

УДК 316.342.2 : 316.354

Симончук О.В., канд. соціол. наук, старший науковий співробітник відділу соціальних структур Інституту соціології НАН України, вул. Шовковична, 12, Київ, 01021, Україна, e-mail: elena@simonchuk.kiev.ua

ПРОФСПІЛКИ ТА АСОЦІАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ У ПЕРСПЕКТИВІ СОЦІАЛЬНИХ КЛАСІВ

Предметом дослідження є організації, що виконують функції просування та захисту інтересів альтернативних соціальних класів, – профспілки як організації різних груп найманих працівників і асоціації роботодавців (власників різного рівня бізнесу). З метою дати емпірично обґрунтовану відповідь на запитання, які із зазначених класів сьогодні є більш консолідованими для захисту своїх інтересів, проаналізовано рівень формального членства представників різних класів у відповідних організаціях і рівень довіри до них. Ці показники розглянуто в часовій динаміці (з 1990 по 2017 р.) і в зіставленні ситуації в Україні та в певних постсоціалістичних і західних країнах. Емпіричну базу становлять дані вітчизняної та міжнародної статистики, проекту Європейського соціального дослідження, проекту “Українське суспільство. Моніторинг соціальних змін” Інституту соціології НАН України, низки цільових досліджень проблем середнього та робітничого класів, власників малого, середнього та великого бізнесу, а також офіційних сайтів аналізованих організацій. Зроблено висновок, що в Україні великі роботодавці не тільки володіють значно більшими, порівняно з найманими працівниками і дрібними власниками, владними та економічними ресурсами, але й є значно більш консолідованими (показники членства в зазначених організаціях – відповідно, 70%, 20% і 10%), що відкриває ширші можливості просувати й захищати свої інтереси. Виявлено відмінності в рівні консолідації й серед різних класів найманих працівників: представники службових класів об’єднані у профспілки й довіряють їм більшою мірою, ніж робітники фізичної та рутинної нефізичної праці. На підставі даних про відносно невисокий рівень членства у профспілках та довіри до них констатовано, що у 1990–2010-х роках ні робітники, ні представники середнього класу не змогли створити сильні та впливові організації для відстоювання їхніх інтересів в економічній сфері.

Ключові слова: соціальний клас, профспілки, асоціації підприємців, членство у профспілках та асоціаціях роботодавців, довіра до профспілок.

Simonchuk E.V., PhD. (Sociology), senior research fellow, Social Structures Department, Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Ukraine, 12, Shovkovychna Str., Kiev, 01021, Ukraine, e-mail: elena@simonchuk.kiev.ua

TRADE UNIONS AND EMPLOYER ASSOCIATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF SOCIAL CLASSES

This is a study of organizations that promote and protect the interests of alternative social classes in Ukraine – trade unions as organizations of different groups of employees and the employer/owner associations of different sized businesses. To give an empirically grounded answer to the question, which of the mentioned classes are now more consolidated to protect their interests, I have analyzed the level of formal membership of the representatives of different classes in the relevant organizations and the level of confidence in them. These indicators are considered in temporal dynamics (from 1990 to 2017) and in comparison with a number of post-Socialist and Western countries. The empirical base is the data of domestic and international statistics, the project of the European Social Survey, the Sociological monitoring surveys of the Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, several targeted studies of problems of the middle and working classes, small, medium and

© Симончук О.В., 2018

ISSN 1681-116X. Український соціум, 2018, № 2 (65): 31–50

large business owners, and official websites of the organizations. I have concluded that in Ukraine large employers not only possess much more economic and power resources compared to employees and small owners, but they are also much more consolidated (membership levels in the organizations under consideration are 70%, 20% and 10% respectively). This opens wider opportunities for them to promote and protect their interests. Differences in the level of consolidation among different classes of employees have also been revealed: representatives of the service classes are more united in the trade unions and trust them more than the workers of manual and routine non-manual labor. Based on the data on the relatively low level of trade union membership and credibility, it is stated that in the 1990s and the 2010s neither workers nor representatives of the middle class were able to create strong and influential organizations for defending their interests in the economic sphere.

Keywords: *social class, trade unions, employers' associations, membership in trade unions and employers' associations, confidence in trade unions.*

Говорячи про класову боротьбу (робітничий рух, протестну мобілізацію працівників), західні соціологи [1; 2] звертають увагу на значне зниження її інтенсивності та зникнення “видимих” форм. Вони вважають, що в сучасному суспільстві класова боротьба здійснюється переважно в інституційно зорганізованих формах і що “організації, створювані для дієвого вираження протестних настроїв працівників, і становлять робітничий рух” [3, с. 252]. В одних країнах цю роль виконують головним чином політичні партії, в інших – профспілки (наприклад, у США “профспілковий рух” є синонімом “робітничого руху”). Саме профспілки та партії лівого спрямування (комуністичні, соціалістичні, лейбористські тощо) традиційно спрямовують класову боротьбу робітників у капіталістичних країнах, послаблюючи ідеологічну гегемонію буржуазії та формуючи політику соціального партнерства. Водночас завжди є “зустрічний рух” власників (роботодавців), які зорганізовуються для просування та захисту своїх інтересів.

У пізній радянський період, декларуючи відсутність підстав для класових конфліктів і класової боротьби, роль організацій, які просувають інтереси робітників, селян і трудової інтелігенції, відводили в економічній сфері профспілкам, а в політичній (за умов однопартійної політичної системи) – Комуністичній партії Радянського Союзу. У пострадянський період нові інституційні умови та становлення нових класів (у найбільш генералізованому вигляді – найманих працівників і власників (роботодавців)) актуалізували появу нової системи протилежних класових інтересів, нових видів конфліктів і нових форм організацій для колективного захисту своїх інтересів (тепер уже на багатопартійних і конкурентних засадах). Як приклади таких колективних організацій розглядають політичні партії та специфічні форми класоподібних об’єднань найманих працівників, роботодавців і самозайнятих – профспілки та асоціації роботодавців (підприємців).

У центрі уваги цієї статті перебувають особливі форми представництва інтересів альтернативних класів в економічній сфері: профспілки, як організації різних груп найманих працівників, та асоціації власників різного рівня бізнесу. (Аналіз політичних партій, як інструменту просування та захисту класових інтересів див.: [4]). З огляду на це, **мета статті** – на емпіричних підставах відповісти на запитання, які з класів у наш час є більш консолідованими для захисту своїх інтересів. Як показники (емпірично

найдоступніші) було взято рівень формального членства представників різних класів у відповідних організаціях і рівень довіри до них, які буде розглянуто в часовій і порівняльній перспективі.

Як емпіричну базу для реалізації поставленого завдання залучено дані: Державної служби статистики України та Міжнародної організації праці з 1989 по 2016 р.; міжнародного проекту Європейського соціального дослідження (European Social Survey – ESS) 2005–2011 рр. (обсяг об'єднаної вибірки – 8000 респондентів); проекту “Українське суспільство. Моніторинг соціальних змін” Інституту соціології НАН України з 1994 по 2017 р. (обсяг вибірки кожного року – 1800 респондентів); проекту “Проблеми і перспективи робітничого класу в українському суспільстві”, реалізованого відділом економічної соціології Інституту соціології НАН України у 2013 р. (1800 респондентів); дослідження, присвяченого проблемам середнього класу в Україні, проведеного Центром Разумкова у 2014 р. (10 тис. респондентів); опитування представників малого, середнього та великого бізнесу, проведеного ГО “Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка” у 24 областях та м. Києві в листопаді 2015 р. (354 опитаних); офіційних сайтів різних організацій підприємців. Зазначимо, що класові позиції, які є незалежною змінною у проведених аналізах, у названих проектах операціоналізовані по-різному¹.

Профспілки. У радянський період профспілки в Україні були єдиною легітимною формою колективного захисту інтересів працівників. У 1990-ті роки ця форма пережила кризу, і для виходу з нього здійснювали певні кроки: перебудовували структуру профспілок, і крім традиційних з'являлися альтернативні; розробляли нову ідеологію; в рамках нової інституційної структури (Національної служби посередництва та примирення) набували досвіду ведення діалогу з роботодавцями про кращі умови продажу робочої сили та конструктивного розв'язання трудових конфліктів; означилося прагнення перетворитися на реально незалежні від роботодавця та держави структури західного типу. Успіхи та невдачі профспілок на цьому шляху – тема окремої аналітики. Тут же обговоримо тільки питання рівня й динаміки членства у профспілках, а також довіри до цих організацій та оцінок їхньої ефективності.

Рівень та динаміка членства у профспілках. Упродовж останніх десятиліть адекватно оцінити питому вагу працівників, об'єднаних профспілками (зорганізованих, як і за радянських часів, за територіальним і галузевим принципами), досить складно як внаслідок значної мобільності працівників та погіршення профспілкового обліку, так і

¹ У проекті ESS вони ідентифіковані відповідно до класової схеми Дж. Голдторпа і згруповані у п'ять більших класів: службові класи (I і II); клас рутинної нефізичної праці (III і V); дрібні власники (IVa, IVb і IVc); кваліфіковані робітники (VI); некваліфіковані робітники (VIIa і VIIb). У проектах Інституту соціології НАН України класові категорії вирізані на підставі запитання про вид занять таким чином: службовий клас (керівники підприємств або установ; службовці держaparату; фахівці з вищою або середньою спеціальною освітою як технічного профілю, так і в сферах науки, культури, охорони здоров'я, освіти); клас працівників рутинної нефізичної праці (службовці з числа допоміжного персоналу); дрібні та середні власники (підприємці у середньому бізнесі; зайняті дрібним бізнесом або індивідуальним підприємництвом; фермери); кваліфіковані робітники; некваліфіковані робітники (різноробочі, працівники сільськогосподарських підприємств).

через істотні відмінності між оцінками в адміністративних джерелах і в даних соціологічних опитувань. Так, згідно з офіційними даними, Федерація професійних спілок України (ФПУ)² у 2016 р. налічувала 8 млн членів, що (за нашими розрахунками) становить 49,1% зайнятого населення (чисельність якого дорівнює 16,3 млн осіб). Натомість, згідно з даними різних національних і міжнародних соціологічних проектів, частка членів профспілок в Україні оцінюється в межах 18–22% зайнятих (табл. 1, рис. 1).

Таблиця 1

Рівень членства у профспілках в Україні та низці країн ОЕСД у 1960–2013 рр., %

Країна	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Україна	44,3	74,1	80,4	90,5	97,8	98,8	97,5	50,2	30,4	22,4	18,8	18,3
Росія	–	–	–	90,2	98,0	98,8	98,5	60,3	29,9	17,9	16,4	12,5
Всі країни ОЕСД	33,6	32,4	33,3	34,0	32,8	28,2	26,0	23,9	20,4	18,7	17,7	17,0
у т. ч.:												
Словенія	–	–	–	–	–	–	66,5	50,5	41,6	37,1	25,0	21,2
Словаччина	–	–	–	–	–	–	64,2	56,1	32,3	22,8	15,2	13,3
Чехія	–	–	–	–	–	–	51,5	46,3	29,5	21,5	16,6	12,7
Польща	–	–	–	–	–	–	54,8	45,2	24,2	18,3	14,6	12,7
Угорщина	–	–	–	–	–	–	58,9	49,1	21,7	17,5	12,9	10,5
Фінляндія	31,9	38,3	51,3	65,3	69,4	69,1	72,5	80,4	75,0	70,6	68,6	69,0
Швеція	72,1	66,3	67,7	74,5	78,0	81,3	80,0	83,1	79,1	86,5	68,2	67,7
Данія	56,9	58,2	60,3	68,9	78,6	78,2	75,3	77,0	74,2	71,7	67,0	66,8
Норвегія	60,0	59,0	56,8	52,8	58,3	57,5	58,5	57,3	54,4	54,9	53,7	52,1
Канада	29,2	26,7	31,0	34,3	34,0	35,3	34,0	33,7	28,3	27,7	27,2	27,1
Італія	24,7	25,5	37,0	48,0	49,6	42,5	38,8	38,1	34,8	33,6	36,0	37,3
Австрія	67,9	66,2	62,8	59,0	56,7	51,6	46,9	41,1	36,6	33,6	29,0	27,8
Нідерланди	40,0	37,4	36,2	37,8	34,8	28,0	24,3	25,6	22,9	21,0	18,6	17,6
Велика Британія	38,9	38,7	43,0	42,1	49,7	44,3	38,7	33,1	30,2	28,4	26,6	25,8
Швейцарія	36,1	32,8	28,9	32,3	27,7	24,9	22,7	22,9	20,8	19,4	17,1	16,2
Німеччина	34,7	32,9	32,0	34,6	34,9	37,7	31,2	29,2	24,6	21,6	18,6	18,1
Португалія	–	–	–	60,8	54,8	44,6	28,0	25,4	21,6	21,6	19,8	18,9
Іспанія	–	–	–	–	–	10,2	12,5	16,3	16,7	15,0	17,3	16,
Японія	32,3	35,3	35,1	34,5	31,1	28,8	25,4	24,0	21,5	18,8	18,4	17,8
США	30,9	28,2	27,4	25,3	22,1	17,4	15,5	14,3	12,8	12,0	11,4	10,8
Франція	19,6	19,5	21,7	22,2	18,3	13,6	10,3	8,9	8,1	7,8	7,7	7,7

Джерело: OECD.Stat. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (щодо України та Росії – за даними міжнародного проекту ESS 2005–2011 рр.).

² ФПУ декларує, що метою її діяльності є “вираження, представлення інтересів і захист прав членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їхніми організаціями та об’єднаннями, а також з іншими об’єднаннями громадян” (Стаття 8 Статуту ФПУ) (Див.: Федерація професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu>).

Такий рівень профспілкового членства є середнім у західних і пострадянських суспільствах: у 2013 р. він становив 17% серед країн – учасниць Організації економічного співробітництва та розвитку (Organization for Economic Cooperation and Development – OECD). Водночас існують значні відмінності за цим показником: у скандинавських країнах профспілки об’єднують дві третини працівників, в Італії, Австрії, Канаді, Великій Британії – до третини, а у Франції та США – близько десятої частки. У постсоціалістичних країнах рівень членства є невисоким (до 21%), і міждержавні розбіжності за цим показником не настільки великі: в Росії, Угорщині, Польщі, Чехії, Словаччині він становив не більш як 13%, а в Україні та Словенії – близько 20%.

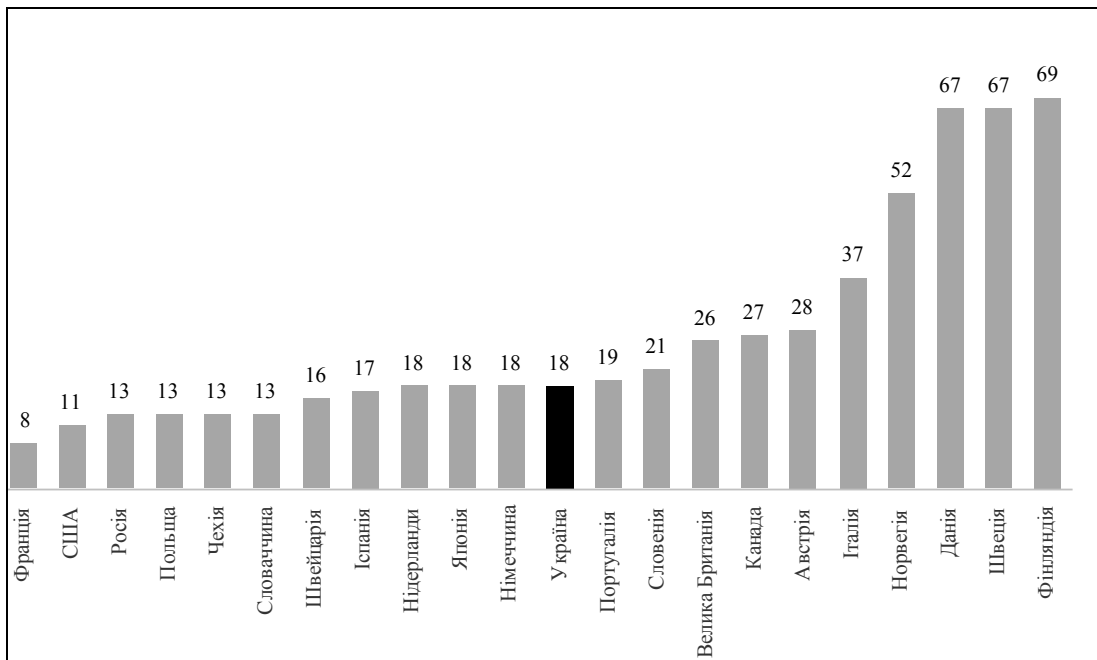


Рис. 1. Рівень членства у профспілках в Україні та низці країн OECD у 2013 р., %

Джерело: OECD.Stat. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (щодо України та Росії – за даними проекту ESS).

Різномісний тренд спостерігається в динаміці профспілкового членства в країнах з 1960 р. (табл. 1, рис. 2). Упродовж останніх п’ятдесяти років у багатьох західних країнах (зокрема, Франції, США, Японії, Німеччині, Швейцарії, Великій Британії, Нідерландах, Австрії) цей показник знизився в 2–3 рази. Причини цього спадного процесу одні дослідники пов’язують, насамперед, зі зміною структури трудових відносин за умов “нової економіки”, зокрема зі зростанням частки людей, що працюють неповний робочий день (тиждень), зайнятих на умовах тимчасових контрактів, аутсорсингу тощо, тобто, як правило, не охоплених профспілками. Інші заперечують, що цього пояснення недостатньо, оскільки в певних країнах (Фінляндії, Норвегії,

Швеції, Данії, Канаді, Італії), незважаючи на наявність тих самих глобальних змін у трудовій сфері, позиції профспілок зберігали статус-кво або навіть зміцнювалися, що, ймовірно, пов'язано з ефективністю їхньої реальної участі в захисті інтересів об'єднаних ними працівників [5].

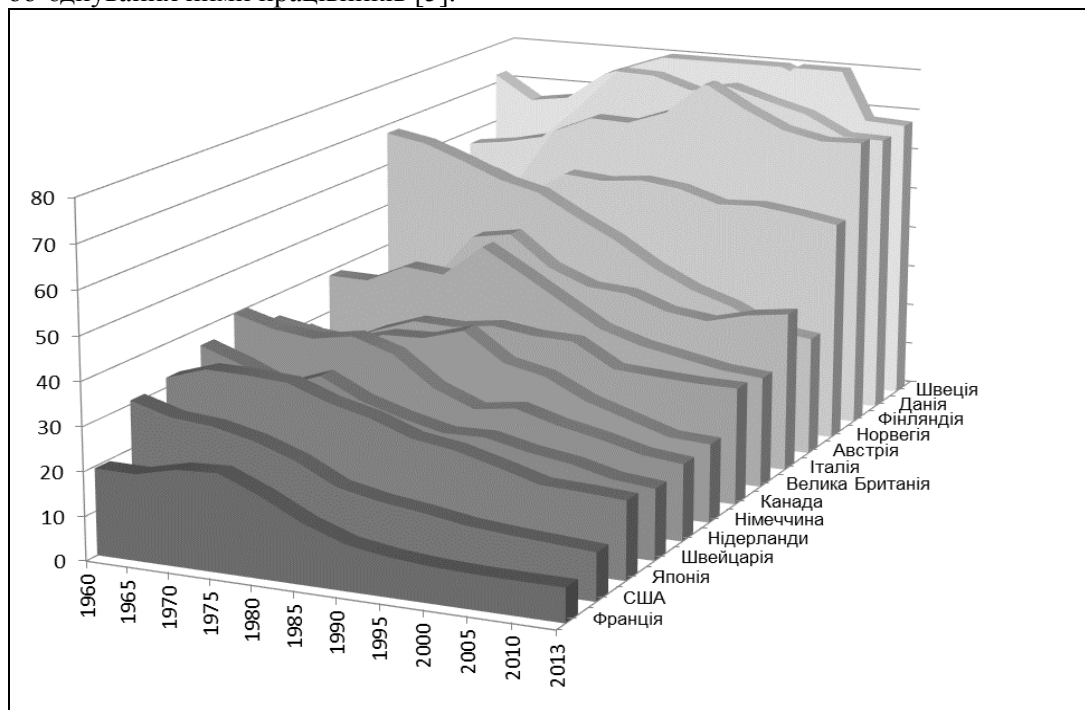


Рис. 2. Динаміка членства у профспілках у низці західних країн за 1960–2013 рр., %

Джерело: OECD.Stat. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

В Україні та Росії членство у профспілках за радянський період постійно зростало, досягнувши до 1980-х років немислимого для західних країн рівня – понад 95% зайнятих (табл. 1, рис. 3). Проте наступними десятиліттями на тлі різких соціально-економічних трансформацій частка членів профспілок скоротилася більш ніж наполовину. В інших постсоціалістичних країнах (Польщі, Угорщині, Словенії, Чехії та Словаччині) спостерігалася така сама тенденція. Історики, які досліджували профспілковий рух³, причини цього процесу вбачають у деіндустріалізації та закритті багатьох великих підприємств; розширенні видів неформальної зайнятості (за даними Держкомстату, з 2005 р. близько чверті українців є зайнятими в неформальному секторі); збільшенні кількості підприємств приватного сектору, де поява профспілкових організацій певний час була небажаною; розчаруванні працівників у діяльності традиційних профспілок, що виявилися нездатними реально захистити економічні та трудові інте-

³ Детально про історію профспілкового руху в Україні див.: [6–11], в Росії: [5; 12–13].

реси своїх членів; поділі деяких галузевих профспілок (наприклад, шахтарів, металургів, залізничників) на традиційні та незалежні. Таким чином, у західних (крім скандинавських) і постсоціалістичних країнах фіксувалися схожі тренди зниження рівня профспілкового членства, але вони не збігалися за часом і першочерговими причинами (якщо в західних суспільствах спад спостерігався з 1970-х років і був детермінований, насамперед, постіндустріальними змінами структури трудових відносин, то в постсоціалістичному просторі він вочевидний з 1990-х і був пов'язаний з різкою трансформацією всієї економіки).

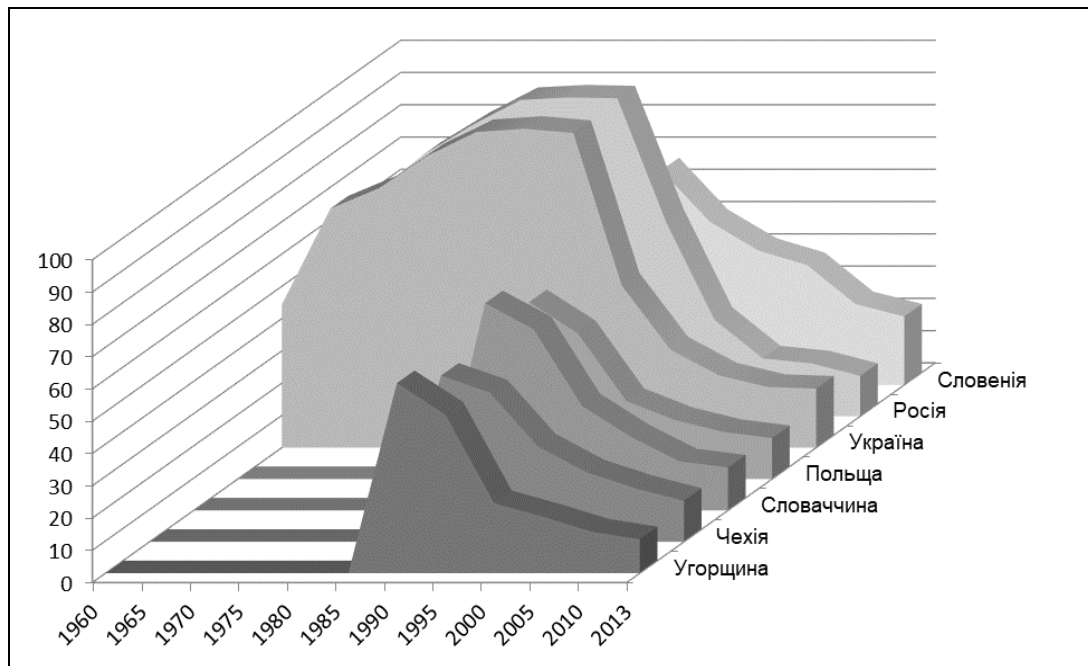


Рис. 3. Динаміка членства в профспілках у низці постсоціалістичних країн за 1960–2013 рр., %

Джерело: OECD.Stat. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Дані міжнародного проекту ESS дають змогу підтвердити описані закономірності про значну диференціацію рівня об'єднання у профспілки в західних країнах і різноспрямовані тренди динаміки в них, порівняти ці показники в західних і постсоціалістичних країнах, а також проаналізувати класовий вимір профспілкового членства (табл. 2).

По-перше, підтверджується факт істотних відмінностей його рівня в західних країнах: найвищий показник на момент опитування мають скандинавські країни – в середньому 55% (зокрема, Данія – 63%, Швеція – 54%, Фінляндія – 50%, Норвегія – 45%); водночас в інших країнах Західної Європи він невисокий – в середньому 14% (7–8% – в Португалії, Іспанії, Греції та Франції; 12–20% – в Німеччині, Швейцарії, Великій

Британії, Австрії, Італії та Нідерландах). У постсоціалістичному просторі рівень об'єднання у профспілки є значно вищим в Україні (21%) та Росії (16%), ніж у постсоціалістичних країнах Східної Європи (в середньому 9%) – в Болгарії, Естонії, Чехії, Угорщині, Польщі та Словаччині він коливається в межах 5–8%, виняток становить Словенія (19%).

По-друге, у проекті ESS порівняльний аналіз класових відмінностей у рівні профспілкового членства виявляє таку закономірність (табл. 2): у всіх постсоціалістичних країнах членами профспілок (або інших подібних організацій із захисту інтересів працівників) на момент опитування (у 2005–2011 рр.) значно більшою мірою виступали представники службового класу (менеджери, адміністратори та професіонали), ніж проміжного (допоміжні працівники рутинної нефізичної праці без спеціальної освіти) і робітничого (кваліфіковані та некваліфіковані робітники); членство ж дрібних і середніх власників було мінімальним⁴. Найімовірніше, це пов'язано з тим, що представники службових класів зайняті головним чином у державному секторі⁵, де відносини зайнятості, як правило, оформлені офіційно та на постійних засадах, а профспілки зберігають свої традиційні позиції. Водночас робітники в останнє десятиліття здебільшого зайняті у приватному секторі, де поширеною є неформальна зайнятість і високий рівень плинності трудових кадрів, а профспілки на багатьох підприємствах (особливо малих і середніх) або взагалі не зорганізовані, або навіть заборонені роботодавцем, а працівники з багатьох причин мало схильні до об'єднання та спільних дій. На великих же підприємствах у 2000-ні роки профспілки продовжували діяти. При цьому, за оцінками експертів, там нерідко співіснували альтернативні профспілкові організації, одна з яких прагнула відстоювати інтереси робітників, не вступаючи у змову з роботодавцями, а інша, формально будучи органом розв'язання трудових конфліктів, на практиці перебирала на себе суто функцію контролю за реалізацією традиційних соціальних пільг, і працівники сприймали її як “соціально-побутовий відділ адміністрації”. Натомість у країнах Західної Європи спостерігаються такі відмінності: службові класи та кваліфіковані робітники об'єднані рівною мірою і більше, ніж працівники рутинної нефізичної праці та некваліфіковані робітники. Дрібні та середні власники у всіх країнах значно (у 2–3 рази) рідше об'єднані у профспілки чи подібні організації, ніж наймані працівники (навіть у скандинавських країнах, де цей показник хоч і сягає 24%, але у 2–3 рази є нижчим, ніж у найманих працівників).

По-третє, зіставлення відповідей представників різних класів на запитання про членство у профспілці на момент опитування і в минулому виявляє в різних типах країн різноспрямовану динаміку. Так, у всіх постсоціалістичних країнах рівень членства на даний час серед населення в цілому і серед представників різних класів істотно (у 2–3 рази) є нижчим, ніж у минулому. Найбільшою мірою така динаміка спостері-

⁴ Ця закономірність виявляється також у відповідях на аналогічне запитання у проекті ISSP 2009 р.

⁵ Згідно з даними проекту “Українське суспільство. Моніторинг соціальних змін” Інституту соціології НАН України, 2014 р. велика частка (63%) представників службового класу була зайнята в державному секторі, а більшість кваліфікованих (71%) і некваліфікованих (72%) робітників і працівників рутинної нефізичної праці (61%) – у приватному.

гається серед дрібних власників, некваліфікованих і кваліфікованих робітників (що, мабуть, є емпіричним підтвердженням висновків про зниження профспілкового членства робітників, як наслідок, насамперед, різкої зміни інституційних умов зайнятості). У більшості країн Західної Європи також фіксується тренд зниження членства впродовж трудового життя респондентів, але значно меншою мірою. У скандинавських країнах виявляється протилежний тренд: на момент опитування членами профспілки було у 2–3 рази більше респондентів, ніж у минулому (можливо, до початку трудової кар'єри).

Таблиця 2

**Членство у профспілках на момент опитування та в минулому
серед різних соціальних класів у 2005–2011 рр., %**

Соціальний клас	Україна	Росія	Країни Східної Європи	Скандинавські країни	Інші країни Західної Європи
Члени профспілки на момент опитування:					
Службовий клас	31,3	23,1	13,2	62,0	17,4
Клас рутинної нефізичної праці	21,0	14,6	9,5	54,6	12,2
Кваліфіковані робітники	18,6	15,4	9,1	61,0	14,9
Некваліфіковані робітники	14,6	10,8	6,4	50,6	11,4
Дрібні та середні власники	5,2	3,6	1,8	24,1	6,3
За вибіркою загалом	21,2	15,9	8,7	54,9	13,5
Членами профспілки були у минулому:					
Службовий клас	42,0	41,6	37,6	21,7	20,1
Клас рутинної нефізичної праці	44,9	42,4	34,7	21,2	16,3
Кваліфіковані робітники	45,8	48,2	35,9	20,9	19,4
Некваліфіковані робітники	52,1	50,8	33,9	23,7	18,6
Дрібні та середні власники	46,3	39,2	19,3	32,4	15,8
За вибіркою загалом	45,7	45,2	33,5	22,7	18,4
<i>Кількість респондентів</i>	<i>6730</i>	<i>6349</i>	<i>25106</i>	<i>9397</i>	<i>119307</i>

Джерело: за даними міжнародного проекту ESS. Країни згруповані таким чином: країни Східної Європи (Латвія, Естонія, Польща, Болгарія, Чехія, Румунія, Хорватія, Словаччина, Словенія), скандинавські країни (Данія, Норвегія, Швеція, Фінляндія) та інші країни Західної Європи (Німеччина, Швейцарія, Бельгія, Іспанія, Португалія, Франція, Велика Британія, Нідерланди, Австрія, Греція, Італія). Дані України та Росії зважені на дизайн-ефект, а країн Східної та Західної Європи – на комбіновану вагу: $\text{weight2} = \text{dweight} \cdot \text{pweight}$.

Дані дослідження проблем середнього класу в Україні, проведеного Центром Разумкова у 2014 р., фіксують удвічі нижчий рівень охоплення зайнятого населення України профспілками (9% проти 18% у проекті ESS). Водночас вони підтверджують (на підставі великої вибірки у 5240 зайнятих респондентів) низку виявлених в аналізі даних ESS закономірностей щодо класових відмінностей рівня профспілкового членства. Серед різних груп людей, які працюють на себе, власники середніх підприємств (6%) об'єднані для захисту своїх інтересів більшою мірою, ніж власники малих підприємств, представники вільних професій, самозайняті та фермери (до 3%). Серед

найманих працівників також фіксуються значні відмінності: рівень профспілкового членства у кваліфікованих працівників бюджетної сфери – фахівців сфери науки, освіти, охорони здоров'я (19%), військовослужбовців, службовців Служби безпеки України, Міністерства внутрішніх справ України (20%) є майже вдвічі вищим, ніж у фахівців виробничої сфери (12%) і службовців без спеціальної освіти (11%), а також у керівників різного рівня – підприємства (установи) (7%), їхніх підрозділів (11%) і нижньої ланки (7%). Низький рівень фіксується і серед різних груп робітників – сільськогосподарських (8%), кваліфікованих (7%) і некваліфікованих (4%). Як і за даними зазначених проектів, рівень профспілкового членства є вищим серед зайнятих у бюджетній сфері.

Дані проекту “Проблеми і перспективи робітничого класу в українському суспільстві”, здійсненого Інститутом соціології НАН України у 2013 р., дають змогу оцінити ступінь наявності профспілок на українських підприємствах промисловості, будівництва, транспорту і торгівлі, а також уточнити дані про профспілкове членство серед різних груп працівників матеріальної сфери (табл. 3). Виявилось, що профспілки діють (або, як мінімум, зорганізовані) на двох третинах підприємств матеріальної сфери – 65% респондентів це підтвердили. При цьому фіксуються суттєві відмінності у факті наявності профспілки залежно від розміру підприємства, його форми власності, галузевої та регіональної приналежності. Так, профспілки зорганізовані на великих (93%) і середніх (71%) підприємствах значно частіше, ніж на малих (до 50 і до 15 працівників – відповідно, 26% і 11%). Вони існують на приватних підприємствах за участю іноземного капіталу (94%), державних (комунальних) (84%) і зі змішаною формою власності (81%) майже вдвічі частіше, ніж на приватних (47%) (як показав додатковий аналіз, це переважно малі підприємства). Профспілки практично повсюдно поширені на підприємствах промисловості (94%), але рідше представлені у сферах транспорту та зв'язку (40%), торгівлі (12%) та будівництва (12%). Значно частіше їх зорганізовано на підприємствах Центрального та Південного регіонів (близько 70%), ніж Західного та Східного (60%).

На підприємствах, де є профспілки, рівень членства дуже високий (79%), проте серед членів профспілки одні заявляють, що беруть активну участь у її роботі (18%), а інші – що участі не беруть (61%). Групові відмінності серед працівників мають такий вигляд: рівень членства є тим вищим, чим є вищою кваліфікація працівника і більшим розмір підприємства; він є вищим серед працівників промисловості, будівництва й транспорту (до 80%), ніж торгівлі (65%); Східного, Центрального та Південного регіонів (у межах 80%), ніж Західного (65%).

Думку про необхідність профспілки на підприємстві поділяють загалом 59% працівників матеріальної сфери. Оцінки значно різняться у групах за рівнем кваліфікації (до 70% серед кваліфікованих, 46% серед малокваліфікованих і 33% серед різноробочих), розміром підприємства (малі, до 15 осіб – 26%, великі – 72%), формою власності (46% – на приватному підприємстві, 88% – на приватному за участю іноземного капіталу), галуззю (73% – у промисловості, 52% – транспорті, до 32% – будівництві та торгівлі).

Таблиця 3

Розподіл відповідей про необхідність профспілок, наявність їх на підприємстві та членство в них серед різних груп працівників матеріальної сфери у 2013 р.

Групи робітників	Чи потрібна профспілка? (% відповідей "так" і "радіше так")	Чи є на підприємстві профспілка? (% відповідей "так")	Чи є членом профспілки? (серед тих, у кого на підприємстві вона є) (% відповідей "так")*	Чи впливає профспілка на становище робітників на підприємстві? (% відповідей "значно впливає")
За рівнем кваліфікації				
Висококваліфікований	69,6	76,3	88,4	29,4
Кваліфікований	61,7	67,0	80,9	22,9
Малокваліфікований	46,0	54,3	64,2	21,9
Різноробочий, підсобний	32,8	47,4	72,2	18,2
За розміром підприємства				
Дрібні/мікро (до 15 осіб)	25,9	10,8	68,3	23,8
Малі (до 50 осіб)	54,8	26,0	71,7	21,7
Середні (до 200 осіб)	65,0	71,3	75,2	25,4
Великі (понад 200 осіб)	72,1	93,3	80,7	24,7
За формою власності підприємства				
Приватне	45,5	47,2	76,9	23,4
Приватне за участю іноземного капіталу	87,7	93,8	88,0	34,3
Державне (комунальне)	69,4	83,9	78,3	22,7
Зі змішаною формою власності (приватно-державне)	72,3	80,6	85,1	16,9
Власне приватне	29,1	16,7	100,0	0
За умовами зайнятості				
На контрактних засадах	57,6	55,7	75,6	27,9
На постійних засадах (на ставці)	63,8	74,5	81,7	23,9
На період виконання робіт (за угодою-підрядом)	41,9	31,9	73,5	15,7
Тимчасово	43,9	31,7	42,9	26,9
За галузевою належністю підприємства				
Промисловість	72,5	93,5	79,5	25,1
Будівництво	31,2	11,5	76,2	19,0
Транспорт і зв'язок	51,9	40,4	74,3	16,5
Торгівля, ремонт автомобілів і побутової техніки	28,4	12,0	64,7	15,6
За регіоном				
Західний	50,2	60,1	64,4	7,5
Центральний	59,1	70,8	80,8	33,8
Південний	59,1	68,6	77,0	31,9
Східний	60,8	60,3	84,4	15,5
За вибіркою загалом	58,7	65,1	78,5	24,0

Джерело: за даними проекту "Проблеми і перспективи робітничого класу в українському суспільстві", здійсненого Інститутом соціології НАН України у 2013 р. (1800 респондентів).

* % тих, хто відповів "так, і беру активну участь у його роботі" і "так, але участі в його роботі не беру".

Рівень довіри до профспілок. Згідно з даними проекту “Українське суспільство. Моніторинг соціальних змін”, проведеного Інститутом соціології НАН України, рівень довіри до профспілок серед зайнятого населення України за 1994–2017 рр. був відносно низьким – до 18%. Проте тренд динаміки впродовж 23 років був висхідним, хоч і не дуже інтенсивним: якщо в 1990-ті роки рівень довіри до цих організацій серед зайнятого населення не перевищував 14%, то у 2000-х він був трохи вищим (до 19%), останніми ж роками спостерігалось стале зростання – до 24% у 2017 р.

Аналіз рівня довіри до профспілок у класовому вимірі свідчить, що цей показник у представників службового класу (серед яких, згідно з представленими даними, питома вага членів профспілок є найвищою) є вищим (не завжди значимо), ніж у робітників, насамперед, некваліфікованих і дрібних власників (рис. 4). Крім того, позитивна динаміка була найінтенсивнішою серед представників службового класу. Значне зростання рівня довіри до профспілок і подібних до них організацій спостерігалось також у дрібних і середніх власників. У цілому низький рівень довіри до профспілок експерти пояснюють їхньою низькою ефективністю в захисті інтересів працівників і доводять висновку “про слабкість профспілкового руху в країні, недостатню роль українських профспілок у сфері соціально-трудових відносин, відверто слабкий вплив на уряд і роботодавців” [7, с. 128].

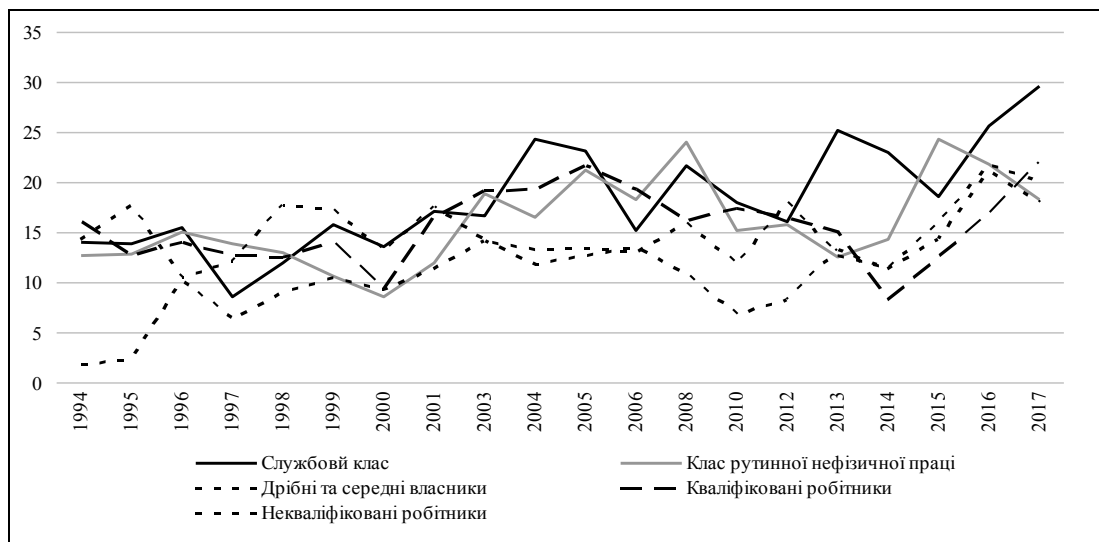


Рис. 4. Динаміка рівня довіри до профспілок серед різних класів зайнятого населення України за 1994–2017 рр., % відповідей “повністю і радше довіряю”

Джерело: за даними проекту “Українське суспільство. Моніторинг соціальних змін”, проведеного Інститутом соціології НАН України.

Дані дослідження Інституту соціології НАН України за 2013 р. дають змогу відобразити оцінки працівників матеріальної сфери стосовно ступеня впливу профспілок на їхнє становище та їхні думки про причини неефективності цих організацій у відстоюванні інтересів робітників. Так, близько двох третин респондентів, на підприєм-

стві яких є профспілка, позитивно (хоч і різною мірою) оцінили його діяльність (24% заявили про істотний і 40% про невеликий його вплив на поліпшення становища робітників) і лише 18% взагалі не помічали його впливу, а ще 18% не змогли його оцінити. Додатковий аналіз (табл. 3) допомагає уточнити, що впливовість профспілок більшою мірою оцінили працівники промисловості (25%), ніж будівництва, транспорту й торгівлі (по 16%); приватних підприємств за участю іноземного капіталу (34%), ніж приватних (23%), державних (23%) і змішаної форми власності (17%); підприємств Центрального (34%) та Південного (32%) регіонів, ніж Східного (16%) та Західного (8%). Відмінності в оцінках впливу профспілок серед працівників різного рівня кваліфікації та різних за розміром підприємств виявилися незначимими.

Ті респонденти, які на запитання про ступінь впливу профспілки на їхньому підприємстві відповіли, що вона “мало” і “взагалі не впливає” на захист інтересів робітників, серед причин неефективності цієї організації назвали, насамперед, залежність профспілкових лідерів від адміністрації підприємства (60%), серед менш значущих – відрив профспілкової бюрократії від простих робітників (26%), відсутність авторитетних профспілкових лідерів (22%), пасивну позицію робітників (20%) і незнання профспілковими лідерами специфіки боротьби за ринкових умов (16%).

Організації роботодавців. Якщо профспілки як форма організації найманих працівників для просування та захисту своїх інтересів мають в Україні багату історію, то організації роботодавців та підприємців стали з’являтися тільки на початку 1990-х років. Так, перші об’єднання великих роботодавців (зокрема, Український союз промисловців і підприємців) мали небагато членів і склалися переважно з директорів великих державних, головним чином промислових, підприємств. З кінця 1990-х з’являються численні об’єднання великих, середніх і дрібних роботодавців – загальнонаціональні, регіональні та галузеві, причому їхніми членами вже є роботодавці переважно приватних підприємств і різних галузей економіки. Порівняймо рівень об’єднання власників (підприємців, роботодавців) та цілі їхніх організацій за офіційною інформацією й даними соціологічних проектів.

Почнемо з оцінок, які дають різні організації роботодавців на своїх офіційних сайтах. Так, Український союз промисловців і підприємців (УСПП)⁶, заснований у 1992 р., заявляє про себе як про найбільше в країні об’єднання організацій і суб’єктів економічної діяльності всіх форм і видів – від великих вертикально інтегрованих корпорацій до малого та середнього бізнесу. До складу об’єднання входять 28 регіональних відділень, а серед партнерів – понад 100 громадських організацій, зокрема, Асоціація міжнародних автомобільних перевізників України, Ліга нафтопромисловців України, Українська аграрна конфедерація. Своєю метою УСПП проголошує захист своїх членів “від бюрократичної сваволі, невмотивованих претензій з боку фіскальних і контролювальних органів, порушення прав та інтересів у відносинах з органами влади, недобросовісними партнерами”, надаючи їм інформаційну та юридичну підтримку (консультації, підготовка заяв і позовів до судів).

⁶ Український союз промисловців і підприємців. URL: <http://uspp.ua/pro-uspp/>

Торгово-промислова палата України (ТПП України), заснована 1997 р., об'єднує юридичних осіб і громадян України, зареєстрованих як підприємці, а також їхні об'єднання. За даними звіту ТПП України за 2015 р., до структури організації входять центральна ТПП України та 25 регіональних ТПП, які об'єднують понад 8 тис. членів (при цьому 85% членів – представники малого та середнього бізнесу, 15% – великі компанії)⁷. Палати надають практичну допомогу підприємцям у проведенні торговельно-економічних операцій на внутрішньому та зовнішньому ринках, сприяють розвитку експорту українських товарів і послуг, для чого пропонують своїм членам широкий спектр професійних послуг (надають ділову й юридичну інформацію, організують семінари, конференції, виставки в Україні та за кордоном, забезпечують ділові переговори з економічних питань). При ТПП України діють Міжнародний комерційний арбітражний суд, Морська арбітражна комісія, Постійно діючий третейський суд, Міжнародний комерційний арбітражний суд. При ній функціонують галузеві комітети підприємців, які проводять незалежну експертизу нормативно-правових актів, що регулюють підприємницьку та зовнішньоекономічну діяльність, а також експертизу з питань щодо прав та інтересів підприємців, готують від імені членів ТПП України пропозиції органам державної влади щодо їх вдосконалення.

Заснована у 2002 р. Федерація роботодавців України (ФРУ) декларує, що вона є найбільшою організацією власників українського бізнесу: до її складу входять роботодавці 8500 підприємств, на яких зайнято понад 5 млн найманих працівників (31% зайнятого населення) і які виробляють у сукупності близько 70% ВВП України⁸. Оскільки серед тих, хто звертався у 2016 р. до Федерації по допомогу, 45% представників великого, 46% середнього і лише 9% малого бізнесу, можна зробити висновок, що ФРУ представляє і захищає інтереси, насамперед, великого та середнього бізнесу. При цьому серед членів Федерації, які зверталися по допомогу, були пропорційно представлені підприємці всіх секторів економіки.

Дрібні ж і середні власники є членами як різного роду професійних об'єднань (асоціації фермерів, перукарів, рестораторів тощо), так і надпрофесійних (класових). Серед останніх – Центральна спілка споживчих товариств України (Укоопспілка) – одна з найстаріших організацій, яка почала розвиватися ще наприкінці XIX ст. та продовжувала функціонувати впродовж всього радянського періоду. Її базою є підприємства середнього й малого бізнесу (ресторани, кафе, ринки, магазини, готелі, підприємства з виробництва хлібобулочної, кондитерської, ковбасної продукції та ін.); її членами, за даними цієї організації, у 2011 р. були понад 500 тис. осіб⁹. Серед декларованих цілей Укоопспілки – взаємодопомога учасників організації з метою ведення успішної економічної діяльності та розвитку кооперативного руху. Всеукраїнське об'єднання підприємців малого та середнього бізнесу “Фортеця”, створене в грудні 2010 р. об'єднаннями підприємців, які ініціювали акції Податкового майдану (проти ухвалення Верховною Радою України нового Податкового кодексу України), своїми головни-

⁷ Торгово-промислова палата України. URL: <https://www.ucci.org.ua/about>

⁸ Річний звіт за 2016 р. URL: <http://fru.ua/ua/about/reports>

⁹ Укоопспілка. URL: <http://www.coop.com.ua/ua>

ми цілями бачить “напрацювання спільної для бізнесу позиції з різних питань; формування необхідних для ведення бізнесу умов на загальнонаціональному рівні; спільний захист інтересів малого та середнього бізнесу”. До складу організації входять: 2 міжнародні об’єднання; 4 всеукраїнські об’єднання; 50 регіональних об’єднань; 7 галузевих об’єднань; 65 індивідуальних членів. Загальна кількість осіб, охоплених об’єднанням “Фортеця”, становить понад 100 тис. осіб. Відповідно до звітів різних років, організація розробляла різноманітні законодавчі ініціативи в інтересах своїх членів, проводила протестні акції та мітинги під державними установами, а також надавала щорічно по кілька сотень роз’яснень конкретним підприємцям¹⁰.

Таким чином, за офіційними оцінками організацій підприємців, вони об’єднують значну частку (не менш як половину) приватних власників України. За оцінками експертів, така сама ситуація і в західних країнах: до відповідних організацій залучені не менш як 60% великих і середніх роботодавців [11]. Зробити триангуляцію цих даних дають змогу певні соціологічні проекти, які оцінюють рівень членства власників різного рівня у профспілках або подібних організаціях із захисту їхніх інтересів.

Згідно з наведеними даними міжнародного проекту Європейського соціального дослідження, в усіх країнах дрібні та середні власники у 2005–2011 рр. були залучені до організацій із захисту своїх прав значно меншою мірою, ніж різні групи найманих працівників (табл. 2). Серед постсоціалістичних країн рівень членства на момент опитування дрібних і середніх власників у профспілці або подібній організації із захисту їхніх прав був відносно вищим в Україні (5%), ніж у країнах Східної Європи (2%); в більшості країн Західної Європи він також був низьким (6%), за винятком скандинавських країн, де 24% підприємців є членами такого роду організацій. Крім того, спостерігаються значні міждержавні розбіжності у рівні членства на момент опитування та в минулому. Так, в постсоціалістичному просторі підприємці в минулому (мабуть, коли вони працювали, як наймані працівники) значно (майже в 10 разів) частіше були членами профспілок. Ця закономірність є справедливою і для західних суспільств, але меншою мірою (в 1,5 раза в скандинавських країнах та у 2,5 раза в інших країнах Західної Європи). Пояснення цієї відмінності може полягати в тому, що в постсоціалістичних країнах дане покоління підприємців є першим, хто опановував кар’єру і статус підприємця через міжпрофесійну мобільність.

Висновок про невисокий рівень об’єднання вітчизняних дрібних і середніх власників в організації, обґрунтований за допомогою даних міжнародного проекту Європейського соціального дослідження, підтверджують і дані дослідження Центру Разумкова 2014 р. Крім того, наявність великого масиву (10 тис. респондентів) у цьому проекті дала змогу детально проаналізувати рівень членства в організаціях серед різних груп осіб, які працюють на себе, і зробити висновок, що рівень зорганізованості підприємців пов’язаний з розміром їхнього бізнесу. Так, власники середніх підприємств (6%) об’єднані для захисту своїх інтересів значно краще, ніж дрібні власники, представники вільних професій, самозайняті та фермери (до 3%).

¹⁰ Всеукраїнське об’єднання підприємців малого та середнього бізнесу “Фортеця”. URL: <http://fortetsya.org.ua/>

Опитування представників малого, середнього та великого бізнесу, проведене ГО “Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка” у 24 областях та м. Києві у 2015 р., дає можливість зіставити рівень поінформованості роботодавців про різні загальнонаціональні та регіональні бізнес-організації та рівень їхньої співпраці з ними (тим самим і рівень фактичного членства в них), а також описати інтереси, у просуванні та захисті яких за допомогою такого роду організацій зацікавлені респонденти-підприємці. Виявилося, що рівень поінформованості роботодавців (табл. 4) про одні загальнонаціональні бізнес-організації досить високий (76% чули про Торгово-промислову палату України, 71% – про Федерацію роботодавців України, 61% – про Український союз промисловців і підприємців), а про інші – низький (лише 26% знають про Європейську бізнес-асоціацію в Україні і 20% – про Американську торговельну палату в Україні). Це прямо залежить від розміру бізнесу респондента: чим більшим є бізнес, тим вищим є рівень поінформованості про названі загальнонаціональні організації. Ці самі закономірності простежуються і стосовно рівня співпраці роботодавців з названими організаціями (табл. 4). З одними роботодавці співпрацювали у 2015 р. значно частіше (з Торгово-промисловою палатою України – 18%, Федерацією роботодавців України – 13%, Українським союзом промисловців і підприємців – 10%), з іншими – рідше (Європейською бізнес-асоціацією в Україні – 5%, Американською торговельною палатою в Україні – 3%). Крім того, більш високий рівень співробітництва прямо пов’язаний з великим розміром бізнесу: наприклад, з Торгово-промисловою палатою України співпрацювали 37% великих роботодавців (які мають більш як 100 найманих працівників), 31% середніх (31–100 працівників) і 6% дрібних (3–30 працівників). Ці дані є аргументом для висновку про те, що великі та середні власники є більшою мірою консолідовані для колективного захисту своїх інтересів, ніж дрібні.

Таблиця 4

Рівень поінформованості про загальнонаціональні організації роботодавців і співпраці з ними серед представників малого, середнього та великого бізнесу у 2015 р., %

Організації роботодавців	Рівень поінформованості				Рівень співпраці			
	Малий бізнес (n = 158)	Середній бізнес (n = 96)	Великий бізнес (n = 100)	Загалом (N = 354)	Малий бізнес (n = 158)	Середній бізнес (n = 96)	Великий бізнес (n = 100)	Загалом (N = 354)
Торгово-промислова палата України	73,4	82,3	86,0	79,4	5,7	18,8	37,0	18,1
Федерація роботодавців України	67,7	80,2	82,0	75,1	3,2	10,4	31,0	13,0
Український союз промисловців і підприємців	58,9	66,7	73,0	65,0	5,1	11,5	17,0	10,2
Європейська бізнес-асоціація в Україні	27,8	46,9	45,0	37,9	0,6	6,3	10,0	4,8
Американська торговельна палата в Україні	20,3	35,4	42,0	30,5	1,3	1,0	6,0	2,5

Джерело: за даними опитування представників малого, середнього та великого бізнесу, проведеного ГО “Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка” в листопаді 2015 р.

Респонденти поінформовані і про різноманітні регіональні об'єднання (як самостійні, так і регіональні підрозділи названих загальнонаціональних організацій), але значно меншою мірою (до 9%). Вони знають і про різноманітні професійні та галузеві організації (наприклад, про Асоціацію сільськогосподарських виробників, Асоціацію фермерів та приватних землевласників України, Асоціацію виробників молока, Асоціацію роботодавців приладобудівних підприємств, Асоціацію стоматологів України, Українську спілку психотерапевтів, Лігу страхових організацій України, Асоціацію фахівців з нерухомості України, різноманітні об'єднання роботодавців підприємств торгівлі, громадського харчування та послуг), проте рівень поінформованості про них і рівень співпраці з ними перебуває в межах 1%.

У цілому ж із загальнонаціональними, регіональними, професійними та галузевими бізнес-об'єднаннями 2015 р. співпрацювали та отримували від них певну допомогу (підтримку, послуги) 46% опитаних респондентів-підприємців (рис. 5). Причому рівень співпраці прямо залежав від розміру бізнесу: великий бізнес – 59%, середній – 48%, малий – 35%. При цьому великі роботодавці більшою мірою отримували від цих організацій всі види послуг (допомогу).

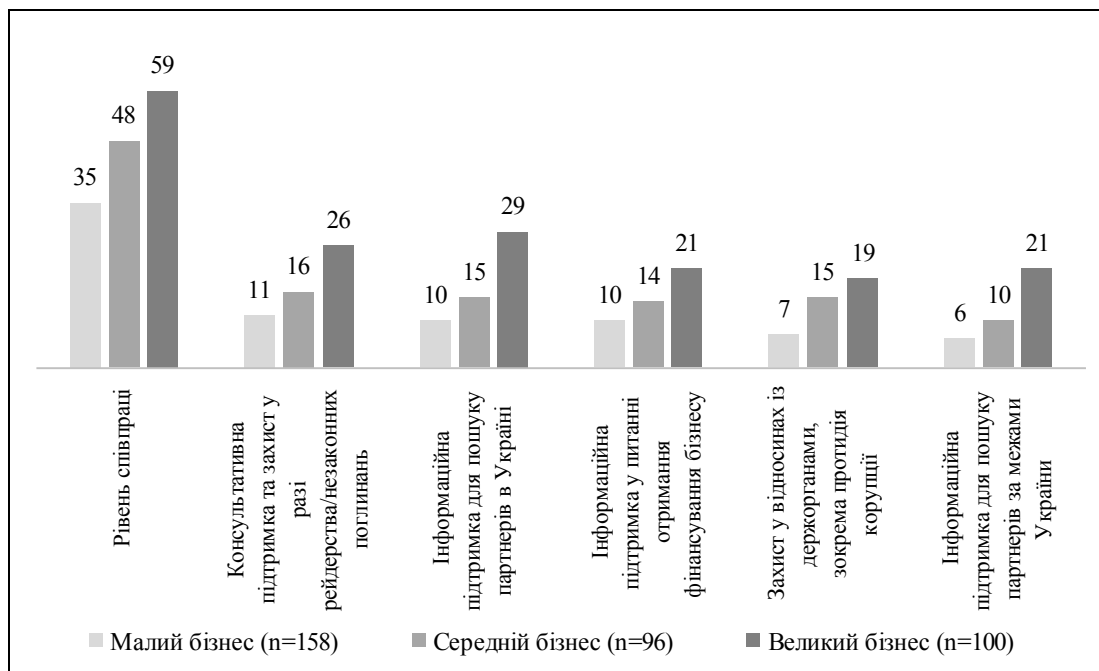


Рис. 5. Рівень отримання допомоги різного виду від загальнонаціональних організацій роботодавців серед представників малого, середнього та великого бізнесу у 2015 р., %

Джерело: за даними опитування представників малого, середнього та великого бізнесу, проведеного ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» в листопаді 2015 р.

Роботодавці, які співпрацювали з бізнес-організаціями, були зацікавлені в різних напрямках взаємодії для просування та захисту своїх інтересів (рис. 6). Насамперед, це ліквідація корупції в органах державної влади (53%), зменшення кількості податків (48%) та їхнього розміру (44%), вдосконалення податкового законодавства (43%); меншою мірою – посилення впливу бізнесу на ухвалення рішень (16%), формування держзамовлення з підготовки фахівців (15%), захист внутрішнього ринку від імпорту (14%). Очевидними є відмінності в напрямках співпраці серед представників бізнесу різного за розміром. Так, великі власники більшою мірою, ніж середні та дрібні, зацікавлені у зменшенні кількості податків, просуванні своїх інтересів на зовнішніх ринках, підготовці фахівців, захисті внутрішнього ринку від імпорту. Дрібні роботодавці відрізняються лише більшою зацікавленістю в ліквідації корупції в органах державної влади.

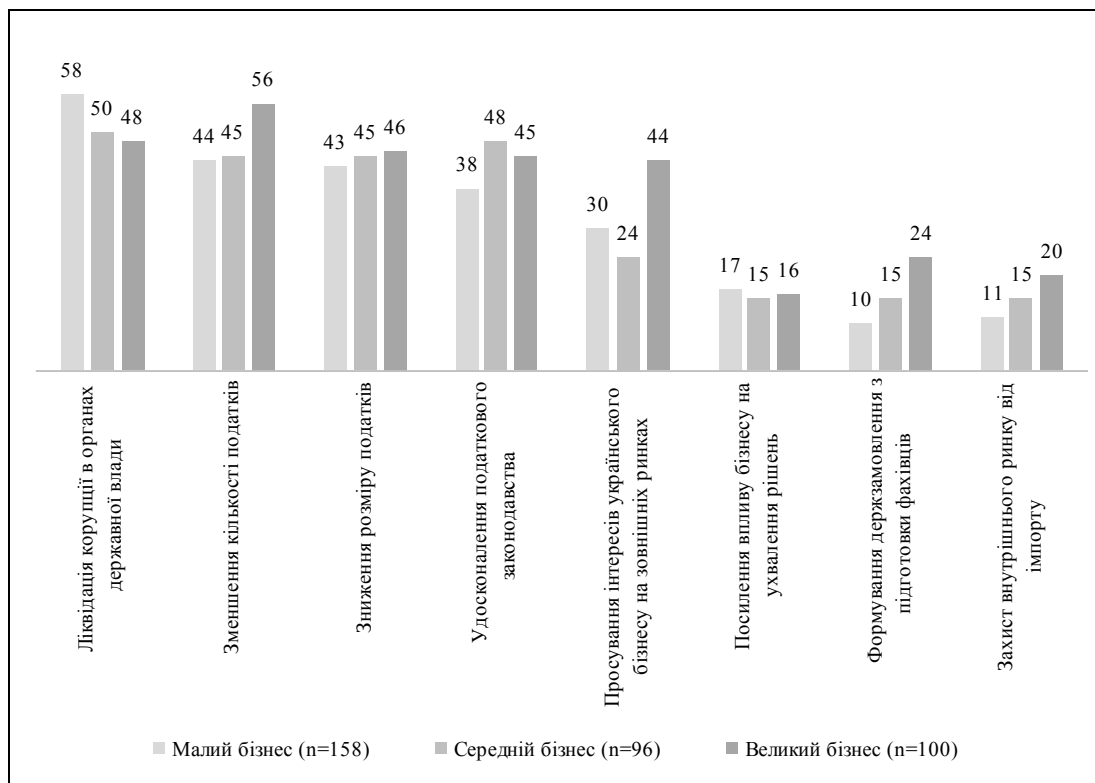


Рис. 6. Напрями співпраці з організаціями роботодавців, в яких зацікавлені представники малого, середнього та великого бізнесу у 2015 р., %

Джерело: за даними опитування представників малого, середнього та великого бізнесу, проведеного ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» в листопаді 2015 р.

Висновки. Зіставляючи дані щодо рівня членства представників класу найманих працівників і класу капіталістів (власників, роботодавців, підприємців) в організаціях з просування та захисту своїх інтересів, можна зробити такі узагальнення.

По-перше, в Україні великі та середні роботодавці консолідовані для колективного просування та захисту своїх інтересів значно більшою мірою (за різними оцінками, показник членства у відповідних організаціях становить не менш як 70%), ніж наймані працівники (до 20%) та дрібні власники (до 10%). Цей факт характерний для всього постсоціалістичного простору, а також більшості країн Західної Європи (де про членство у профспілці заявляють в середньому 18% працівників, а в організаціях роботодавців – до 10% дрібних підприємців і 60% великих). Таким чином, великі роботодавці не тільки володіють значно більшими, порівняно з найманими працівниками та дрібними власниками, владними та економічними ресурсами, але й відчутно більш консолідовані. У цьому зв'язку їм легше просувати й відстоювати свої класові інтереси. Виняток становлять скандинавські країни, де рівень об'єднання найманих працівників і роботодавців є однаково високим (до 70%), а дрібні власники, серед яких цей показник хоча й нижчий (до 25%), проте порівняно з іншими країнами вони є також високо консолідованими.

По-друге, значними є відмінності в рівні консолідації для просування та захисту своїх інтересів серед різних класів найманих працівників: представники службових класів більшою мірою об'єднані у профспілки, ніж робітники фізичної та рутинної нефізичної праці; серед них вищим є і рівень довіри до профспілок.

По-третє, за даними про відносно невисокий рівень членства найманих працівників у профспілках і довіри до них, логічним є висновок, що ні робітники, ні люди середнього класу у 1990–2000-ні роки не змогли створити сильні та впливові профспілки чи інші подібні організації, які просували б і захищали їхні інтереси в економічній сфері. Водночас профспілки, які об'єднують близько п'ятої частки найманих працівників (особливо в організаціях бюджетної сфери та на великих промислових підприємствах) і залишаються їхньою наймасовішою організацією, мають свій потенціал. Аргументи для такого висновку дає фіксація в останні роки позитивного тренду зростання довіри до них (особливо серед членів профспілок) поряд з тим фактом, що більш як половина працівників визнають необхідність на підприємстві профспілки для поліпшення їхнього економічного становища.

Список використаних джерел

1. Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage Publications, 1992. 272 p.
2. Pakulski J. Foundations of a post-Class Analysis. *Approaches to Class Analysis* / E.O. Wright (ed.). Cambridge: Cambridge University Press, 2005. P. 152–179.
3. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. Социологический словарь. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997. 420 с.
4. Симончук О. Класи у політичній сфері суспільства: підтримка партій і довіра до них. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2018. № 2. С. 64–96.
5. Соболев Э.Н. Профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений. *Социальное измерение экономических процессов* / под ред. Ю.Г. Павленко, И.С. Соболевой. Москва: Книжный мир, 2009. С. 160–176.
6. Вишневецький Ю., Міщенко О., Півнев Є. Роль профспілок в Україні удавана і справжня. Київ: Фонд демократії, 2000. 320 с.

7. Дубровский И.М., Дубровский М.Л. Современное профсоюзное движение Украины: задачи и возможности. Харьков: Науч. Центр НФПУ, 2009. 236 с.
8. Жуков В.І. Наймані працівники та їх професійні спілки як суб'єкти соціального партнерства. *Вісник Академії праці і соціальних відносин*. 2000. № 3. С. 83–91.
9. Русначенко А.М. Приспала сила. Робітники, робітничий рух і незалежні профспілки в Україні від кінця сорокових до початку дев'яностих років. Київ: КМ Academia, 2000. 104 с.
10. Цвих В.Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика. Київ: ВПЦ “Київський університет”, 2002. 376 с.
11. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудоких відносин в Україні / відп. ред. Ю.І. Сасенко, Ю.О. Привалов. Київ: ВД “Стилос”, 2003. 361 с.
12. Каневский П.С. Профсоюзы как элемент политической системы современной России. *Вестник Московского ун-та. Серия 18: Социология и политология*. 2011. № 2. С. 152–168.
13. Рабочее движение в современной России: становление, современные проблемы, перспективы. Москва: ИМЭМО РАН, 1995. 150 с.

Отримано 10.05.2018

References

1. Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications [in English]
2. Pakulski, J. (2005). Foundations of a post-Class Analysis. In E.O. Wright (Ed.), *Approaches to Class Analysis* (pp. 152-179). Cambridge: Cambridge University Press [in English]
3. Abercrombie, N., Hill, S., Turner, B. (1997). *Sociological Dictionary*. Kazan: Izd-vo Kazan. un-ta Publishing house Kazan University [in Russian]
4. Simonchuk, E. (2018). Classes in the political sphere of society: support of parties and trust in them. *Sotsiologhiia: teoriia, metody, marketynh – Sociology: theory, methods and marketing*, 2, 64–96 [in Ukrainian]
5. Sobolev, E.N. (2009). Trade unions in the system of regulation of social and labor relations. In Yu.G. Pavlenko, I.S. Soboleva (Eds.), *Social dimension of economic processes* (pp. 160-176). Moscow: Knizhnyy mir [in Russian]
6. Vyshnevskiy, Yu., Mishchenko, O., Pivniev, Ye. (2000). The role of trade unions in Ukraine is imaginary and real. Kyiv: Fond demokratiyi Endowment for Democracy [in Ukrainian]
7. Dubrovskii, I.M., Dubrovskii, M.L. (2009). Modern trade union movement of Ukraine: challenges and opportunities. Kharkov: Nauch. Tsentri NFPU [in Russian]
8. Zhukov, V.I. (2000). Employees and their trade unions as subjects of social partnership. *Visnyk Akademii pratsi i sotsialnykh vidnosyn – Journal of the Academy of Labour, Social Relations and Tourism*, 3, 83-91 [in Ukrainian]
9. Rusnachenko, A.M. (2000). Power's down. Workers, labor movement and independent trade unions in Ukraine from the end of the forties to the beginning of the nineties. Kyiv: КМ Academia [in Ukrainian]
10. Tsvykh, V.F. (2002). Trade unions in civil society: theory, methodology, practice. Kyiv: Publishing House “Kyiv University” [in Ukrainian]
11. Saienko, Yu.I., Pryvalov, Yu.O. (Eds.). (2003). Current state, problems and trends of social and labor relations in Ukraine. Kyiv: PH “Stylos” [in Ukrainian]
12. Kanevskii, P.S. (2011). Trade unions as an element of the political system of modern Russia. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya – Journal of Moscow University. Series 18: Sociology and Politology*, 2, 152-168 [in Russian]
13. The labor movement in today's Russia: formation, modern problems, prospects. (1995). Moscow: IMEiMO RAN Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations/IMEMO [in Russian]

Received on 10.05.2018