

УДК 316.334 22; 316.334 23

**АНАТОЛІЙ АРСЕЄНКО,**

*кандидат історичних наук, провідний науковий співробітник відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України*

## **Колективно-договірне регулювання трудових відносин у трьох вимірах**

### *Анотація*

*У статті аналізуються сучасні міжнародно-правові аспекти праці. Особлива увага приділяється розгляду англосаксонської та європейської моделей регулювання трудових відносин, оскільки останні слугують взірцем для наслідування для багатьох українських профспілок у колективно-договірному процесі. На завершення коротко підбито підсумки реформування економіки України й показано зміну соціально-економічного становища її трудящих у результаті реформ.*

**Ключові слова:** *колективно-договірний процес, регулювання трудових відносин, головна функція профспілок, міжнародно-правові аспекти праці, англосаксонська та європейська моделі, заробітна плата та інші умови праці*

### **Сучасні міжнародно-правові аспекти організованої праці**

Сучасні трудові відносини охоплюють багато аспектів взаємин між роботодавцями і найманими працівниками з питань найму, заробітної плати та інших умов праці, а також форм і методів розв'язання трудових конфліктів. Це всі відносини, що пов'язані із трудовою діяльністю людей у суспільстві і виникають у різних сферах їхньої життєдіяльності на всіх рівнях суспільства. Це також ставлення всього суспільства до праці як суспільного явища, відносини між учасниками різних трудових процесів та ставлення учасників цих процесів до праці. Колективно-договірні відносини у виробничій організації встановлюються на підставі колективного договору між менеджментом і трудовим колективом, індивідуальні — через тру-

довий контракт між роботодавцем і найманим працівником [Соціологія труда, 2006: с. 58, 365].

Профспілки зацікавлені в регулюванні названих відносин шляхом укладання колективних договорів, господарська влада — на підставі індивідуальних контрактів. Це зумовлено тим, що саме колективні, а не індивідуальні права визначають рамки появи політичних й економічних організацій [Kerrissey, 2015: р. 631]. І саме стан трудових відносин на рівні підприємств, галузей економіки і країни справляє вирішальний вплив на рівень життя й забезпечення основних прав людини у сфері праці. Тому питання дотримання прав людей праці на робочому місці відіграють дедалі важливішу роль в діяльності профспілок як інститутів соціального захисту трудящих у світі капіталу.

У цьому зв'язку американський соціолог Жасмін Керисей у своєму дослідженні переконливо доводить таке: “Колективні профспілкові права корисні для розуміння нерівності в капіталістичних устроях. Основна мета соціалістичних і комуністичних режимів полягає в генеруванні більшої рівності. І справді, нерівність була вкрай низькою у Східній Європі за соціалізму. Після краху соціалізму нерівність почала збільшуватися, хоча й залишалася низькою порівняно з іншими країнами...” [Kerrissey, 2015: р. 646]. На підтвердження цього висновку він посилається на те, що в країнах Східної Європи середній коефіцієнт Джині збільшився із 22 у 1989-му до 34 у 2001 році і був значно нижчим за цей індикатор у решті світу, що у 2001-му становив 40 [Kerrissey, 2015: р. 633]. У подальшому багато соцкраїн, включно з Україною, перевищили останній показник.

Важливим є сприяння поліпшенню умов праці й підвищенню життєвого рівня трударів з боку Міжнародної організації праці (МОП). Оскільки Україна — правонаступниця УРСР, міжнародно-правові документи МОП, ратифіковані УРСР, залишаються чинними й мають виконуватися нашою країною. У виконанні цього завдання всі учасники трудових відносин мають спиратися на положення Філадельфійської декларації про цілі та завдання МОП (10 травня 1944 року). У цьому засадовому документі МОП проголошено: праця не є товаром, свобода слова і свобода об'єднання — необхідні умови для постійного прогресу, всі люди мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток за умов свободи й поваги гідності, економічної стабільності й рівних можливостей для самореалізації.

У цій декларації також визначено 10 програмних завдань МОП: 1) забезпечення повної зайнятості та підвищення життєвого рівня; 2) задоволеність трудящих працею; 3) забезпечення можливостей навчання і пересування робітників; 4) надання можливостей брати участь у розв'язанні питань оплати праці, робочого часу й інших умов праці; 5) визнання права на колективні переговори; 6) розширення системи соціального забезпечення і повне медичне обслуговування; 7) захист життя і здоров'я трудящих всіх професій; 8) захист добробуту дітей і матерів; 9) забезпечення необхідного харчування, житла і можливостей для відпочинку та культури; 10) забезпечення рівних можливостей у сфері загальної та професійної освіти [Устав МОТ, 2002: с. 23–24]. Декларація МОП стала складовою Статуту МОП і

відіграє важливу роль у підвищенні рівня соціального змісту норм про працю.

Права у сфері праці також закріплені в Загальній декларації прав людини 1948 року: ст. 4 (заборона рабства), ст. 20 (свобода асоціацій), ст. 23.4 (право на створення профспілок і вступ до профспілок), ст. 7 (принцип недопущення дискримінації), ст. 23.2 (право на рівну оплату за рівну працю без жодної дискримінації), ст. 25.2 (особливий захист дітей) і ст. 26 (право на освіту). Міжнародні норми про працю містяться також в інших пактах і конвенціях ООН. До них належать Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 року: ст. 8 (заборона примусової чи обов'язкової праці), ст. 22 (визнання права на свободу асоціації, включно із правом створювати профспілки та вступати до них) і ст. 26 (право всіх людей на ефективний захист від дискримінації), а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права 1966 року: ст. 2 (право на здійснення економічних, соціальних і культурних прав без дискримінації), ст. 6 (право на вільний вибір роботи), ст. 8 (право на об'єднання у профспілки, зокрема право на страйк) і ст. 10 (захист дітей від економічної та соціальної експлуатації) [Права человека, 1986: с. 21–72].

Важливими документами МОП про регулювання праці є Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 року, Конвенція про права дитини 1989 року, Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей 1990 року та Конвенція про права інвалідів 2006 року. Основні норми МОП — свобода об'єднання та дієве визнання права на ведення колективних переговорів, скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, дієва заборона дитячої праці й недопущення дискримінації у сфері праці й занять — визнаються міжнародною спільнотою як засадові принципи і права у сфері праці [Декларация МОТ, s.a.].

Висування “права на ведення колективних переговорів” на перше місце в Декларації МОП про засадові принципи і права у сфері праці (1998) свідчить про те, яке значення приділяється інституту колективних договорів у регулюванні трудових відносин. Термін “колективні переговори” характеризує метод встановлення зарплати, робочого часу й інших умов праці за наймом. “Колективний договір” означає письмову угоду, в якій відображено результати колективних переговорів — умови зайнятості за наймом, ставки зарплати, години роботи, права й обов'язки сторін, процедура розгляду скарг і розв'язання трудових конфліктів [Roberts, 1971: p. 15, 74].

У дослідженні трудових відносин у США та інших західних країнах широко використовують термін “індустріальні відносини” для опису структури та практики організацій, які представляють роботодавців і найманих працівників, залучених у трудовий конфлікт і/або у спільне регулювання умов зайнятості [International Encyclopedia, 2011: p. 348]. Підвищення ролі “трипартизму” (підприємці — трудящі — держава) у втіленні в життя засадових принципів і прав у сфері праці стало вагомим внеском у демократизацію праці після Другої світової війни.

Однак головні досягнення в поліпшенні становища західного пролетаріату були зумовлені потужним піднесенням страйкового руху в Старому та Новому світі у повоєнний період і впливом успіхів соціалізму в СРСР та інших соцкраїнах на світ праці у планетарному масштабі. Перехід західних країн до неоліберальної моделі розвитку<sup>1</sup> та розвал світової соціалістичної системи виявилися спусковим гачком для соціального реваншу транснаціонального капіталістичного класу у власному домі й експорту найгірших взірців експлуатації трудового народу в рамках західних практик “індустріальних відносин” у “нові ринкові демократії”.

Відповідно до Конвенції МОП № 98 “Про право на організацію та колективні переговори”, останні означають добровільні переговори між наймачами або організаціями наймачів та робітничими організаціями з наміром урегулювання термінів та умов зайнятості на підставі колективних угод [Right to Organise, s.a.]. Структурно-галузеві зсуви в професійно-кваліфікаційному складі робочої сили наприкінці ХХ століття призвели до суттєвого переважання сил у відносинах між працею і капіталом на користь останнього. Задля ослаблення профспілкових позицій було використано широкий набір засобів — загрози закриття підприємств, передислокація виробництва в інші регіони країни або в інші країни, розширення субпідрядних робіт, заміна постійних працівників тимчасовими або частково зайнятими, заміна колективних договорів індивідуальними контрактами, прийняття антиробітничих поправок до трудового законодавства тощо. Масовані атаки великого бізнесу на права робітничого класу змусили профспілки перейти на оборонні позиції в боротьбі із капіталом [Демократія на виробництві, 2001: с. 86–87]. Кінцевий результат протистояння між ними залежатиме від того, чи зможуть профспілки відродити бойові традиції робітничого руху, що мали місце у ХХ столітті, й адаптувати свої дії у ХХІ столітті до умов експансії глобального капіталізму. Сучасна активізація протестних дій профспілок у всьому світі переконливо свідчить, що **капіталізм виграв бій, але це ще не означає, що він виграв війну.**

---

<sup>1</sup> У цьому контексті заслуговує на увагу характеристика неолібералізму з боку 24-літнього британського робітника Дж.Тейлора на сторінках його книги “Негативний капіталізм: Цинізм за неоліберальної доби”: “Іронія неолібералізму полягає в тому, що він взагалі ігнорує вільні ринки. В історичному плані неолібералізм вимагав специфічного втручання урядів або міжурядових глобальних агентств у ринки, насильницьки дерегулюючи їх і передаючи суспільну власність у приватні руки. Це підтримувалося постійним державним втручанням в економіку — від безупинних продажів суспільних активів чи ресурсів до регулярних урядових дотацій компаніям або фінансовим установам, що потрапляли у біду. Це налагоджений державою механізм. На відміну від кейнсіанства, цього другого благословленого державою регулятора багатства всередині країни та між державами, що став відображенням ідеалізму ХХ століття, головні цілі неолібералізму полягають у забезпеченні тривалого виробництва і нагромадження капіталу мізерною елітою й дезорганізації профспілкового руху і соціалізму, тобто того, що могло б загрожувати накопиченню багатства багатіями. Довіра використовується для виробництва багатства за часів стагнації продуктивності й пропонує робітникам міраж стабільного рівня життя, тоді як їхня заробітна плата заморожується або зменшується в реальному вираженні” (Taylor J.D. Negative Capitalism: Sycnicism in the Neoliberal Era / J.D.Taylor. — Winchester, UK: Zero Books, 2013. — P. 52).

За цих умов найважливіше завдання соціологічних досліджень профспілкового руху на макрорівні полягає у вивченні профспілок як соціального інституту, ролі різноманітних профоб'єднань у соціально-економічному розвитку країни, виконання ними функції захисту класових — економічних і політичних — інтересів трудящих. Не менш важливе завдання соціології — виявлення причин загострення кризи і соціальних проблем профспілкового руху та вироблення заходів їх подолання. На особливу увагу заслуговує дослідження трансформації профспілкового руху у країнах із так званою перехідною економікою та їхньої діяльності за умов економічної глобалізації й транснаціоналізації виробництва [Петров, 2008: с. 6–7].

### ***Англосаксонські “індустріальні” відносини за умов неолібералізму***

Одне із головних місць у діяльності американських і британських профспілок, що правлять за взірць для наслідування на “пострадянському” просторі, у ХХ столітті посідала боротьба за підвищення ефективності колективно-договірного регулювання трудових відносин в інтересах трудящих. У колективно-договірному процесі в США та Великій Британії беруть участь представники менеджменту і профспілок, а за потреби — й представники держорганів. Цей процес зводиться до таких основних форм управлінської діяльності: 1) переговори про укладання нового трудового контракту; 2) контроль за виконанням чинної трудової угоди; 3) неформальні консультації з проблем, що становлять взаємний інтерес [Воск, 1970: р. 217]. Положення колективної угоди, в якій закріплюються умови зайнятості (розмір зарплати і додаткових виплат, тривалість робочого часу і вихідних / відпускних днів, гарантії робочого місця і виплат за безробіттям, заходи з техніки безпеки та охорони праці тощо), вважаються “речовинними”, або “економічними”. Положення колективної угоди, в яких визначаються правила поведінки менеджменту і профспілок (профспілкові права у сфері регулювання трудових відносин, права рядових членів профспілок на робочому місці, порядок розгляду скарг і вирішення трудових спорів), вважаються “процедурними” [Cole, 1986: р. 184]. Важливість і перших, і других положень не викликає сумнівів, оскільки розв'язання соціальних і економічних проблем праці тісно пов'язане і з законодавчо-нормативним, і з колективно-договірним закріпленням правил ведення класової боротьби, особливо в частині застосування традиційної страйкової зброї пролетаріату.

*Головна мета колективних переговорів* — дійти згоди з речовинних і процедурних питань мирним шляхом. Але це не виключає можливості конфронтації профспілки з наймачем робочої сили й застосування профспілкою зброї страйку, тобто “колективного вилучення праці на роботодавця групою працівників даного роботодавця” [Wheeler, 1985: р. 4]. Можливість економічного тиску профспілок на “капітанів індустрії” через страйк виконує подвійну функцію: досягнення поставлених цілей у боротьбі з капіталом і приборкання “жаги наживи” капіталістів. У зв'язку з цим в одному з американських університетських підручників з економіки праці наголошено: “Якби він (підприємець) міг максимізувати свої прибутки, скоротивши

чисельність зайнятих на підприємстві до нуля, він зробив би це. Якби він міг сплачувати нульову заробітну плату, він був би щасливий вчинити так. Але він пов'язаний умовами пропозиції праці. Він має справу із профспілкою, яка протидіє зниженню заробітної плати..." [Kreps, 1974: p. 289]. Протилежність інтересів праці і капіталу в колективно-договірному процесі уявляється в переслідуванні ними протилежних цілей і за столом колективних переговорів, і в перебігу виконання колективних угод. "Загалом здатність трудящих захищати переваги, завойовані в період експансії світової економіки, серйозним чином підринається зростанням конкуренції на світовому ринку" [Валлерстайн, 2015: с. 29], — зазначає провідний американський соціолог І.Валерстайн.

*Пріоритетною метою профспілок* у колективно-договірному процесі є збереження і зміцнення позицій профорганізацій на виробництві заради виконання своїх основних функцій — захисту соціальних інтересів трудящих. *Другою метою* є розв'язання соціально-економічних проблем членів профспілок: підвищення й індексування зарплати, поліпшення умов праці, скорочення робочого часу, дотримання порядку звільнення працівників, розширення соціального страхування і забезпечення тощо. *Третя мета* полягає в посиленні профспілкового контролю у сфері застосування праці й підвищення ролі профорганізацій у процесі прийняття рішень хазяйською владою. Таким чином, *головна мета профспілок* у цьому процесі полягає в досягненні якнайвищих умов продажу найманої робочої сили. У реалізації названих цілей важливу роль відіграють особисті якості, політичні орієнтації та кар'єрні амбіції профспілкових лідерів. Залежно від цього профлідери можуть або обстоювати інтереси праці, або йти шляхом класового співробітництва із капіталом.

*Центральне місце у вимогах профспілок на колективних переговорах* посідають проблеми оплати праці. Зарплата членів профспілок у США зазвичай на 15% вища порівняно з неюніонізованими робітниками. В інших розвинених країнах вона на 5–10% вища, у країнах, що розвиваються, цей показник може бути меншим чи більшим [Aidt, 2002: p. 7]. Як правило, підвищення зарплати членам профспілок слугує "орієнтиром" для інших наймачів у плані збільшення зарплати неюніонізованим робітником з метою запобігання створенню ними профорганізацій на цих підприємствах. Досвід регулювання трудових відносин у Старому Світі доводить: чим нижча щільність профспілок у країні, тим вища в ній соціально-економічна нерівність і глибша прірва в доходах між "клубом обраних" і основним населенням. Цю залежність добре вочевиднює приклад розподілу доходів у США, де відносна чисельність профспілок у повоєнні роки знизилася більш як утричі.

У результаті скорочення членства в американських профспілках упродовж останніх десятиліть до 11,1% у 2014-му частка доходів верхніх 10% населення США в даному році досягла 47,2% (див. табл. 1). Для порівняння зазначимо, що коли членська база тред-юніонів США сягнула апогею у 1945-му (33,4%), частка доходів 10% американців, які перебувають на вершині соціальної американської піраміди, становила тоді 32,6% [Michel, s. a.]. Наведені показники зростання нерівності в період панування неолібералізму і його перетворення на економічний мейнстрим у США свідчать, що

“гіпотеза про “збагачення згори донизу” ґрунтується не на розрізненні рівності можливостей та рівності результатів, а на абсолютному протиставленні їх” [Куиггин, 2016: с. 200].

Таблиця 1

**Охоплення працівників профспілками і частка доходу 10% найбагатшого населення США у 1917–2014 роках**

Рік	Охоплення працівників профспілками	Частка доходів верхніх 10% населення
1917	11,0%	40,3%
1945	33,4%	32,6%
1950	30,0%	33,9%
1960	30,7%	31,7%
1970	27,9%	31,5%
1980	23,6%	32,9%
1990	16,7%	38,8%
2000	13,5%	43,1%
2010	11,9%	46,4%
2014	11,1%	47,2%

Складено за: *Mishel L.* As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income / Lawrence Mishel, Jessica Schieder [Electronic resource]. May 24, 2016 — Mode of access: <http://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income>

Перехід США до неоліберальної моделі економічного зростання після приходу до влади Рональда Рейгана у 1980 році спричинив докорінну зміну конфігурації соціально-економічної політики у Старому Світі. На думку американського професора економіки Девіда Котца, зміна економічної моделі в США вилилася насамперед у “збільшувану нерівність у формі великого й поглиблюваного розриву між прибутками і зарплатою та у зростання нерівності між домогосподарствами” [Kotz, 2015: р. 543]. Тектонічні зсуви в економіці США за доби неолібералізму важким тягарем лягли на плечі трудового народу. В інтерпретації Д.Котца “неолібералізм” являє собою не простий набір ідей, а ширше поняття — форму капіталізму, що виник після 1980 року і вбудований в інститути, ідеї, характер основних класових відносин, зокрема відносин між працею і капіталом. “Головні класові відносини неоліберального капіталізму — класові відносини між працею і капіталом, ґрунтовані на високому рівні домінування капіталу над працею, пов’язаного зі здатністю капіталу встановлювати заробітну плату й умови праці за незначного ефективного спротиву робочої сили. Надмірне домінування капіталу над працею є основною рисою цієї форми капіталізму, відношення, що перетворюється на життя інститутами і панівними ідеями неоліберального капіталізму” [Kotz, 2015: р. 545].

У наш час 20 найбагатших американців мають більше багатство, ніж нижні 50% сукупного населення США — 152 млн осіб у 57 млн домогоспо-

дарств [Collins, s. a.]. Цинічна зажерливість двох десятків мільярдерів — одна з головних причин теперішньої кризи в американському суспільстві, у результаті якої кожні 38 секунд один громадянин США вмирає від бідності та соціальних умов, пов'язаних із бідністю. Концентрація більшої частини багатства у США в руках 400 надбагатіїв, яких названо в списку часопису “Forbes”, наголошує американська дослідниця Ривера Сан, є “огидним результатом сотень років експлуатації, завоювань, колонізацій, рабства, підневільної найманої праці, обумовлених договорами поневолень, уярмлення, війн, мілітаризму, кланового капіталізму, потогінних цехів, низьких зарплат, знищення землі, геноциду корінних народів, расизму, сексизму і тиранії” [Sun, s. a.]. Фантастичне збагачення одних і занурення на “економічне дно” інших у головній цитаделі капіталістичного світу відбувається значною мірою в результаті насадження “злидарських зарплат” у США.

Мінімальна зарплата у США становить 7,25 дол. на годину, що зумовило вимоги профспілок у різних штатах підвищити її в півтора-два рази. Утім, згідно із зізнанням відомого американського спеціаліста в царині економіки та управління Філіпа Котлера, “ані \$7,25, ані \$10,1, ані \$12,5, ані \$15 за годину не можуть забезпечити прожиткового рівня” [Котлер, 2016: с. 83]. Однією з причин стагнації заробітків робітників у США від 1970-х років стала відмова від фордизму, що пов'язував зростання зарплати із підвищенням продуктивності. “Якби мінімальний розмір оплати праці в США відповідав середньому зростанню продуктивності, то сьогодні він мав би становити \$17 на годину. Проте результати такого зростання, здебільшого відбиваючись на прибутку компанії, осідають у кишенях акціонерів і директорів, але обходять стороною робітників. Цей факт суперечить знаменитому висловленню Мілтона Фридмана про те, що капіталізм дозволяє всім людям насолоджуватися плодами економічного прогресу. І, на жаль, це неправда, що всі човни здіймуться на хвилі продуктивності” [Котлер, 2016: с. 84], — пише Ф.Котлер у своїй новій книзі “Кінець капіталізму?”.

Колосальною соціально-економічною нерівністю в результаті того, що мільйони “працюючих бідних” у США змушені працювати за “злидарську плату”, не вичерпується перелік усіх пороків американського способу життя. До цього слід додати, що в країнах дислокації “золотого мільярда” планети найбільша тривалість робочого часу постійно фіксується у США, що США є єдиною країною в економічно розвиненому світі, де компанії не зобов'язані оплачувати відпустку або свята своїм співробітникам і т.ін. Усе це значною мірою зруйнувало ілюзії стосовно суті американської “індустріальної демократії” у глобальному світі праці, в тому числі і на “пострадянському” просторі — серед тих, хто наприкінці 1980-х років повірив міфам горбачовської перебудови про те, що в США соціалізму більше, ніж в СРСР. У результаті цього американська модель трудових відносин втратила свою колишню принадність як “липка” (ідеологічна) сила в багатьох країнах разом із крахом надій багатьох шанувальників США на можливість втілення в життя “американської мрії” в інших країнах. На цьому тлі вирости акції європейської соціальної моделі розвитку, що також зазнає краху сьогодні.



## *Європейська соціальна модель у лецатах ринкового фундаменталізму*

Розширення нерівності у світі капіталу в результаті насадження неоліберальної економіки підсилює увагу соціологічної науки до дослідження сучасних проблем профруху, особливо соціальних змін у сфері праці, зумовлених зниженням чисельності та частки профспілок, а також антипрофспілковим наступом у більшості капіталістичних країн. На підставі аналізу стану справ у цій сфері в семи економічно розвинених західних країнах (США, Велика Британія, Австралія, Німеччина, Японія, Швеція й Італія) професор Школи індустріальних і трудових відносин Корнельського університету (США) Гарі Катз і викладач Оксфордського університету (Велика Британія) Овен Дербішир дійшли висновку про те, що перенесення центру ваги в процесі укладання колективних договорів з питань зарплати й інших умов праці з національного або галузевого рівня на локальний рівень призвело до значних змін у колективно-договірному процесі й співвідношенні сил профспілок і менеджменту на користь останнього.

“У всіх країнах останніми роками, — пишуть вони, — менеджмент частіше мав змогу використовувати надлишкові виробничі потужності й загрозу оптимізації чисельності персоналу для посилення важелів їхньої переговорної системи. Мірю того як переговорні структури стають дедалі децентралізованішими, профспілки в багатьох країнах опиняються в обороні проти адміністративної наступальної тактики і вимог локальних поступок ... Інший виклик, якому протистоять профспілки, полягає в необхідності пристосування їхніх внутрішніх структур до вимог децентралізованих колективних переговорів” [Katz, 2000: p. 275–276]. Оскільки раніше центральні профоргани здійснювали координовані колективні переговори з менеджментом у масштабі великих корпорацій або галузей економіки, переведення їх на рівень окремих підприємств сильно послабило договірну силу праці й підсилює позиції великого бізнесу за столом колективних переговорів.

Пальма першості в розгортанні реваншу на колективно-договірному полі належить американо-британському капіталу, що почав переведення своєї економіки на неоліберальні рейки зростання в період правління президента США Р.Рейгана і прем'єр-міністра Великої Британії М.Тетчер. У 1980-ті роки їхній приклад наслідували провідні західноєвропейські країни, а з розширенням Євросоюзу в жорсткі лецата ринкового фундаменталізму, в тому числі у сфері трудових відносин, потрапили як “новобранці” у ЄС із числа країн Центральної та Східної Європи, так і колишні радянські республіки, що стали в чергу на поповнення його лав. Експансія ідеології та практики “рейганізму” і “тетчеризму” призвела до скасування інституту “соціального партнерства” не тільки у США і Великій Британії, а й у Європі.

У рамках неоліберальної трансформації європейська модель колективно-договірного регулювання трудових відносин, що вважалася унікальною й однією з найкращих у світі у XX столітті, зазнала останнім часом істотних змін у гірший бік. Проте її переваги дають змогу більшій частині європейських трударів і досі користуватися її позитивними досягненнями. Певною

мірою це пояснюється тим, що в Європі традиційно приділяють куди більше уваги дотриманню міжнародно-правових норм про працю, ніж у США, котрі із переходом до неолібералізму ратифікували лишень 7 конвенцій МОП у царині праці. Тоді як Італія, Франція, Іспанія ратифікували відповідно 101, 110 і 115 конвенцій [Воейков, 2014: с. 161].

Упровадження неолібералізму в трудові відносини спричинилося до негативних соціально-економічних змін в Європі. “Цей фатальний поворот символізував кінець кейнсіанської доби в Європі й початок неоліберальної ери. Нинішня криза є кульмінацією логіки 30 років неоліберальної політики”, — зазначає американський дослідник Т.Палей [Palley, 2013: р. 30]. Характеризуючи справжню сутність лікування економіки за неоліберальними рецептами, названий вище автор пише: “Поворот до неолібералізму змінив конфігурацію економічної політики, взявши на озброєння програму гнучкості ринку праці, спрямовану на ослаблення переговорної сили робітників; зосередження монетарної політики на інфляції замість забезпечення повної зайнятості; і нав’язування суворої фіскальної економії й незалежності центрального банку з метою зменшення ролі соціал-демократичної держави через фінансове обмеження його діяльності. У тій чи іншій формі ця політична конфігурація поширилася всією Європою” [Palley, 2013: р. 34].

Сучасний досвід європейського профспілкового руху засвідчує, що профспілки як представники продавців найманої робочої сили прагнуть укладання таких трудових угод, які б забезпечували їм сприятливі умови праці та зарплати, тривалість робочого дня і гарантії зайнятості, відповідні їхнім інтересам статус профспілки на виробництві та процедуру врегулювання трудових конфліктів. Попри зниження переговорної сили профспілок у країнах ЄС на зламі двох століть аналіз колективно-договірного регулювання трудових відносин у світі, в тому числі на європейському континенті, показує, що чим вищий рівень охоплення трудящих колективними угодами, тим нижче в них рівень бідності і навпаки (табл. 2).

Проте перша в історії людства глобальна фінансово-економічна криза 2008–2009 років із маркою “Зроблено у США” кардинально струснула всі підсистеми глобального капіталізму і внесла суттєві корективи в колективно-договірну практику в усьому світі. У пошуках шляхів виходу з кризи дедалі більше європейських країн рухаються в бік радикальної децентралізації практики укладання колективних договорів, що характеризується прямим втручанням держави в колись “вільні” колективні переговори, що веде до руйнації національних й індустріальних структур укладання колективних договорів на європейському континенті. “Майже в усіх випадках рушійною силою розвитку подій у цьому напрямі була так звана Трійка в особі Європейської комісії, Європейського центрального банку та Міжнародного валютного фонду, який пов’язав надання позик чи покупку державних цінних паперів з імплементацією всебічних “структурних реформ”, особливо на ринку робочої сили” [Schulten, s. a.], — зазначає старший науковий співробітник Інституту економічних і соціальних досліджень (Німеччина) Торстен Шультен.

Таблиця 2

**Укладання колективних договорів і дані про бідність  
у країнах Організації економічного співробітництва і розвитку**

Країни	Охоплення колективними угодами	Рівень бідності
Австралія	40,0%	14,4%
Австрія	99,0%	8,1%
Бельгія	96,0%	9,7%
Канада	31,6%	11,9%
Чилі	24,0%	18,0%
Чеська Республіка	42,5%	5,8%
Данія	80,0%	6,0%
Естонія	19,0%	11,7%
Фінляндія	90,0%	7,3%
Франція	90,0%	7,9%
Німеччина	62,0%	8,8%
Греція	65,0%	14,3%
Угорщина	33,5%	6,8%
Ісландія	88,8%	6,4%
Ірландія	44,0%	9,0%
Ізраїль	56,0%	20,9%
Італія	80,0%	13,0%
Японія	16,0%	16,0%
Корея	10,0%	15,2%
Люксембург	58,0%	7,2%
Мексика	7,0%	20,4%
Нідерланди	82,3%	7,5%
Нова Зеландія	17,0%	10,3%
Норвегія	74,0%	7,5%
Польща	38,0%	11,0%
Португалія	45,0%	11,4%
Словацька Республіка	40,0%	7,8%
Словенія	92,0%	9,2%
Іспанія	84,5%	15,4%
Швеція	91,0%	9,1%
Швейцарія	48,0%	9,5%
Туреччина	25,0%	19,3%
Сполучене Королівство	32,7%	10,0%
Сполучені Штати Америки	13,1%	17,4%

*Джерело: Stanford J. Evidence shows: Unions and collective bargaining reduce poverty. — Mode of Access: <http://rabble.ca/columnists/2014/02/evidence-hows-unions-and-collective-bargaining-reduce-poverty>*

У подоланні кризової ситуації в штаб-квартирах ЄС виходять з того, що нинішня Велика рецесія, котра є повторенням Великої депресії 1930-х років, спричинена проблемами заборгованості та конкурентоспроможності, а ключ до їх розв'язання лежить у площині реалізації політики “жорсткої економії” з метою зміцнення держфінансів і фундаментальних структурних перетворень, спрямованих на підвищення національної конкурентоспроможності. Для реалізації цих завдань в ЄС у 2011 році було ухвалено Пакт “Євро плюс”, в якому міститься пряме посилення на значення зарплати і колективних переговорів у використанні рекомендованих двох “методів лікування” хворої економіки. Заради консолідації держфінансів у більшості країн-членів ЄС запровадили скорочення і заморожування зарплати у держсекторі, а для підвищення конкурентоспроможності національних економік задекларовано підставу щодо необхідності зниження зарплат і питомих витрат на робочу силу. У зв'язку з цим особливий наголос було зроблено на реформуванні національних систем колективних переговорів у такий спосіб, щоб обмежити їх протидію зниженню зарплати. Конкретні шляхи досягнення завдань Пакту “Євро плюс”, що здійснюються зараз в ЄС, сформульовано в доповіді, підготовленій Генеральним директором Єврокомісії з економічних і фінансових питань під назвою “Реформи, що сприяють зростанню зайнятості”. Вони зводяться до таких заходів [Schulten, s.a.]:

- Загальна децентралізація встановлення розмірів оплати праці та ведення колективних переговорів.
- Уведення широкого діапазону можливостей для відступу від положень галузевих колективних угод на рівні підприємства.
- Обмеження або скасування “принципу сприяння”, згідно з яким на працівників поширюється найсприятливіше для них положення колективної угоди з усієї ієрархії колективних угод, що мають до них стосуюнок. Зазвичай це означає, що колдоговори на підприємствах не можуть містити гірші умови, ніж ті, що були узгоджені в перебігу колективних переговорів на галузевому рівні.
- Обмеження і скорочення механізмів, котрі розширюють сфери застосування колективних угод на роботодавців, які їх не підписували.

На додаток до перелічених заходів у згаданій доповіді ЄК містяться рекомендації щодо “зниження рівня охоплення працівників колективними переговорами” і “загального ослаблення впливу профспілок на встановлення зарплати”. Ця установка ЄК демаскує пропагандистське прикриття на в'язаних Європі “Трійкою” реформ, нібито продиктованих турботою “правлячої еліти” про розширення зайнятості. Утілення в життя рекомендацій “Трійки” в європейських країнах спричинилося до радикальних змін у колективно-договірному процесі, що призвело: 1) до систематичного ослаблення й демонтажу переговорів профспілок із багатьма підприємцями на національному або галузевому рівні; 2) до драматичного спаду охоплення трудящих колдоговорами; 3) до сильного спадного тиску на зарплати найманих працівників, що викликало розкручування дефляційної спіралі в конкуренції зарплат і негативно вплинуло на споживчий попит.

Назагал упровадження рекомендацій “Трійки” в практику ЄС, як свідчить доповідь ЄС “Умови життя і праці в Європі-2015”, призвело до знач-

ної деградації колективно-договірного регулювання трудових відносин, що склалося у повоєнний період. Можливості колективних переговорів у розв'язанні проблем праці почали зсуватися на нижчий рівень від 1990-х років. Втягування європейської економіки в чергову економічну кризу на порозі XXI століття пришвидшило цей процес. До 2008 року в ЄС налічувалося лише 8 країн (Чехія, Естонія, Угорщина, Латвія, Литва, Мальта, Польща і Велика Британія), в яких укладання колективних договорів з питань оплати й інших умов праці здійснювалося переважно на рівні окремих компаній. Від 2008-го в ЄС посилилася тенденція до децентралізації колективних переговорів і переведення їх на нижчий рівень компаній у тих країнах, де вони раніше здійснювалися переважно на центральному або середньому рівні. Процес децентралізації посилюється в зв'язку з розширенням свободи роботодавців ухилятися від виконання положень колективних угод за умов інтенсифікації реформ у названому напрямі. Хоча процес децентралізації колективних переговорів об'єктивно вимагає вдосконалення координації дій профспілок при їх проведенні, у жодній із країн-членів ЄС, починаючи від 1990-х років, цього не сталося, а в 12 країнах-членах ЄС (Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ірландія, Італія, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія) координація переговорного процесу послабшала після 2008 року [Eurofound yearbook 2015: p. 38–40].

Ерозія ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин у Європі супроводжувалася розвитком негативних тенденцій в інших сферах соціального життя на підприємствах і в профспілках. Тривало падіння щільності профспілок: у жодній країні ЄС рівень щільності профспілок не зростав від 1997 року. Останнім часом профспілки укладають дедалі менше угод з урядами, падає охоплення трудящих колдоговорами. Кількість країн-членів ЄС, в яких охоплення колдоговорами становило менше 40%, зростала з шести у 1999-му до одинадцяти у 2013-му. Наступ держави і монополій на життєвий рівень та демократичні права трудящих донедавна, до нинішнього піднесення профспілкової боротьби проти ухвалення нового Трудового кодексу у Франції, не наражався на належний спротив з боку профспілок. 2014 рік був найспокійнішим від початку 1990-х у термінах втрати робочих днів у результаті "індустріальних акцій" (24 втрачені робочі дні у розрахунку на 1000 працівників) [Eurofound yearbook 2015: p. 38–40].

У результаті трансформації системи колективно-договірного регулювання від кінця 1990-х років країни-члени ЄС поділилися на дві групи. До *першої групи* належить невелика група північних і західних країн, в яких практика укладання колективних угод усе ще функціонує як важлива інституціоналізована складова системи добробуту, що справляє значний вплив на розподіл доходу і багатства, досягнення соціальної справедливості поліпшення у справі зайнятості та умов праці. У цих країнах процеси децентралізації і суворішої орієнтації результатів колдоговорів на підвищення продуктивності й конкурентоспроможності втілюються в життя на засадах консенсусу, що формується центральною координацією, зокрема на галузевому рівні. До *другої групи* входить більше об'єднання країн, в яких ведення колективних переговорів обмежується боротьбою за підвищення зарплати внаслідок недостатньої переговорної сили сторін або в результаті раптових

змін і руйнації ключових інститутів колективних переговорів. У цих країнах подальша перспектива колективних переговорів є куди невизначенішою порівняно із першою групою країн [Eurofound yearbook 2015, p. 40–41].

Серйозним гальмом на шляху до зміцнення єдності в ЄС у застосуванні трудового законодавства слугує політика “подвійних стандартів”, насаджувана єврочиновниками у ставленні одних країн до інших. На цю негативну практику в європейських структурах звертає особливу увагу відомий британський економіст, керівник найбільшого консалтингового агентства в Європі Роджер Бутл у своїй книзі “Трабли з Європою. Чому Євросоюз не працює, як його реформувати і чим його замінити”. “Якщо країни — члени Євросоюзу мають можливість вводити для громадян інших країн-членів умови і норми, що відрізняються від чинних стосовно їхніх власних громадян, це не що інше, як удар у саме серце Єдиного ринку, підрив принципу, що гарантує громадянам вільне пересування в межах кордонів ЄС і рівний доступ до соціальних пільг і можливостей, за умови, якби вони мешкали в єдиній державі” [Бутл, 2015: с. 261], — зазначає Р.Бутл.

У контексті негативних змін у колективно-договірному регулюванні трудових відносин в ЄС не доводиться дивуватися, що саме ця обставина стала однією з основних причин погіршення соціально-економічного становища європейських робітників та службовців на зламі століть. Принципову оцінку справжньої суті радикальних реформ у сфері праці в Європі надано у виступі Т.Шультена “Вплив політики Трійки на заробітну плату і колективні переговори” на громадських слуханнях в Європарламенті 9 січня 2014 року. Доповідач наголошував, що в результаті реалізації специфічних заходів “трійки” в указаному напрямі охоплення трудящих колдоговорами значно знизилося у всіх країнах-членах ЄС (наприклад, в Іспанії майже втричі — із 12 млн осіб у 2008 році до 4,6 млн у 2013-му, а зменшення реальної зарплати працівників у 2010–2014 роках становило у 16 із 28 країн-членів ЄС від 0,3% у Чехії до 23,8% у Греції).

Упровадження гнучких ринків робочої сили супроводжувалося скороченням частки постійних і розширенням питомої ваги тимчасових працівників або зайнятих неповний робочий день, обмеженням соціальної мобільності й падінням трудових доходів промислового пролетаріату. Із 1960 до 1981 року частка зарплати у ВВП США і країн Західної Європи перебувала приблизно на однаковому рівні. Від 1981-го цей показник набув тенденції до зниження. З 1981 до 2010 року частка зарплати у ВВП 15 основних держав-членів ЄС зменшилася на 7,5 відсоткового пункта, а в деяких із них навіть більше (табл. 3). Значне погіршення становища трудящих у західних країнах із переходом до неолібералізму підвело ризику під “державою добробуту” і спричинилося до бурхливого зростання “зайнятих бідних”. До них належать люди праці, які зайняті повний робочий день, але отримують зарплату, нижчу за офіційно встановлену межу бідності. Перенесення центру ваги в політиці зайнятості на гнучкі ринки робочої сили серйозно підірвало позиції профспілок у колективно-договірному процесі й організаційні можливості тред-юніонів.

Під час виступу у вересні 1988 року перед членами Британського конгресу праці Президент Єврокомісії Жак Делор заявив: “Для Європи було б

неприємним стати джерелом соціального регресу в той час, коли ми намагаємося разом відкрити шлях до процвітання і зайнятості”. У світлі розвитку сучасних відцентрових трендів у ЄС, що ведуть до можливості краху ЄС в доступному для огляду майбутньому, запевняння Ж.Делора в майбутньому “просперити” під парасолькою ЄС виглядають надто оптимістичними без жодних на те підстав. Насправді на політичній мапі світу сьогодні вибудовуються контури іншої Європи. В її формуванні важливу роль відіграло реформування колективно-договірної практики в ЄС, яке вилилося в зниження зарплати і споживчого попиту, що стало однією з причин соціальної маргіналізації європейського суспільства і криз надвиробництва. В інтерпретації професора Королівського коледжу Лондонського університету К.Д.Евінга, викладеній у статті “Смерть соціальної Європи? Ведення колективних переговорів у період суворої економії”, ця Європа постає сьогодні в непривабливому вигляді. “Ми живемо за контрреволюційної доби, — пише він. — Великий соціал-демократичний експеримент, що створив соціальну Європу як прогресивну силу у світовій політиці, може завершитися. Економічна криза створила можливість для великого зсуву в балансі економічної потужності між працею та капіталом. Економічна криза призвела, своєю чергою, до виникнення політичної кризи в робітничому русі у всій Європі та за її межами. Вона також викликала кризу законності як можливість упроваджувати неоліберальні контрреволюційні заходи в нашому власному домі, що робиться з явним порушенням правових зобов’язань державних і корпоративних акторів” [Ewing, s.a.].

Таблиця 3

## Частка заробітної плати у ВВП, %

Країни	1960–1970	1971–1980	1981–1990	1991–2000	2001–2010	1981	2010	1981–2010
ЄС – 15 країн	71,5	72,9	70,1	67,6	66,1	73,6	66,1	–7,5
Франція	74,1	74,3	72,3	67,3	66,6	76,7	67,3	–9,4
Німеччина	67,8	70,4	67,4	66,6	64,1	70,6	63,6	–7,0
Італія	72,5	72,2	68,7	64,6	62,1	71,3	63,1	–10,2
Іспанія	70,5	72,4	68,3	66,9	62,6	73,0	61,1	–11,9
Сполучене Королівство	72,9	74,3	72,8	71,9	71,4	75,2	73,0	–2,2
США	70,0	69,9	68,3	67,1	63,7	69,1	63,7	–6,3

*Джерело:* European Commission, ESFIN, Statistical Annex, Table 32, Autumn 2011. Наведено за: Palley T.I. Europe’s Crisis without End: The Consequences of Neoliberalism // Contribution to Political Economy. — June 2013. — P. 35.

Визнання неспроможності соціально-економічної політики країн ЄС у розв’язанні проблем людей праці містяться у багатьох інших працях західних соціологів, економістів, політологів. На жаль, в них бракує наукових рекомендацій про те, як вивести людство з історичного глухого кута, куди завів цивілізацію глобальний капіталізм на порозі XXI століття. “Власне, ми опинилися на незнайомій нам території. Ніхто не може знати напевно, чи

вдасться промислово розвиненій частині світу повернутися до стабільного економічного зростання, здійснити стрибок уперед, або ж її доля — провалитися у трясовину стагнації. Це стосується і світової економіки...”, — зазначає відомий британський соціолог Ентоні Гіденс. Ситуація у справі пошуку “шляху назад, до економічного зростання і процвітання” ускладнюється тим, що, як наголошує вчений, “інтелектуальне підґрунтя економічної теорії, що стояла за масштабним дерегулюванням економіки, зруйноване” [Гідденс, 2015: с. 237].

В історичному плані провал моделі економічного зростання, як правило, призводив до зміни збанкрутілої економічної теорії. Наприклад, колапс капіталістичної економіки у 1929–1933 роках зумовив витіснення лібералізму кейнсіанством. Нічого подібного не сталося після останньої фінансово-економічної кризи. Це пояснюється тим, що неоліберальна модель “економікс”, що дотепер застосовується у межах панування глобального капіталізму, дає змогу “суперкласу” мільярдерів і мультимільйонерів у безпрецедентних масштабах розподіляти і перерозподіляти доходи і багатства на свою користь. Негативна роль ринкового фундаменталізму, що становить “ядро” сучасного неоліберального мейнстріму, не вичерпується втамуванням “жаги наживи” багатців і надбагатіїв у світі капіталу. На це звертає увагу відомий французький економсоціолог Колін Крауч у своїй монографії “Дивовижна не-смерть неолібералізму”. У ній же він зазначає, що “коли ринкові принципи зводять у ранг основного стандарту, відповідно до якого можна судити про майже всі наші інститути (що має місце, коли неоліберальні ідеї стають панівними), аморальність поширюється на все громадське життя” [Крауч, 2012: с. 53]. Руйнація інституту колдоговорів з питань зарплати й інших умов праці, що призвела до трансформації “соціальної Європи” в “асоціальну Європу”, — переконливе тому підтвердження.

У цьому контексті пріоритетним завданням усіх країн у подоланні кризових потрясінь у сучасному турбулентному світі мають стати, по-перше, відмова від неоліберальної парадигми економічного зростання і розвитку, по-друге, скорочення колосальної економічної нерівності між багатими і бідними країнами та всередині як тих, так і інших. У реалізації цього завдання слід виходити з того, що “економічне зростання — це не самоціль: ключове значення має його якість і розподіл”, що “зростання, від якого виграє лише частина населення, не має соціальної та економічної значущості” [Гідденс, 2015: с. 68]. Важливим завданням у цьому напрямі є звуження прірви між можливими і неможливими з урахуванням того, що “коли вищий ступінь рівності стає метою економічної політики, то для її досягнення необхідно вживати цілеспрямованих заходів, оскільки самі по собі сили ринку, найімовірніше, не зможуть його реалізувати” [Агийон, 2015: с. 121]. Виконання цих завдань має пріоритетний імперативний характер для України заради порятунку її населення.

### ***Замість післямови: міжнародні уроки для України***

Здобуття незалежності Україною у 1991 році супроводжувалося загальнополітичною ейфорією і ринковим романтизмом, запущеними в обіг у



період горбачовської перебудови. Реалізація гасла “Геть від Москви!” пов’язувалася в ній із розбудовою суспільства без “...ізмів”, де всім буде житися вільно і добре. Досягнення цієї мети видавалося можливим, позаяк Україна в той час мала колосальний промисловий, аграрний, культурний і людський потенціал, а народне господарство поповнилося за рахунок переходу в республіканську власність багатьох велетнів радянської індустрії союзного підпорядкування. Нові керманічі України не скупилися на обіцянки заможного життя трудовому народові, який повірив у можливість “жити як в Америці”, реалізувавши “американську мрію” на українській землі.

Соціологічна пропаганда впроваджувала в робітничому середовищі міф про мізерну оплату праці радянською державою, яка нібито повертала трудящим лише 25 коп. із заробленого карбованця, що було менше за питому вагу оплати праці у провідних капіталістичних країнах. Про те, що така сама сума діставалася людям праці в УРСР із суспільних фондів споживання, закордонні ЗМІ воліли не згадувати. Усе це було спрямоване на підготування ґрунту для проведення реформ нібито з метою створення “ефективного власника” та “ефективної економіки”, як у США, і “соціально зорієнтованої економіки” та “соціальної держави”, як у Європі. Але обивательським мріям “жити, як в Америці та Європі” не судилося справдитися, попри те, що трансформація народного господарства у 1990-ті роки здійснювалася строго відповідно до вказівок американських і європейських наставників, а трудове законодавство копіювалося з американських і європейських зразків.

Замість обіцяного процвітання за умов “ринкової демократії” Україна була витіснена на маргінес світового розвитку за всіма показниками. Наша країна не була винятком із правила в цьому плані, проте жодна з колишніх соцкраїн не продемонструвала таких темпів і обсягів економічного падіння в роки “транзиту” до “заповітного берега щастя”, як Україна. “Перехід від державного соціалізму створив разючий розмах початкових економічних результатів — від відновленого зростання до глибокої економічної кризи” [Walder, 2015: р. 444], — зазначають американські соціологи у своїй статті “Після державного соціалізму: політичне походження перехідних рецесій”, опублікованої в “American Sociological Review”. Упродовж перехідного періоду понад 30 соцкраїн розділилися на дві ізольовані групи. До першої входять, за визначенням і даними Світового банку, три “комуністичні автократії, що вижили” (Китай, Лаос і В’єтнам), котрі від 1990 до 2007 року подвоїли свій ВВП у розрахунку на душу населення. До другої групи належать 15 країн колишнього СРСР, чії економіки зазнали краху на початку 1990-х і знову досягли попереднього рівня ВВП на душу населення тільки на 2005 рік. Проміжне становище між ними мають “посткомуністичні” країни, що пережили менш тривалі й жорстокі рецесії і відновили рівень 1990 року ВВП на душу населення тільки у 1999-му [Walder, 2015: р. 445]. Цілком зрозуміло, що економічний обвал України має політичне походження.

Практично трудовий народ України був відсторонений від вибору шляхів розвитку своєї країни. За свідченням лауреата Нобелівської премії з економіки Джозефа Стигліца, котрий обіймав у 1990-ті роки посади Голови Ради економічних консультантів при Президентові США і віце-президента і головного економіста Світового банку, у той час “кожен мусив приймати

капіталізм американського зразка. Тепер ми знаємо, що це був хибний шлях” [Стиглиць, 2005: с. 397–398]. Реформація України здійснювалася МВФ строго відповідно до Вашингтонського консенсусу, котрий, за визнанням Дж. Стиглиця, “не годиться для Америки — хоч би якими були його переваги для решти світу чи хоч би як він слугував американським інтересам, примушуючи інших робити те, чого Америка не робить у себе вдома” [Стиглиць, 2005: с. 395]. Інакше кажучи, сіючи “насіння розвалу” в Україні, її заокеанські ментори діяли за принципом “На тобі, небоже, що нам негоже”.

Соціальні втрати від “шокової терапії” виправдувалися необхідністю жертв на вівтар саморегульованої ринкової економіки, яка нібито слугує панацеєю від усіх економічних лих. Насправді цим маскувалося прагнення США пустити хибним шляхом “нові ринкові демократії”, щоб усунути потенційних конкурентів на “пострадянському” просторі. Оцінюючи експерименти в цій сфері, Дж. Стиглиць зазначає: “Ринкові економіки не є саморегульованими, вони зазнають спадів у результаті шоківих впливів, що виникають поза цариною їхнього саморегулювання, вони схильні до маній і панік, ілюзорного відчуття багатства і нападів песимізму, шахрайства і прийняття ризиків на межі азартних ігор, і переважна частина витрат від властивих їм помилок і зловживань лягає на суспільство загалом” [Стиглиць, 2005: с. 395–396].

Маркетизація України лягла важким тягарем на плечі трудового народу, але призвела не до створення “ефективної економіки” й підвищення добробуту її населення, а до розграбування народного надбання, деіндустріалізації економіки та витиснення країни на периферію світового розвитку. У такий спосіб одна із передових країн світу, якою була УРСР напередодні розвалу СРСР, перетворилася на периферійну країну із трудовитратним виробництвом і низькою капіталоозброєністю, яка змушена сьогодні безкоштовно передавати значну частину свого фонду трудової вартості розвиненим економікам капіталістичного центру за посередництва своєї компрадорської буржуазії. Зрештою за нею закріпилося порочне звання “хворої людини” Європи, яка посідає останні місця за основними показниками соціально-економічного розвитку не тільки на європейському континенті, а й у сучасному глобальному світі.

Розглядаючи результати розвитку економіки, член-кореспондент НАН України Андрій Гриценко у своїй статті ““Українське економічне диво”, або Куди ведуть реформи?” зазначає: “В історії ще не було такого випадку, щоб країна, яка входила за рівнем індустріального розвитку до першої десятки країн, за чверть сторіччя втратила значну частину свого промислового потенціалу, понад третину ВВП, що є одним із найгірших у світі результатів економічної динаміки за цей період, і ввійшла до числа найбідніших країн Європи. Як таке може бути? Це справді диво з негативним знаком, варте не меншої уваги, ніж інші дива” [Гриценко, s.a.]. Розвал колись успішної радянської держави перетворив Україну на сировинний додаток західних країн. Сьогодні вона ледь виживає завдяки наявності дешевої робочої сили і дешевих природних ресурсів, нещадно експлуатованих вітчизняною і закордонною олігархією.

Найвищу соціальну ціну за провал “транзитологічного” експерименту в нашій країні, кинутій на розтерзання українській і глобальній буржуазії, сплачують люди праці. Щоб довести цю тезу, достатньо послатися на те, що в структурі витрат на одиницю виробленої продукції зарплата українського робітника сьогодні коливається від 8% до 9%. У країнах-членах ЄС цей показник дорівнює 40–45%. Жодних поліпшень у цьому плані не передбачається. Відповідно до бюджету на 2016 рік погодинна оплата праці передбачається на рівні 8,35 грн, що становить 34 центи. Для порівняння зазначимо, що погодинна оплата праці в країнах близького і далекого зарубіжжя становить: у Болгарії — 3,7 євро; в Румунії — 4,4; в Литві — 5,8; у Латвії — 6; в Греції — 15,6; в Німеччині — 31; у Франції — 34,9; у Данії — 39,5; у Бельгії — 40,4; у Швеції — 41,9 євро. Вкрай низьким є в Україні і розмір мінімальної зарплати, яка від 1 вересня 2015 року становить 1378 грн, або 51 євро. Це більш як удесятеро менше, ніж у затисненій у лещата “жорсткою економією” Греції, де цей показник дорівнює 683 євро [Ковальчук, 2016: с. 91]. З цього випливає, що жодних змін у сфері оплати праці в Україні після “революції гідності” не відбулося і не передбачається.

Адже інакше нинішні керманічі країни, що прийшли до влади на хвилі так званої революції гідності, мали б розпочати своє правління не з обіцянок “життя по-новому”, а з дотримання положень Загальної декларації прав людини, згідно з якою “Кожен зайнятий має право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування (курс. мій. — А.А.) для неї самої і її сім’ї, і додаткову, за потреби, іншими засобами соціального забезпечення” [Права человека, 1986: с. 27]. Проте влада в Україні не тільки не обтяжує себе турботою про підвищення зарплати принаймні до рівня задоволення фізіологічних потреб людини, а й не переймається вживанням заходів для своєчасної виплати мізерних подачок капіталу і держави трудовому народові.

Важке становище українських трудящих, які ледь зводять кінці з кінцями, ускладнюється тим, що в Україні брутально нехтують правами працівників у сфері охорони зарплати, закріпленими у Конвенції 95 і Рекомендації 85 МОП. У ст. 12 Конвенції 95 МОП зазначається, що “заробітна плата виплачується регулярно”, а відповідно до Рекомендації 85 МОП “Максимальні терміни виплати заробітної плати мають забезпечувати таке становище, за якого заробітна плата виплачувалася б: а) не рідше як два рази на місяць через проміжки часу, які не перевищують шістнадцять днів, для трудящих із погодинним, поденним чи потижневим нарахуванням заробітної плати; і б) не рідше як раз на місяць службовцям, заробітну плату яких встановлено на засадах місячного або річного нарахування”. З огляду на те, що УРСР ратифікувала Конвенцію 95 МОП і Рекомендацію 85 МОП, уряд України має відповідати за виконання міжнародних норм у сфері охорони зарплати. Адже вкрай низький рівень оплати праці й величезна заборгованість із виплати злиднених зарплат є головною причиною злиденного становища і передчасного вимирання вагомої частини зайнятого населення України.

Вахханалія у сфері виплати винагороди за працю триває впродовж 25 років і може стати одвічним супутником українського варіанта ринкової

економіки, що діє за принципом: “Що від вас пішло, те до нас прийшло” або “Щоб одним стало добре, іншим має стати погано”. За даними Федерації профспілок України, що об’єднує понад 6 млн осіб, упродовж січня – грудня 2015 року підприємствами країни була погашена заборгованість з виплати зарплати у сумі 617 млн 128,9 тис. грн, що становило 70% від загальної суми боргу (881 млн 56 тис. грн). Таким чином, більш як 264-мільйонний борг (у грн) по підприємствах тільки із профспілками, пов’язаними з ФПСУ, залишився несплаченим. Не ліпші справи й у поточному році. Так, у Харкові заборгованість по зарплаті на 6 липня 2016 року становила 140,1 млн грн лише для п’яти підприємств (Харківське державне авіаційне виробниче підприємство, Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г.Шевченка, Харківський підшипниковий завод, Завод ім. В.А.Малишева, Науково-дослідницький інститут радіотехнічних вимірювань). За таких умов говорити про забезпечення *гідного людини існування* в Україні не доводиться.

Обіцянка “життя по-новому” на президентських виборах 2015 року обернулася подальшим зубожінням трудового народу України, “тарифним геноцидом” у сфері ЖКГ і ще більшим поглибленням прірви між багатими і бідними. Майнова диференціація населення за умов приватизації держави олігархічними кланами призвела до того, що у 2012 році Україна посіла перше місце у світі за кількістю мільярдерів на 100 млрд дол. ВВП, випередивши в цьому плані Швейцарію — майже вдвічі, США, Бразилію, Індію — більш як удвічі, Велику Британію — більш ніж утричі [Гриценко, s. a.]. Це один із тих небагатьох показників, де першість України у світі не заперечується навіть провідними державами “ядра”.

Щоб уникнути соціальних вибухів, трудовий народ і далі “годують” обіцянками всіляких благ після вступу України до ЄС. Однак цим проектам не дано здійснитися в доступному для огляду майбутньому. По-перше, тому що Україну відділяє від стандартів ЄС дистанція величезної довжини. По-друге, її там ніхто не очікує. “Навіть якби Україні і вдалося успішно виконати програму реформ, україньський показник ВВП на душу населення у поєднанні з вельми сумнівною політичною культурою зробили б українців дуже “неістивними” для євросоюзного “шлунка”” [Бутл, 2015: с. 69]. Після недавнього референдуму про вихід Великої Британії з ЄС питання прийняття України до його складу відсувається на далеке майбутнє, на шляху до якого ЄС може розвалитися на десятки суверенних уламків.

У цих умовах сподіватися на те, що “Захід нам допоможе”, Україні не доводиться. Країна уже втратила здатність до відновлення свого державного суверенітету і стоїть на межі падіння в економічну прірву, за яким піде руйнація її територіальної цілісності. У катастрофі, що їй загрожує, винне все суспільство, у тому числі профспілки, які не змогли очолити робітний рух у боротьбі за інтереси праці й не виконали функції соціального захисту трудящих. Щільність профспілок ФПСУ становить 88%, що перевищує рівень юніонізації у багатьох західних країнах. Але ефективність профспілок, як свідчить світовий досвід, залежить не тільки від їхньої щільності, а й від рівня їхньої бойовитості, класової свідомості робітників, почуття пролетарської солідарності в середовищі найманої праці, компетентності та відданості профлідерів справі робітничого класу тощо. Саме цих необхідних

якостей бракує профспілкам України сьогодні, саме ці причини завадили робітничому руху України стати ефективною соціально-політичною силою, здатною перетворитися на потужну протизавагу українському олігархату за умов “дикого” капіталізму.

Сьогодні профспілки перебувають в обороні у багатьох країнах. Проте у нашій країні простежується тенденція до збирання сил і підготовки світового профруху до глобальної боротьби проти засилля ТНК і ТНБ у “третьому” світі. На лінії страйкових пікетів народжуються нові профлідери, що відроджують бойові традиції профспілок, які привели до істотного поліпшення становища робітничого класу в західних країнах після війни. Як пише британський дослідник П.Мейсон у своїй книзі “Живи, працюючи, або помри у боротьбі”, “протиставляючи низькооплачувану найману робочу силу світу, що розвивається, високооплачувані робітникам Європи, Америки і Японії, глобалізація змусила профспілкові організації мислити в міжнародному масштабі, навіть якщо вони повільно просуваються до дій на міжнародному рівні” [Mason, 2007: p. 8].

На жаль, рядові члени профспілок у нашій країні зазвичай живуть самі по собі, а профлідери — самі по собі, що підтверджується тим, що спалення Українського та Одеського будинків профспілок у 2014 році не привело до мобілізації профруху його лідерами і не викликало жодної дієвої реакції з боку профспілкових мас. Не займаються по-справжньому профспілками ліві політичні партії. Все це ускладнює розвиток боротьби за інтереси трудящих у сучасній Україні, котра, на думку українського дослідника Кирила Ткаченка, “ніби навмисно створена для того, аби показати, що подолання будь-яких форм соціального дискомфорту передбачає подолання капіталізму” [20 років капіталізму в Україні, 2015: с. 113]. У цьому контексті вочевидно, що шлях до порятунку народу України від катастрофи, що йому загрожує, лежить в опануванні дієвих форм економічної та політичної боротьби за створення в країні гуманнішого, справедливішого, ефективнішого, демократичнішого суспільства. Як це робилося свого часу (до початку соціального реваншу) у країнах Північної Америки та Західної Європи з метою захисту прав людини у сфері праці та імплементації міжнародно-правових норм про працю.

### *Джерела*

20 років капіталізму в Україні. Історія однієї ілюзії / за ред. Кирила Ткаченка. — К.: ТОВ “АРТ КНИГА”, 2015. — 268 с.

Агийон Ф. Экономический рост, неравенство и глобализация: теория, история и политическая практика / Филипп Агийон, Джеффри Уильямсон; пер. с англ. Юлии Набатовой. — М.: Изд. дом “Дело” РАНХ и ГС, 2015. — 288 с.

Бутл Р. Траблы с Европой. Почему Евросоюз не работает, как его реформировать и чем его заменить / Роджер Бутл; пер. с англ. Е. Лалаян. — М.: КоЛибри: Азбука-Аттикус, 2015. — 416 с.

Валлерстайн И. Структурный кризис, или Почему капиталисты могут считать капитализм невыгодным / И. Валлерстайн // Есть ли будущее у капитализма? Сборник статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ.; под ред. Г. Дерлугьяна. — М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — С. 23–60.

*Воейков М.И.* Политическая экономия: очерки и этюды / Воейков М.И. — СПб. : Алетей, 2014. — 312 с.

*Гидденс Э.* Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? / Энтони Гидденс; пер. с англ. А. Матвиенко, М. Бендет. — М. : Изд. дом “Дело” РАНХ и ГС, 2015. — 240 с.

*Гриценко А.* “Украинское экономическое чудо”, или Куда ведут реформы? [Электронный ресурс] / Андрей Гриценко. — Режим доступа : <http://gazeta.zn.ua/article/print/macrolevel/ukrainskoe-ekonomicheskoe-chudo-ili-kuda-vedut-reformy-.html>.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml).

Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. — М. : Наука, 2001. — 157 с.

*Ковальчук Т.Т.* Бідність працюючого населення — драматична реальність українського сьогодення / Т.Т. Ковальчук // Економіка України. — 2016. — № 5. — С. 90–97.

*Котлер Ф.* Конец капитализма? 14 антидотов от болезней рыночной экономики / Котлер Филипп ; пер. с англ. К. Шашаковой. — М. : Эксмо, 2016. — 288 с.

*Крауч К.* Странная не-смерть неолиберализма / Колин Крауч; пер. с англ. — М. : Изд. дом “Дело” РАНХиГС, 2012. — 272 с.

*Куиггин Дж.* Зомби-экономика: Как мертвые идеи продолжают блуждать среди нас / Дж. Куиггин; пер. с англ. А. Гусева; под науч. ред. А. Смирнова; Нац. исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. — 272 с.

*Петров А.В.* Социология профсоюзного движения : учеб.-метод. пособие / Петров А.В. — СПб. : Изд. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2008. — 141 с.

Права человека: сб. междунар. документов / [сост. и автор вступ. статьи Л.Н. Шестаков]. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. — 232 с.

Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. — СПб. : Наука, 2006. — 426 с.

*Стиглиц Д.Ю.* Ревущие девяностые. Семена развала / Джозеф Юджин Стиглиц ; пер. с англ. и примеч. Г.Г. Пирогова ; вступ. статьи Г.Ю. Семигина и Д.С. Львова. — М. : Современная экономика и право, 2005. — 424 с.

Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева : МОТ, 2002. — 102 с.

*Aidt T.* Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment / Toke Aidt, Zafiris Tzannatos. — Washington (D.C.) : The World Bank, 2002. — 168 p.

*Bok D.C.* Labor and the American Community / Derek C. Bok, John T. Dunlop. — N.Y. : Simon and Schuster, 1970. — 543 p.

*Cole G.A.* Personal Management: Theory and Practice / Cole G.A. — Eastleigh (Hampshire) : DP Publications Ltd, 1986. — 594 p.

*Collins C.* Billionaire Bonanza: The Forbes 400 and the Rest of Us. Wealthiest 20 people own more wealth than half the American population [Electronic resource] / Chuck Collins, Josh Hoxie. — Mode of access : <http://www.ips-dc.org/billionaire-bonanza/>.

Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. — 91 p.

*Ewing K.D.* The Death of Social Europe? Collective Bargaining in Times of Austerity [Electronic resource] / K.D. Ewing. — Mode of access : <http://www.eldh.eu>.

International Encyclopedia of Economic Sociology / Eds. Jens Beckert, Milan Zafirovski. — L. : Routledge, 2011. — 773 p.

*Katz H.C.* Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems / Harry Charles Katz, Owen Darbishire. — Ithaca : IRL Press / Cornell University Press, 2000. — 321 p.

*Kerrissey J.* Collective Labor Rights and Income Inequality / Jasmine Kerrissey // American Sociological Review. — 2015. — June. — P. 626–653.

*Kotz D.M.* Capitalism and Forms of Capitalism: Levels of Abstraction in Economic Crisis Theory / David M. Kotz // Review of Radical Political Economics. — 2015. — Winter. — P. 541–549.

*Kreps J.M.* Contemporary Labor Economics: Issues, Analysis, and Problems / Juanita M. Kreps, Gerald G. Somers, Richard Perlman. — Belmont (CA) : Wadsworth Publishing Company, Inc., 1974. — 553 p.

*Mason P.* Live Working or Die Fighting: How the Working Class Went Global / Paul Mason. — L. : Vintage Book, 2007. — 320 p.

*Mishel L.* As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income [Electronic resource] / Lawrence Mishel, Jessica Schieder. — Mode of access: <http://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income>.

*Palley T.I.* Europe's Crisis Without End: The Consequences of Neoliberalism / Thomas I. Palley // Contributions to Political Economy. — 2013. — № 32. — P. 29–50.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention [Electronic resource]. — 1949. — № 98. — Mode of access : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243).

*Roberts H.S.* Roberts' Dictionary of Industrial Relations / H.S. Roberts ; Revised Edition. — Washington, DC : BNA Book, 1971. — 599 p.

*Schulten T.* The Troika and Multi-Employer Bargaining [Electronic resource] / Thorsten Schulten. — Mode of access : <https://www.socialeurope.eu/2013/06/the-troika-and-multi-employer-bargaining/>.

*Sun R.* Sipping Champagne on the Titanic: Twenty Billionaires Own More Than the Bottom Half of Americans [Electronic resource] / Rivera Sun. — Access mode: <http://www.alternet.org/economy/sipping-champagne-titanic-twenty-billionaires-own-more-bottom-half-americans>.

*Taylor J.D.* Negative Capitalism: Cynicism in the Neoliberal Era / Taylor J.D. — Winchester (UK) : Zero Books, 2013. — 182 p.

*Walder A.G.* After State Socialism: The Political Origins of Transitional Recessions. — Andrew G. Walder, Andrew Isaacson, Qunglian Lu // American Sociological Review. — 2015. — March. — P. 444–468.

*Wheeler H.N.* Industrial Conflict: An Integrative Theory / Hoyt N. Wheeler. — Columbia (South Carolina) : University of South Carolina Press, 1985. — 293 p.