ЄС (<i>Красівський Д. О. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 85 |
| 2.2. Genesis of labor law in the Republic of Lithuania (<i>Gediminas Vuciunas – Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania</i>) | 112 |
| 2.3. Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин в Республіці Польща (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 144 |
| 2.4. Роль центрів зайнятості в реалізації державної політики у сфері трудових відносин (<i>Іванов А. В. – Бучанська філія Київського обласного центру зайнятості, Україна</i>) | 159 |
| 2.5. Екологічна політика Болгарії в контексті зеленого переходу та циркулярної економіки (<i>Іванка Банкова – Університет прикладних наук «Черноризець Храбар», Варна, Болгарія</i>) | 190 |
| 2.6. Досвід застосування проектно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей (<i>Ворона П. В. – військовослужбовець, Україна; Ворона Л. І. – військовослужбовець, Україна</i>) | 198 |
| <i>Список використаної літератури та інших джерел</i> | 251 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ | 265 |
| 3.1. Роль професійних спілок у посткомуністичній трансформації: історіографічні аспекти (<i>Сухомлин В. Б., Лахижа М. І., Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 265 |
| 3.2. Роль профспілкових організацій в поліційних службах Республіки Болгарія (<i>Ніколай Арабаджийський – Новий болгарський університет, Республіка Болгарія</i>) | 274 |
| 3.3. Трансформація профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>) | 290 |
| Список використаної літератури та інших джерел | 303 |
| ВИСНОВКИ | 307 |
| ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ | 309 |

3.3. Трансформація профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період (Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)

Одним із складних завдань перехідного періоду в посткомуністичних країнах було забезпечення створення та оптимального функціонування ринку праці. На першому етапі боротьби з комуністичним режимом в Польщі особливо помітними були зусилля робітників. Значну роль у цьому процесі відігравали профспілки, оцінка яких проте не може бути однозначною.

Наш вибір Польщі для аналізу посткомуністичної трансформації профспілкового руху можна пояснити і наявністю значної кількості документальних матеріалів, доступних у електронній формі, а також – наукових та публіцистичних публікацій.

Історичні аспекти діяльності профспілок у Польщі досліджували як польські (Ю. Гардавський, А. Мрозовіцький, Р. Сметанський, В. Траппманн, Я. Чарчастий та інші), так і українські автори (О. Піфко, А. Смоляр, А. Телегуз).

Варто відзначити наявність у Польщі традицій профспілкового руху, який на польських територіях, що перебували у складі Пруссії та Австро-Угорщини, виник ще у 80-х роках ХІХ століття. На територіях, що входили до складу Росії, профспілки було легалізовано на початку ХХ століття: у 1906–1908 роках на основі Тимчасових правил про товариства і союзи на польських землях було створено 26 профспілок.

Вивчаючи історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у Польщі [33] О. Піфко пише, що в Австро-Угорщині профспілкова діяльність регулювалася Конституцією 1867 року та законом «Про право на об'єднання». В Російській імперії діяли Тимчасові правила про товариства і союзи

У 1918 році в незалежній Польщі було проголошено свободу утворення профспілок і право на страйк. Тимчасове

положення про профспілки (діяло з 1918 р. до 1949 р.) передбачало реєстрацію профспілок у Міністерстві праці та соціального забезпечення, що давало прав юридичної особи.

У Конституціях Польщі 1921 та 1935 років гарантувалося право на зібрання і створення профспілок. У 1932 році прийнято закон про громадські об'єднання, який не поширювався на профспілки, крім окремих статей, що регулювали відносини профспілок з органами влади.

В період другої світової війни польські профспілки діяли в підпіллі.

З 1949 року в Польщі прийнято Закон про професійні спілки, створено Об'єднання профспілок (ОПС) до якого входили 23 галузевих профспілки. ОП було централізованою організацією, яка діяла під впливом ПОРП.

У Конституції Польщі 1952 року проголошено право громадян на об'єднання у профспілки. Певна їх демократизація в середині 1950-х років була нетривалою. Тому під час робітничих протестів 1956, 1970, 1976 та 1980-х років висувалося й питання демократизації профспілок, але перша незалежна профспілка виникла лише у 1980 році під час страйку у Гданську і Щецині.

У 1972 році у статуті профспілок було записано, що вони в своїх діях «керуються політичною і соціально-економічною програмою діяльності Польської об'єднаної робітничої партії та визнають її керівну роль як авангарду робітничого класу, провідну силу польської нації» [49, с. 257].

Таким чином, правляча партія забезпечила собі вирішальний вплив на напрями і зміст діяльності профспілок у всіх робочих середовищах, надаючи профспілкам промислово-виробничий напрям основної діяльності. На практиці це означало, що доктрина сталінізму продовжувала функціонувати в профспілковому русі у зміненому вигляді.

У 1976 році створено Комітет захисту робітників (КОР), що наступного року перетворився на Комітет соціальної самооборони (аналог Української Гельсенської спілки), який виступав на захист прав громадян. У 1978 році створено перші

Комітети вільних профспілок (Катовіце, Гданськ, Урсуса). Стали формуватися й Комітети селянської самооборони, які виступили на захист інтересів індивідуальних селянських господарств, реформу податкової системи та розвиток самоврядування.

Яскрава характеристика радянського етапу польських профспілок дає Я. Ярошинський в статті під назвою «Професійні спілки Народної Польщі: від добрих початків до катастрофи» [46].

Переломним з точки зору досягнення самостійності польськими профспілками став 1980 рік. У кризовій соціально-економічній і політичній ситуації на XIV/XXVI з'їзд профспілки залізничників проголосив, що профспілка «не підлягає нагляду і контролю органів державної адміністрації та політичних організацій» [49].

В період 1980-х років Польща небезпідставно пов'язувалася з впливовим профспілковим рухом, адже саме профспілка «Солідарність» поклала початок активній протидії адміністративно-командній системі, що вплинуло й на інші країни соціалізму. Як наголошує В. Траккманн, «Солідарність» стала символом революції 1989 року, виступаючи як громадський рух, політична партія та профспілка [48].

Становлення незалежних профспілок відбувалося не просто. Профспілка «Солідарність» була зареєстрована у вересні 1980 року. У квітні 1981 року зареєстрована незалежна профспілка фермерів. На відміну від офіційних профспілок, влаштованих за галузевим принципом, «Солідарність» мала сильні територіальні підрозділи. На рівні підприємств з ініціативи «Солідарності» були створені ради працівників, повноваження яких розширювалися в сторону посилення контролю за діями адміністрації та впливу на неї. Проте вже в грудні 1981 року після уведення воєнного стану діяльність профспілок було припинено, а майно передано в державну власність.

Законом 1982 року про профспілки передбачалося створення нових «реформованих» профспілок. До кінця 1983 ро-

ку було створено близько 20 тисяч профспілок на підприємствах, в основному на базі низових організацій ОПС. Того ж року було реанімовано діяльність Робітничих рад на підприємствах, які часто попадали під вплив «Солідарності», яка діяла нелегально.

У листопаді 1984 року на з'їзді ОП було створено Всепольське об'єднання профспілок до якого входили 108 крайових організацій, яке визнало керівну роль ПОРП. Позиції ОП були посилені після прийняття у 1985 році поправок до закону про профспілки, якими заборонялося створювати на підприємстві більше однієї профспілки. Проте у наступні роки ОП робила спроби вийти з під впливу ПОРП та пропонувала створення реальної системи консультацій з працівниками

Отже, особливістю Польщі в той час була профспілкова опозиція до Польської об'єднаної робочої партії (ПОРП) та посилення впливу «Солідарності».

Страйки кінця 1980-х років посилити значення «Солідарності» як позасистемної опозиції [44].

На перших демократичних виборах до парламенту у 1989 році незалежна профспілка портових робітників м. Гданськ «Солідарність» одержала переконливу перемогу, а після прийняття Закону «Про політичні партії» (1990 рік) трансформувалася у політичну партію

Л. Бальцерович відмічає розпорошеність робітничого руху в Польщі в кінці 1980-х років. Найбільші групи – шахтарі, залізничники, фермери – вели окремі перемовини і також домоглися для себе різних поступок. Ці «поступки» відобразили той брак загальної координації економічних перемовин на боці «Солідарності», «профспілковій» природі її економічних експертів та віри у те, що тепер партія повинна подбати за виконання цих економічних обіцянок [2, с. 39–40].

Ознайомлення з матеріалами щодо трансформації профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період дозволяє стверджувати про складність та неоднозначність цього процесу. Польський досвід перетворень переконливо засвід-

чує особливість діяльності профспілок, які в першу чергу мусять дбати про інтереси працівників, яких вони представляють, але не завжди правильно оцінюють перспективу та завдання сьогодення.

На початку 1990-х років помітним було розчарування працівників у результатах страйків 1992 р., викликаних тиском знизу від рядових членів профспілок. І хоча «Солідарність» намагалася повернути собі профспілкову ідентичність, її дії були значною мірою продиктовані політичною логікою. Відчувалося протистояння між НСЗЗ «Солідарність» та ОПЗЗ, причиною чого було невирішене питання конфіскованого на початку 1980-х років майна профспілок, яке було передано «офіційній» конфедерації профспілок.

На початку 1990-х років спостерігалось зростання кількості членів профспілок. Поза структурами ОПС та «Солідарності» виникали й інші профспілки. До 2000 року в Польщі вже діяло майже 24 тисячі профспілкових організацій, більшість яких входили до ОПС.

Так, автор польських економічних реформ Л. Бальцерович у своїх спогадах згадує, що в середині 1990-х років, перебуваючи в опозиції, очолюваний ним «Союз свободи» систематично критикував посткомуністичний уряд за уповільнення реформ, включно з приватизацією. Та працюючи з посткомуністичними партіями (і проти «Солідарності»), ми проштовхнули нову конституцію, що її ухвалили на референдумі в травні 1996 року. На базі пропозиції «Союзу свободи» там було закріплено норму про заборону перевищення співвідношення державного боргу понад 60% від ВВП та запропоновано здоровий захист економічних та цивільних свобод. Конституція, запропонована «Солідарністю», була значно слабша у цьому та інших сенсах» [2, с. 56]. Л. Бальцерович вважає, що реформи 90-років проходили попри протести профспілок шахтарів та залізничників [2, с. 59].

У 1991 р. було прийнято кілька законів, які регулювали трудові відносини, серед них і закон про профспілки, яким вони визнані основними представниками працюючих. Зако-

ном 1991 року визначено, що профспілки можуть діяти в рамках одного підприємства, кількох підприємств чи на рівні країни (федерації та їх об'єднання – конфедерації). За законом право створювати профспілки мали наймані працівники, включаючи й членів сільськогосподарських кооперативів, а також – працюючі за цивільним договором. Безробітні та пенсіонери не можуть створити свої профспілки, але можуть входити до існуючих структур.

Реформа законодавства про колективні переговори в 1993 році та законодавства про працю в 1996 році означала відхід держави від детального регулювання трудових відносин і посилення ролі профспілок. Відбувалося спрощення трудового законодавства та обмеження його мінімальними стандартами. Тристоронні ради в Польщі були створені у 1994 році як реакція влади на зростання незадоволення населення соціальними наслідками реформ. По суті йдеться про взаємодію держави, працедавців та робітників – трипартизм – який активно використовувався в процесі демократичних реформ. Таке відродження тристоронніх систем пов'язується зі становлення Європейського Союзу. Воно спрямовувалося на дотримання економічних критеріїв Маастрихтського договору 1992 року і полягало в таких характеристиках, як зміна системи зайнятості та соціальної політики; увага до реалізації результатів взаємодії учасників процесу; інституційне зростання профспілок; активна підтримка зацікавлених сторін державою [42].

Профспілкам вдалося домовитися про деякі сприятливі положення, особливо щодо компенсацій соціальних втрат в ході економічної трансформації.

На державних підприємствах діяли Робітничі Ради, а з 2006 року – Ради працівників, які сприяли посиленню контактів з працедавцями.

Українські вчені (А. Романюк, Ю. Сліпецька, Ю. Шведа та інші) для вивчення політичних розмежувань та конфігурації партійних систем у посткомуністичних країнах використовують напрацювання С. Ліпсета та С. Роккана, які

виділили розмежування: між центром і периферією, церквою і державою, містом і селом, власниками і робітниками. У 2009 р. Ю. Сліпецька констатувала, що «Польща демонструє наявність двох класичних розмежувань: центр-периферія, ліві-праві. Існує залежність результатів голосування від зайнятості в промисловому секторі. Традиційні консервативні індустріально розвинуті регіони на сході Польщі голосують в більшості за праві партії, а центр і північ – за ліві» [38].

Характеризуючи в грудні 2013 року польські профспілки в рамках проекту Фонду Фрідріха Еберта, В. Траппманн писала, що вони стикаються з великими викликами: необхідно пом'якшити негативні наслідки глобалізації та лібералізації ринку для умов зайнятості. Але профспілки дуже фрагментовані, з одного боку, через організаційну структуру компанії, а з іншого, через ідеологічні розбіжності. Основним майданчиком для переговорів для польських профспілок є підприємство і широкі угоди майже не існують. На національному рівні три великі профспілкові центри намагаються в першу чергу впливати на законодавство, безпосередньо, наприклад, у сфері трудового права, а також у випадку соціальної політики і політика ринку праці. Проте з 2011 року влада уникає соціального діалогу.

Основними вимогами профспілок у 2013 році була відмова від високого пенсійного віку в 67 років; підвищення мінімальної заробітної плати; розірвання цивільно-правових відносин працевлаштування; урегулювання норм робочого часу та внесення змін до закону про профспілки. На середньострокову перспективу розглядають питання про організацію профспілок у сфері послуг і на великих приватних підприємствах, зростання кількості нових членів тощо приватні підприємства, залучаючи нових членів, а також омолоджуючи організаційну структуру та її активістів.

У 2013 році в Польщі існувало майже 25 тисяч окремих профспілкових організацій. Три чверті з них входили до трьох центральних об'єднань – НСП «Солідарність» (NSZZ Solidarność – Niezależny Samorządny Związek Zawodowy

«Solidarność»), ЗОП Загальнопольське об'єднання профспілок (OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), Форум Профспілок (Forum ZZ – Forum Związków Zawodowych).

Таблиця 3.2.

Основні характеристики профспілкового руху Польщі

| Конфедерація профспілок | Кількість організацій | Керівник | Кількість членів | Склад членів |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| НСП «солідарність») Незалежна самоврядна профспілка «Солідарність», створена у 1980 р. | 8292 заклади, 37 структур регіональних, 16 галузей | Петро Дуда | 649 тис. | 39% працівників некваліфікованих; 34% працівників кваліфікованих; 27% працівників вищої кваліфікації |
| ЗОП Загальнопольське об'єднання профспілок, створена у 1984 р. як об'єднання галузевих профспілок | 79 галузевих профспілок у 8 галузях | Ян Гуц | 550 тис. | 24% працівників некваліфікованих; 35% працівників кваліфікованих; 41% працівників вищої кваліфікації |
| Форум профспілок, створений у 2002 р. як об'єднання галузевих профспілок | 75 галузевих профспілок з 8 галузей | Тадеуш Хвалька | 420 тис. | 12% працівників некваліфікованих; 31% працівників кваліфікованих; 58% працівників вищої кваліфікації |

Джерело: [48].

Зміну кількості членів польських профспілок проаналізовано в кількох публікаціях на основі внутрішньої статистики цих організацій.

Ці дані свідчать про постійне до 2000 року скорочення кількості членів профспілок та їх диференціацію за різними організаціями на початку ХХІ століття [44].

Специфікою Польщі залишається активність профспілок на політичній арені. Так, у 2016 році партія «Разом», яка пройшла в парламент, активно підтримувала страйки: «Представники «Разом» допомагали організовувати протести, допомагали робітникам у перемовинах із менеджерами, надавали юридичне консультування. Одним словом, робили

те, що роблять політичні партії у Західній Європі, коли кооперуються з профспілками. Також вони мають план започаткувати щось на кшталт мережі соціальних центрів по всій Польщі, до яких робітники могли би звертатися за порадами і підтримкою, в тому числі юридичною. Наприклад, якщо вони хотіли би створити профспілку на своєму робочому місці, проте бояться це зробити, бо останні, хто намагався це втілити, майже одразу втратили свою роботу.

Акцію «Разом» перед канцелярією прем'єр-міністра відвідав Ян Гуз, лідер Всепольського альянсу профспілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ) [42], що зараз є другим найбільшим профспілковим центром у Польщі після руху «Солідарність» [27] і об'єднує різноманітні профспілки у різних галузях промисловості, і підтримував розбудову довготермінового співробітництва. «Разом» мають також досить добрі стосунки зі Спілкою польських учителів (Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP), яка є однією з найбільших і найвпливовіших профспілок у Польщі.

В той же час, частина активістів профспілки «Робітнича ініціатива» (Inicjatywa Pracownicza), які були безкомпромісними анархістами і не вірили у парламентську політику, з недовірою ставилися до політичних партій і не бажали співпрацювати з будь-якими з них, в тому числі з соціал-демократичними, до яких належить і «Разом». Вони звинувачували «Разом» у спробі захопити прихильність профспілок.

На початок 2023 року найбільшими профспілковими об'єднаннями в Польщі були: Всепольський альянс профспілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ) – національний профспілковий центр, заснований у 1984 році; Незалежна самоврядна професійна спілка «Солідарність» (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy «Solidarność») – незалежна профспілка робітників, заснована у 1980 році; Всепольська профспілка «Робітнича ініціатива» (Ogólnopolski Związek Zawodowy «Inicjatywa Pracownicza») – анархо-синдикалістська профспілка, що була заснована та розпочала свою діяльність у Польщі у 2001/2004 роках.

У Польщі в 2021 році було близько 12,5 тис. профспілок, але вони об'єднували лише близько 5,5 відсотка працюючих поляків. Найбільш об'єднаною у профспілковому відношенні галуззю є освіта – 23 відсотків працівників цієї галузі входять до профспілок.

Члени профспілок є дуже різноманітною соціальною групою, оскільки профспілкові галузі відрізняються одна від одної. Розпорошеність профспілок сприймається як проблема як урядом, так і працівниками та працедавцями. Наприклад, у Люблінському Політехнічному університеті діє три профспілки: Незалежна самоврядна профспілка викладачів, Університетська організація незалежної самоврядної профспілки «Солідарність» та Профспілка «Союз польських професорів» при університеті

Польський уряд також планує ввести деякі обмеження для профспілок, зокрема ті, які забороняють страйки, організовані на знак солідарності з іншою протестуючою професійною групою. Крім того, досі кожна профспілка, яка діяла на своєму підприємстві, мала право вступити в колективний спір з роботодавцем, навіть якщо на виробництві діяло більше профспілок. Уряд також хоче усунути цю можливість. На малих підприємствах ці зміни не будуть суттєвими, тому що в них, як правило, лише одна профспілка. Схоже, що мета уряду полягає в тому, щоб заспокоїти войовничі незалежні профспілки в державних компаніях, наприклад, у Польській пошті та в державних установах, таких як ZUS або Національна адміністрація доходів. У державних установах менші профспілки часто борються за працівників, тоді як більші живуть у злагоді з компанією, яка їх фінансує.

Ще одне питання, яке сьогодні хвилює проблеми профспілок, – моральне та практичне питання про те, чи потрібні організації такого типу в епоху все більш поширеної автоматизації, коли ефективність людини поступається місцем ефективності машин.

Як стверджує експерт кар'єри П. Гніздовський, зменшити природну різницю інтересів між роботодавцем і профспілкою має залучення працівників, яке визначає успіх

компанії в умовах бізнесу, що постійно змінюється. Згідно з цією точкою зору, навіть найефективніші лідери не в змозі повністю контролювати зміни, що охоплюють організацію на різних рівнях, і лише відданість і особливе почуття власності окремих співробітників забезпечує здатність швидко реагувати на мінливі виклики. Це основа, на якій можна будувати щось спільне. У цьому сценарії керівництво компанії переконує акціонерів, що залученість співробітників до справ компанії варта того, щоб інвестувати, а заангажовані працівники, швидше за все, будуть лояльними та зменшать необхідність втручання профспілок [45].

Таблиця 3.3.

**Соціальне партнерство: умови удосконалення
(думка експерта)**

| Умови співпраці | Робітники | Працедавці | Профспілки | Примітки |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ІНТЕРЕСИ | | | | |
| Розуміння різниці інтересів | Зацікавленість у зростанні зарплати, стабільності роботи, покращенні умов | Зацікавленість у зростанні прибутків, стабільності | Прагнення контролювати роботодавця в певних сферах, добиватися довіри працівників | Штучне ігнорування різниці інтересів шкодить всім |
| Вміння йти на компроміс | Мають розуміти необхідність розвитку кампанії та забезпечення стабільності | Мають розуміти проблеми робітників та обов'язки профспілок | Мають розуміти необхідність компромісу | Потрібно враховувати інтереси працівників та акціонерів, які стоять за профспілками та керівниками кампаній відповідно |
| Щоденна повага та встановлення меж | Стриманість | Навчання персоналу, особистий приклад | Не відчувати себе єдиними представниками і робітників | Визначення меж дискусій, толерантність |
| Обережність з риторикою змін | Покращення матеріального забезпечення | Зростання прибутків | Стабільність, боязнь змін | Вироблення спільного бачення розвитку |
| Уважність в юридичних і формальних питаннях | Знання своїх прав та обов'язків | | | Уважність в юридичних і формальних питаннях |
| | Усвідомлення прав та обов'язків інших | | | |

Джерело: [45].

Отже, сьогодні польські профспілки переживають період занепаду, що пов'язано з низкою причин, зокрема, профспілки вже не такі ефективні як раніше в боротьбі за зростання рівня оплати праці, вони вже не відіграють значної ролі в асиміляції мігрантів тощо. На думку експертів, організації працівників залишаються актуальними, лише якщо навчатися швидко адаптуватися до сучасного, автоматизованого світу глобалізації.

Зміни у сприйнятті профспілок у Польщі реально проявилися у створеній у вересні 2021 року першій спілці для людей, які заробляють за договорами [47]. Представники нової профспілки, яка об'єднує професійні групи самозайнятих: медсестер, охоронців, айтішників, журналістів, шевців, будівельників, тату-майстрів, кур'єрів, фітнес-тренерів, перекладачів, водіїв таксі тощо, заявили, що вони виступають за рівність усіх суб'єктів господарювання перед законом і перед податковою інспекцією, не погоджуючись з експлуатацією самозайнятих корпораціями, ринковими монополіями та державою. Об'єднання працівників на основі закону, відмінного від трудового договору, стало можливим після внесення змін до положень, введених рішенням Конституційного трибуналу від червня 2015 року.

Варто звернути увагу й на можливість польських профспілок брати участь у законотворчому процесі шляхом внесення своїх законопроектів від груп громадян чисельність не менше 100 тисяч, які мають право голосу. Як відзначає О. Піфко «Такий варіант здійснення законодавчої ініціативи з боку профспілок (через використання механізмів народної законодавчої ініціативи) певною мірою є навіть більш демократичним, ніж надання права такої ініціативи безпосередньо профспілкам. Справа в тому, що відповідно до статутів профспілок рішення від імені профспілки приймаються визначеним у статуті профспілковим органом, що не завжди означає підтримку такого рішення з боку всіх членів профспілки. Водночас у разі використання профспілкою процедури народної законодавчої ініціативи кожен член профспілки особисто вирішує питання про підтримку чи непідтримку відповідної ініціативи» [33, с. 152].

Також профспілки можуть звертатися до Конституційного Трибуналу з питань що стосуються правомірності прийнятих нормативно-правових актів. Крім того, зауваження та пропозиції профспілок з окремих питань враховуються міністерствами та іншими органами влади при підготовці законопроектів.

З 2021 року у Польщі функціонує також Федерація профспілок працівників охорони здоров'я та соціального забезпечення (ФППОЗСЗ) – організація, що об'єднує профспілки, що діють у медичному, медичному та сестринському середовищі, виступаючи за забезпечення більш гідної оплати праці та соціальних виплат для працівників охорони здоров'я. Федерація належить до ОПЗЗ. Згідно Статуту ФППОЗСЗ є правовою наступницею Профспілки працівників служби охорони здоров'я, яка діяла в Польщі з 1983 року.

До Національної ради Федерації входять керівники 16 воєводських відділень, а також представники профспілок інспекцій праці, соціальної допомоги, психіатрії, госпіталів, медичних шкіл та наукових закладів.

Очолює Федерацію Сільвія Осядач, яка за посадою входить до Тристоронньої Ради. Урядова сторона у цій раді складається з представників міністрів охорони здоров'я, освіти і науки, сім'ї та соціальної політики, фінансів, регіональної політики та розвитку і технологій. Працівники представлені делегатами від Федерації профспілок, «Солідарності» та Загальнопольського об'єднання профспілок. Роботодавців представляють члени чотирьох організацій [43].

Варто взяти до уваги й розвиток профспілкового руху за рахунок нових категорій працівників. Так, 19 вересня 2021 року у Варшаві в межах Загальнопольської профспілки «Робоча ініціатива» утворено групу працівниць-мігранток, які працюють у секторі домашніх господарств. Група створена в результаті тривалого підготовчого процесу. Вихідці з України, які працювали домогосподарками потерпали від відсутності формалізації трудових відносин, провели зустрічі з експертами на теми створення профспілки, трудового

права, зустріч із представниками «Робочої ініціативи». Як першочергові переваги від самоорганізації названо доступ до юридичної, психологічної допомоги, консультації щодо легалізації праці, інформування працівниць про їхні права тощо [41].

Отже, профспілковий рух в Польщі мав велике значення під час посткомуністичної трансформації, забезпечивши в період 1980-х років не лише економічне, а й політичне представництво інтересів працівників. Профспілки, насамперед Солідарність, відіграли важливу роль в узгодженні інтересів працівників, працедавців та держави в складний період становлення посткомуністичної Польщі. У наступні роки роль профспілок знизилася, що можна вважати світовою тенденцією. Проте сьогодні польські профспілки намагаються відновити свій вплив у суспільстві за рахунок охоплення нових категорій працівників та використання нових форм роботи.

Список використаної літератури та інших джерел

1. Арабаджийски, Н. Полицейска администрация. Академия на МВР, 2002 г., С. 344–347.

2. Аслунд А., Дянков С. і колектив авторів. Велике переродження. Уроки перемоги капіталізму над соціалізмом. К. 2015. 420 с.

3. Български тълковен речник. Речник на чуждите думи в българския език. Наука и изкуство, 2000 г., 697 с.

4. Всеобщата декларация за правата на човека – приета от Общото събрание на ООН с Резолюция 217 А(111) на 10 декември 1948 г.

5. Грабовський С. Кого і як захищають профспілки України? (Точка зору) 29 квітня 2008. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/1115026.html>.

6. Декларация на полицията – приета с Резолюция 690 от Тридесет и първата редовна сесия на Парламентарната асамблея на Съвета на Европа на 8 май 1979 г.

7. Діяльність профспілок у країні: конференція у ФПУ. Профспілка працівників освіти і науки України. 20.02.2020. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7629-dyalnst-profsplok-u-krajin-oznaka-rvnyu-civlzovanost-derzhavi.html>.