

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.31>

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ПОЗИЦІЙ ПРАВОЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ПРОФСПІЛОК: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Стрійський Ю.В.,
аспірант 1 курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

Стрійський Ю.В. Модернізація профспілкової діяльності з позицій правозахисної функції профспілок: досвід зарубіжних країн.

У статті здійснено аналіз сучасних викликів та перспектив модернізації профспілкової діяльності через інтеграцію концепції прав людини у їх правозахисну функцію. Досліджено, як сучасні зміни в економіці, що характеризуються дерегуляцією трудових відносин, поширенням нестандартних форм зайнятості та приватизацією соціальних ризиків, суттєво послабили традиційні механізми захисту працівників. У цьому контексті профспілки опинилися перед необхідністю переосмислення своєї ролі та стратегій діяльності, оскільки класичні інструменти колективних переговорів і централізованого регулювання трудових відносин втратили частину ефективності.

В основу аналізу покладено міжнародний досвід країн із різними моделями профспілкової організації, таких як США, Велика Британія, Німеччина, країни Скандинавії та Канада. У статті розглянуто три основні моделі профспілкової діяльності: представницьку, сервісну та організуючу. Представницька модель передбачає делегування функцій захисту інтересів працівників професійним профспілковим кадрам через формальні переговорні процеси на рівні підприємств і галузей. Сервісна модель зорієнтована на надання членам профспілки різних послуг, включаючи юридичний захист і консультації, однак може сприяти пасивності працівників. Організуюча модель, навпаки, активізує низові структури, залучаючи працівників до самоорганізації та боротьби за власні права через масові кампанії та соціальні рухи.

У статті також наголошується на важливості адаптації профспілок до нових форм зайнятості, зокрема залучення до профспілкової діяльності працівників у гіг-економіці, трудових мігрантів та інших вразливих категорій, які традиційно залишалися поза межами профспілкового захисту. Особливу увагу приділено успішним прикладам модернізації профспілок у США та Європі, де організуюча модель дозволила зупинити падіння профспілкового членства та посилити захист трудових прав.

Таким чином, стаття пропонує теоретичне і практичне обґрунтування переходу профспілок від вузьких форм представництва до широких правозахисних організацій, здатних ефективно реагувати на сучасні соціально-економічні виклики.

Ключові слова: профспілки, права людини, трудові права, правозахисна функція.

Striiskiy Yu.V. Modernization of trade union activities from the perspective of the human rights function of trade unions: international experience.

This article analyzes contemporary challenges and perspectives on the modernization of trade union activities through the integration of the human rights concept into their protective functions. The study examines how recent economic changes, characterized by the deregulation of labor relations, the spread of non-standard employment forms, and the privatization of social risks, have significantly weakened traditional mechanisms of worker protection. In this context, trade unions face the necessity to reconsider their roles and operational strategies, as classical instruments of collective bargaining and centralized regulation of labor relations have lost some of their effectiveness.

The analysis is based on the international experience of countries with varying models of trade union organization, such as the United States, Great Britain, Germany, Scandinavian countries, and Canada. The article explores three primary models of trade union activity: representative, service-oriented, and organizing. The representative model involves delegating the protection of workers' interests to professional union representatives through formal negotiation processes at enterprise and sectoral levels. The service-oriented model focuses on providing union members with diverse services, including legal protection and consultations, yet this model may foster passivity among workers. Conversely, the organizing model activates grassroots structures by engaging workers in self-organization and collective actions to defend their rights through mass campaigns and social movements.

Additionally, the article emphasizes the importance of trade unions adapting to new employment forms, specifically engaging workers in the gig economy, migrant laborers, and other vulnerable groups traditionally excluded from union protections. Particular attention is devoted to successful examples of trade union modernization in the United States and Europe, where the organizing model has halted declines in union membership and enhanced the protection of labor rights.

Thus, the article offers both theoretical and practical justification for transitioning trade unions from narrow forms of representation toward broader human rights organizations capable of effectively addressing contemporary socio-economic challenges.

Key words: trade unions, human rights, labor rights, protective function.

Постановка проблеми. Сучасні трансформації в економіці спричинили серйозні виклики для традиційних механізмів захисту прав працівників, зокрема профспілок. Дерегуляція трудових відносин та зменшення ролі колективних договорів ставлять під сумнів ефективність традиційних профспілкових стратегій, змушуючи шукати нові підходи до захисту прав людини в трудовому праві.

Мета дослідження полягає у дослідженні міжнародного досвіду модернізації профспілкової діяльності через призму концепції прав людини, обґрунтування необхідності трансформації профспілок в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Стан опрацювання проблематики. Питання ролі профспілок у сучасних умовах активно обговорюється західними науковцями, такими як Дж. Аткинсон, Г. Коллінз, Дж. Ваддінгтон та Е. Гірі. Проте потребує подальшого осмислення питання інтеграції профспілкової діяльності в глобальну правозахисну парадигму.

Виклад основного матеріалу. Сучасне трудове право все більше спирається на філософію прав людини як на базовий нормативний фундамент. Західні теоретики наголошують, що універсальні права людини – це не лише юридичні норми, але передусім моральні імперативи, притаманні кожній особі за самою її людською природою. Ці права мають особливу вагу: вони є універсальними, невідчужуваними і повинні переважати над іншими міркуваннями справедливості чи доцільності. Такий підхід дозволяє переосмислити призначення трудового законодавства: якщо традиційні обґрунтування (як-от корекція нерівності сили працівника і роботодавця чи забезпечення економічної ефективності) нині ставляться під сумнів, то права людини можуть надати йому нового легітимного сенсу. Як зазначає Г'ю Коллінз, коли звичні аргументи на користь трудового права слабшають, прив'язка його до захисту універсальних прав людини виглядає надзвичайно привабливою і концептуально міцною основою [6, с. 140]. Саме права людини, закріплені у міжнародних актах (наприклад, ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. гарантує кожному право на справедливі умови праці та створення профспілок для захисту своїх інтересів), надають трудовому праву глобально визнаний моральний авторитет.

Теорія інтересів (теорія прав, основана на інтересах) пропонує конкретний філософський механізм пояснення, чому ті чи інші трудові права можна вважати правами людини. Відповідно до цього підходу, будь-яке право існує тоді, коли певний інтерес особи є достатньо важливим, щоб покласти на інших зобов'язання його поважати або забезпечувати. Джон Таціулас, продовжуючи ідеї Дж. Раза, визначає права людини як ті універсальні моральні права, що належать людині просто в силу її природи. Права людини виправдані на основі базових інтересів людини – таких, як інтереси в житті і здоров'ї, фізичній безпеці, автономії, освіті й саморозвитку, соціальних зв'язках тощо [2, с. 20]. Якщо об'єкт потенційного права (скажімо, безпечні та гідні умови праці) служить базовим інтересам кожної людини у певному історичному контексті, і цей інтерес достатньо значущий, аби породити обов'язок у інших осіб, – тоді можна говорити про наявність відповід-

ного права людини. Важливо, що такі права ґрунтуються не лише на інтересах, але й на особливому статусі людини: як підкреслює Таціулас, гідність або статус особи нерозривно пов'язані з її основними інтересами, і повага до статусу людини проявляється саме у захисті та просуванні цих її інтересів. Іншими словами, права людини – це механізм вшанування цінності кожної особи через забезпечення мінімальних умов, необхідних для життя та розвитку людини в суспільстві.

Філософський принцип суб'єктності впливає із зазначеного підходу: людина розглядається як центральний суб'єкт права, носій гідності та невід'ємних прав. У контексті трудових відносин це означає, що працівник не може трактуватися як «ресурс» чи безлика “робоча сила” – навпаки, він є особистістю, метою, а не засобом. Ще в засадничих актах міжнародного трудового права було проголошено, що «праця не є товаром», тобто працівник є носієм правового статусу, а не об'єктом купівлі-продажу. Права людини надають цьому принципу конкретного змісту: вони встановлюють моральні межі, які забороняють принижувати людську гідність у сфері праці. Звідси впливає роль профспілок як інституцій, що стоять на захисті саме цієї гідності та правосуб'єктності працівника. Профспілки, об'єднуючи людей на засадах солідарності, фактично реалізують колективний вимір прав людини в трудовій сфері. Хоча окремі критики зауважують, що дискурс прав людини іноді надмірно індивідуалістичний і недооцінює значення колективної солідарності, сучасні теорії прав людини здатні охопити й колективні права. Свобода асоціації та право на страйк визнані фундаментальними правами, і їх реалізація можлива тільки спільно, через об'єднання працівників. Отже, солідарність і повага до особистої гідності не суперечать одна одній, а доповнюють, адже колективні дії профспілок захищають особисті права кожного працівника, які вони самотужки не могли б ефективно реалізувати.

З огляду на це, профспілки можуть розглядатися як правозахисні суб'єкти, тобто як інституції громадянського суспільства, що спеціалізуються на захисті прав людини у сфері праці. У працях західних науковців наголошується, що права працівників – наприклад, право на справедливую оплату, безпечні умови, відпочинок, об'єднання у профспілки – слід трактувати як базові людські права, які держава та роботодавці зобов'язані поважати. Дж. Аtkінсон, аналізуючи філософські підвалини трудового права, стверджує, що концепція прав людини може слугувати оцінкою існуючих трудових норм і дороговказом для реформування законодавства [1, с. 151]. З позицій його теорії, держави повинні законодавчо захищати працівників від порушень їхніх прав роботодавцем, забезпечувати гідні умови праці для всіх, а також створювати механізми, які надають працівникам «голос» – можливість бути почутими у питаннях, що їх стосуються. Профспілки якраз і виконують роль такого механізму “голосу”: вони колективно представляють інтереси працівників, дозволяючи кожному суб'єкту трудових відносин брати участь у вирішенні питань, від яких залежить його гідність та добробут. Універсальні моральні норми прав людини тут виступають теоретичним обґрунтуванням цієї ролі: якщо право людини на справедливі умови праці чи на об'єднання визнається невід'ємним, то профспілки автоматично набувають мандату захищати та реалізовувати це право від імені працівників.

Такий правозахисний ракурс є вкрай важливим для модернізації профспілкової діяльності в умовах неоліберальних трансформацій ринку праці. Неоліберальна ідеологія намагається звузити роль держави у регулюванні економіки та максимізувати гнучкість ринку, що часто веде до дерегуляції трудових відносин, зростання нестабільної зайнятості та послаблення колективних інститутів захисту працівників. У таких умовах традиційні способи діяльності профспілок (наприклад, галузеві колективні договори, жорсткі вимоги до роботодавців) стають менш ефективними або зустрічають суспільний скептицизм. Натомість орієнтація на права людини дозволяє профспілкам перевизначити свою місію в очах суспільства і самих працівників. По-перше, це наділяє їх діяльність моральною легітимністю: вимоги профспілок більше не сприймаються лише як вузькі інтереси окремих трудових колективів, а як боротьба за дотримання загальнолюдських стандартів гідності і справедливості. По-друге, звернення до універсальних принципів допомагає профспілкам вибудувати ширші зв'язки – співпрацювати з правозахисними організаціями, міжнародними інституціями, громадянським суспільством, протидіючи експлуатації та порушенням прав. По-третє, права людини встановлюють мінімальні соціальні «правила гри» навіть у глобалізованій економіці: якими б гнучкими не були ринки, є червоні лінії (заборона примусової праці, дитячої праці, дискримінації, небезпечних умов тощо), які не можна переступати. Відстоювання цих принципів надає профспілкам універсальну мову, зрозумілу і роботодавцям, і державі, і міжнародній спільноті. Таким чином, філософія прав людини не тільки теоретично обґрунтовує роль

профспілок як захисників прав, але й дає практичний дороговказ для їх оновлення і стратегії в ХХІ столітті, утверджуючи первинну цінність людини у трудових відносинах.

Західні економіки останніх десятиліть характеризуються глибокими змінами у сфері праці, які кинули виклик традиційній правозахисній функції профспілок. Насамперед, відбувається неоліберальна трансформація трудових ринків. Цей процес означає дерегуляцію і підпорядкування ринку праці логіці вільного ринку, що супроводжується послабленням інституцій, покликаних захищати працівників [5, с. 167]. Зокрема, спостерігається перехід від централізованих колективних переговорів до децентралізованих угод на рівні окремих підприємств, а від колективних трудових договорів – до індивідуальних домовленостей між роботодавцем і працівником. Це веде до розширення дискреційної влади роботодавців у визначенні умов праці та оплати. У результаті профспілки втрачають важелі впливу на ринкові процеси, що підриває їхню здатність колективно відстоювати трудові права.

Важливим проявом цих тенденцій є зменшення ролі колективного регулювання трудових відносин. У багатьох країнах Заходу частка працівників, охоплених профспілками та колективними договорами, неухильно знижується. Так, рівень профспілкового членства в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) впав з 36,5% у 1980 році до близько 20% у 2020 році. Ослаблення профспілкового руху й згорання системи колективних договорів означає, що дедалі менше працівників користуються захистом узгоджених мінімальних стандартів оплати й умов праці. Зі згоранням колективних механізмів все більше працівників змушені домовлятися індивідуально з роботодавцем на слабших позиціях, що створює передумови для порушення їхніх прав. Втрата впливу профспілок на встановлення умов праці безпосередньо послаблює їхню правозахисну функцію, адже саме через колективні переговори історично забезпечувалися ключові трудові права – від безпечних умов праці до справедливої оплати.

Ще однією тенденцією є «приватизація» соціальних ризиків, тобто перекладання тягаря ризиків, пов'язаних із втратою роботи, хворобами, старістю тощо, з держави та роботодавців на самого працівника. У соціальній політиці це проявляється у скороченні державних програм соціального захисту та заохоченні приватних пенсійних накопичень, страхування, а також гнучких форм зайнятості, які мінімізують зобов'язання роботодавця перед працівником. На думку дослідників, уряди багатьох країн пішли шляхом ринкових реформ і приватизації соціальних ризиків, що веде до «розпаду солідарності» у суспільстві. Для профспілок така динаміка означає зростання кількості вразливих працівників, які залишаються сам на сам зі своїми проблемами. Коли ризики безробіття чи втрати працездатності перекладаються на індивіда, знижується спільний інтерес до колективного захисту, що підточує соціальну базу профспілок. Правозахисна роль профспілок слабшає, адже вони традиційно виступали механізмом солідарного розподілу соціальних ризиків – через тиск на державу та роботодавців щодо забезпечення соціальних гарантій для працівників.

Паралельно звужується сфера дії трудового права – ще один наслідок неоліберального курсу на «гнучкість» зайнятості. Норми, які раніше поширювалися на широку категорію працівників, тепер охоплюють менше людей через масове впровадження нестандартних форм зайнятості (тимчасової, контрактної, гіг-роботи). Компанії часто уникають застосування трудового законодавства, оформлюючи працівників як незалежних підрядників чи самозайнятих – це виводить їх за межі традиційного захисту. У багатьох державах помітна тенденція до послаблення правових гарантій задля стимулювання найму: спрощуються процедури звільнення та знижуються вимоги щодо умов праці. Сукупно це означає ерозію впливу трудового права на ринок праці – фактично неолібералізм значною мірою зруйнував інститути, що колись обмежували свавілля ринку. Для профспілок звуження правового поля означає, що багато категорій працівників опиняються поза їхньою впливом: там, де закон не гарантує прав, профспілкам важко їх захищати. Якщо значна частина робочої сили працює в умовах, не охоплених трудовим правом, профспілки втрачають можливість впливати на покращення її становища – це підриває загальну ефективність правозахисної діяльності.

Показовим прикладом інституційного обмеження профспілкової активності є Закон Великої Британії «Про профспілки» 2016 року (Trade Union Act 2016). Цей акт істотно звужив можливості британських профспілок організовувати страйки та здійснювати політичну діяльність. Зокрема, встановлено вимогу мінімальної участі в голосуваннях: для законності страйку в голосуванні повинні взяти участь не менше 50% членів відповідної профспілки. Додатково для критично важливих сфер (охорона здоров'я, освіта, транспорт та ін.) страйк визнається законним лише за умови

підтримки не менше 40% усіх працівників, які мають право голосу. Такі жорсткі критерії роблять проведення легального страйку вкрай складним, фактично обмежуючи право на колективні дії. Окрім того, закон обмежив тривалість мандату на страйк шістьма місяцями. Сукупність цих норм значно звужує права профспілок: ключовий інструмент захисту інтересів працівників, адже право на страйк і на колективний голос було поставлено під суворі обмеження держави. Приклад Великої Британії наочно демонструє, як на законодавчому рівні звужуються можливості профспілок, що неминуче послаблює їхню спроможність захищати трудові права працівників.

Таким чином, дерегуляція ринку праці, згортання колективно-договірних механізмів, перекладання соціальних ризиків на працівників, звуження сфери трудового права та прямі обмеження прав профспілок комплексно підривають правозахисну функцію профспілкового руху. Традиційні методи захисту прав уже не спрацьовують так ефективно, оскільки послаблено колективний голос найманих працівників, підірвано основу солідарності, звужено поле дії законодавства. У таких умовах модернізація профспілкової діяльності є нагальною і вимагає переосмислення ролі профспілок у захисті прав працівників. Зокрема, профспілки мають адаптувати свої стратегії до нових реалій – охоплювати організаційною роботою тих, хто зайнятий у нестандартних формах, застосовувати сучасні правозахисні підходи та активніше взаємодіяти з громадянським суспільством. Фактично, щоб зберегти свою суспільну значущість, профспілки повинні еволюціонувати від суто переговорних структур до широких правозахисних організацій, здатних впливати на політику у сфері праці та забезпечувати дотримання прав людини в умовах праці. Лише переосмисливши свою роль і інструменти в умовах неоліберальної економіки, профспілковий рух зможе відновити й посилити свою правозахисну функцію, адекватно відповідаючи на сучасні виклики трудових відносин.

У цьому контексті особливої уваги набуває і типологія самих профспілок, адже структура й принципи організації членства безпосередньо впливають на їхню здатність реагувати на нові реалії ринку праці та ефективно захищати права різних категорій працівників.

Існують різні типи профспілок залежно від принципу організації членства. Традиційно виділяють **професійні (цехові) профспілки**, які об'єднують працівників однієї професії або спеціальності, **загальні профспілки**, що залучають працівників різних галузей, та **галузеві (індустріальні) профспілки**, які охоплюють усіх працівників певної промислової чи економічної галузі [3, с. 42]. Наприклад, історично у Великій Британії багато профспілок починалися як цехові, натомість у США в 1930-х роках виник рух індустріальних профспілок для охоплення масових галузей. В сучасних умовах поширені укрупнені «загальні» об'єднання (як-от британська *Unite*, що охоплює різні сектори економіки) та великі галузеві союзи (наприклад, німецький *IG Metall* у металургії та машинобудуванні) [3, с. 42]. Окремо виділяють **корпоративні (підприємницькі) профспілки**, характерні для деяких країн (наприклад, Японії), коли спілка діє в межах одного підприємства. Такі відмінності структури означають, що одні профспілки можуть зосереджуватися на вузьких інтересах кваліфікованої групи, тоді як інші репрезентують широкий спектр трудящих, що впливає на їх здатність відстоювати права різних категорій працівників.

Країни відрізняються за домінуючим типом профспілкової структури та рівнем охоплення працівників. Скандинавські держави мають найвищий рівень профспілкового членства у світі – понад 60% працівників вступають до профспілок у Швеції, Данії та Фінляндії. Для порівняння, у країнах з англосаксонською моделлю ринку праці показники нижчі: у Великій Британії профспілки охоплюють близько чверті працівників, у Канаді приблизно третину, а у США – лише близько 10% (у приватному секторі менше 7%). У Німеччині й інших країнах Європи членство складає 15–25%, але завдяки колективним договорам та механізмам «соціального партнерства» охоплення захисними нормами може перевищувати частку формальних членів. Наприклад, у Німеччині при членстві в 23% працівників профспілкові угоди поширюються на приблизно половину робочої сили через галузеві угоди. Таким чином, тип побудови профспілки (вузькопрофесійна чи широка загальнонаціональна) та національні особливості правового поля визначають, наскільки велика частка працівників перебуває під захистом профспілкових структур і договорів. Вищий рівень охоплення, як у скандинавських моделях, зазвичай означає більший вплив профспілки на захист трудових прав у масштабі всієї економіки, тоді як низька щільність членства (як у США) обмежує профспілковий вплив переважно тими підприємствами та галузями, де профспілки все ще присутні.

Окрім структурних типів, профспілки відрізняються *організаційними моделями* діяльності – тобто підходами до роботи з членами і захисту їх інтересів. Виділяють три ключові моделі: **представницьку, сервісну** та організуючу [3, с. 42].

Представницька модель ґрунтується на тому, що профспілка виступає офіційним представником працівників у переговорах з роботодавцями та державою. У цій моделі профспілкові лідери і штатні фахівці беруть на себе основну роль у відстоюванні інтересів членів – укладанні колективних договорів, участі в тристоронніх радах, розв'язанні трудових конфліктів тощо. Члени при цьому переважно делегують захист своїх прав профспілковим органам і відносно мало залучені у щоденну активність. Такий підхід характерний для країн з усталеними механізмами соціального діалогу, наприклад, у Німеччині представники профспілок входять до наглядових рад підприємств і проводять переговори на галузевому рівні, репрезентуючи всіх працівників галузі (навіть тих, хто не є членами). *Представницька* модель забезпечує професійний захист прав через інституції, але може породжувати проблему пасивності членів.

Сервісна модель розглядає профспілку як постачальника послуг для своїх членів. Такі профспілки зосереджені на задоволенні поточних потреб працівників: допомога у вирішенні скарг та трудових спорів, надання юридичних консультацій, пільгових послуг (страхування, фінансова підтримка тощо). За сервісного підходу члени радше виступають *«пасивними споживачами»* профспілкових послуг, ніж активними учасниками руху. Така модель була поширеною у другій половині ХХ ст., особливо в умовах стабільного ринку праці. Наприклад, у США після Другої світової війни профспілки часто діяли як бюрократичні структури, що надають захисні послуги членам і ведуть переговори про підвищення зарплат, не залучаючи масово самих працівників до активних дій [3, с. 42]. Перевага сервісної моделі полягає у тому професійному обслуговуванні потреб членів і підтриманні трудових прав у межах чинних договорів. Однак недоліком є зниження рівня внутрішньої активності та солідарності: працівники можуть сприймати профспілку як *«страхову компанію»*, розраховуючи лише на її фахівців. У результаті знижується активність членів профспілки, що негативно впливає на правозахисну діяльність профспілки.

Організуюча модель – протилежна за філософією до сервісної. Вона передбачає активне залучення працівників до профспілкової діяльності. Профспілкові лідери на місцях зосереджуються на тому, щоб розвивати у членів спілки впевненість у власних силах, формувати мережі активних учасників та нових лідерів у трудових колективах. Замість пасивного обслуговування, акцент робиться на самоорганізації та масових кампаніях – страйках, протестах, залученні широкого кола працівників до відстоювання спільних прав. Класичний приклад – кампанії профспілки *SEIU* та інших у США, де з кінця 1980-х років почали впроваджувати організуючий підхід для боротьби зі спадом членства. Ідеал цієї моделі – *«працівники самі є профспілкою»*, тобто кожен член активно долучається до захисту прав, а профспілкові кадри лише координують і навчають [3, с. 42]. Організуюча модель тісно пов'язана з концепцією *«соціального руху»* в профспілках, коли спілки беруть участь у ширших кампаніях за соціальну справедливість і коаліціях з громадськими рухами. Вважається, що перехід від пасивно-сервісного до організуючого стилю здатен відновити профспілкову силу в умовах сучасних викликів – зниження членства, «розмивання» стандартних трудових відносин і звуженні прав найманих працівників.

Практично більшість профспілок поєднують елементи різних моделей, балансуючи між наданням послуг, представництвом і залученням членів. Водночас обрана модель впливає на те, як ефективно спілка здійснює правозахисну функцію. Наприклад, якщо профспілка *тільки* обслуговує потреби існуючих членів, вона може не помічати проблеми незахищених груп працівників поза своїм колом. Організуюча орієнтація, навпаки сприяє залученню працівників тимчасових контрактів, сфери послуг, молодь, трудових мігрантів тощо, чий права часто порушуються. З іншого боку, представницько-соціальний діалог дозволяє впливати на законодавство і загальні стандарти, що теж є важливим механізмом захисту прав працівників. Таким чином, модернізація профспілкової діяльності часто означає зміни у співвідношенні цих моделей – від бюрократично-представництва і вузького сервісу до більш інклюзивного, проактивно-організуючого.

Для Сполучених Штатів історично була притаманна *«бізнес-профспілкова»* традиція, близька до сервісно-представницької моделі. Профспілки діяли як переговорні агенти для своїх членів, зосереджуючись на колективних договорах у межах окремих компаній, і надавали їм індивідуальні послуги (захист від неправомірного звільнення, пільги, юридична допомога). Оскільки законодавство США вимагає створювати профспілки на рівні окремого підприємства через вибори,

спілки витрачали багато ресурсів на підтримку вже існуючих організацій, іноді нехтуючи залученням нових членів [4, с. 523]. Результатом став довготривалий спад профспілкового руху: рівень членства впав з приблизно 35% у 1950-х до близько 10%. Ця криза спонукала до переосмислення підходів. З кінця 1980-х американські профцентри (AFL-CIO та інші) перейшли до організуючої стратегії відродження руху. Внаслідок цього американські профспілки частково змінили свій образ – від закритих організацій та підприємств до активістських організацій, здатних боротися за права іммігрантів, працівників фаст-фуду та інших малозахищених груп. Проте законодавчі та економічні бар'єри лишаються помітними, і профспілковий рух США досі шукає шляхи підвищити охоплення працівників і захистити їх права в умовах глобалізованої економіки.

Британські профспілки мають спільні риси з американськими, але з певними відмінностями. Пік профспілкового впливу у Британії припав на 1970-ті, коли членство перевищувало 50% працівників. Після початку впровадження неоліберальної політики 1980-х чисельність членів профспілок різко впала і нині стабілізувалася на рівні близько 23%. Це змусило британські профспілки також здійснити «*організуючий поворот*» та запозичили досвід США щодо залучення працівників приватного сектору з низькими зарплатами [4, с. 523]. Це означало зміну напрямку діяльності від суто представницької моделі (де профспілки чекали, що працівники самі до них прийдуть за послугами) до активної діяльності профспілок. Британські профспілки об'єднувалися і укрупнювалися (наприклад, утворення *Unite the Union*), намагаючись охопити нові сектори – від супермаркетів до IT-аутсорсингу. Хоча радикального зростання членства поки не сталося, британський досвід демонструє, що зміна моделі діяльності на більш організуючу підвищує здатність профспілок захищати права найуразливіших працівників.

Німецька профспілкова система побудована за принципом галузевих профспілок, інтегрованих у механізми співуправління підприємствами та соціального партнерства. Хоча частка членів профспілок у Німеччині (близько 17% у 2020-х) [7, с. 14] є помірною, *представницька модель* тут реалізована через законодавчо закріплені інститути – ради робітників на рівні підприємств та переговори між об'єднаннями роботодавців і профспілками на рівні галузей. Це можна охарактеризувати, як *представницько-корпоративістська* модель, за якої профспілки мають гарантовані місця в органах (наприклад, половина місць у наглядових радах великих компаній належить представникам працівників) і співпрацюють з державою у виробленні соціально-економічної політики. Така система історично забезпечила високий рівень захищеності трудових прав у формальному секторі, адже відсутність членства не позбавляє працівника дії колективного договору чи представництва інтересів радою. Однак викликом стало поширення нестандартної зайнятості та аутсорсингу, де ці інститути спершу не охоплювали працівників. У 2000-х німецькі профспілки також почали переймати досвід Британії та США, наприклад, *IG Metall* і *Ver.di* залучали тимчасових працівників, мігрантів, працівників нових сервісних галузей. Ці ініціативи часто надихалися американським досвідом. Вважається, що європейські спілки, зокрема німецькі, «*імпортували*» організуючу модель як стратегію проти спаду членства. Успішні приклади – залучення охоронців, прибиральників, працівників логістики, яких раніше не охоплювалися профспілковими організаціями. Таким чином, німецька модель еволюціонує від суто представницької до змішаної, зберігаючи сильні сторони соціального партнерства, спілки водночас активізуються «на низовому рівні» для охоплення тих, хто працює в умовах нестабільності та потребує захисту своїх базових прав.

Країни Північної Європи мають унікальну профспілкову модель, що поєднує елементи представництва і сервісної підтримки членів, забезпечуючи надзвичайно високий рівень охоплення. У Швеції, Данії, Фінляндії профспілки історично адмініструють каси взаємодопомоги і фонди страхування на випадок безробіття («*система Гента*»), фактично надаючи працівникам важливі соціальні послуги за умови профспілкового членства [7, с. 14]. Такий сервісно-орієнтований підхід, коли профспілка не лише захищає на роботі, а й підтримує в перервах між роботами, допомагає підвищувати кваліфікацію тощо, стимулював масовий вступ до профспілок. Наприклад, у Швеції до початку 2000-х близько 80% працівників були членами профспілок [7, с. 14]. Нині ця цифра трохи нижча, проте залишається однією з найбільших у світі. Важливо, що скандинавські профспілки, маючи майже тотальне представництво працюючих, беруть участь у централізованих переговорах з роботодавцями на національному рівні, домовляючись про загальні стандарти оплати і умов праці. Це означає, що їх *правозахисна функція* реалізується і через вплив на державну політику (напрямку або через партнерські відносини з політичними партіями).

Канадська профспілкова система за характером ближча до американської, але має свої особливості. Рівень профспілкового членства в Канаді значно вищий, ніж у США, зокрема через більш сприятливе трудове законодавство у багатьох провінціях. У Канаді практикуються спрощені процедури визнання профспілок (наприклад, *card-check* – автоматичне визнання профспілки, якщо більшість працівників підписали профспілкові карти, без додаткового голосування), що полегшує організацію нових осередків. Це сприяло тому, що профспілки зберегли сильні позиції у державному секторі і доволі міцні в окремих галузях приватного (будівництво, транспорт). За моделлю діяльності багато канадських профспілок поєднують представництво з наданням послуг, але останні десятиріччя також переймають організуючі підходи. Відносно вища частка охоплення працівників дозволяє канадським профспілкам мати вагомий голос у захисті трудового законодавства та соціальних гарантій. Модернізаційний виклик для Канади подібний до інших країн – необхідність охопити нетипову зайнятість. І тут також спілки експериментують із новими формами організації (онлайн-платформи для фрілансерів, союзи працівників у гіг-економіці без формального найму тощо), розширюючи таким чином свою правозахисну місію на тих, хто традиційно випадав з охоплення.

Міжнародний досвід засвідчує: **організаційна модель профспілки безпосередньо впливає на її спроможність захищати права працівників та реагувати на сучасні виклики**. По-перше, *широта охоплення* і тип членства визначають, чи профспілка відстоює права вузької групи чи великого загалу. Профспілки широкого профілю (загальні чи індустріальні) більш спроможні вирішувати загальногалузеві чи національні питання, від мінімальної зарплати до законодавчих реформ, тим самим виконуючи правозахисну роль для всього класу найманих працівників, а не лише своїх членів. Натомість дрібні корпоративні чи професійні спілки інколи фокусуються на вузьких інтересах і можуть недостатньо солідаризуватися з аутсайдерами ринку праці. **Модернізація** профспілкової діяльності вимагає подолання такого *сегментованого* підходу.

По-друге, *вибір між сервісною та організаційною моделлю* визначає рівень активності членів і здатність спілки адаптуватися до нових проблем. Сервісно-орієнтована спілка може добре розв'язувати традиційні трудові спори для своїх членів, але вона ризикує відстати від змін, наприклад, не охопити нові форми зайнятості (фріланс, гіг-праця), де працівники не звертаються самі до профспілки за послугами. Для реагування на сучасні виклики такі, як поширення нестабільної зайнятості, платформи на зразок Uber, трудова міграція, профспілці потрібен активний вихід до працівників, творчі стратегії організації тих, хто раніше був поза досяжністю. Це якраз забезпечує *організуючий підхід*, адже спілка, яка вибудувала мережу активних учасників, легше масштабує свою правозахисну діяльність на нові категорії працівників, проводить інформаційні кампанії з прав людини на робочому місці, ініціює громадський тиск на порушників трудових прав.

Таким чином, навіть традиційні профспілки Європи переймають елементи організуючої моделі, проводячи кампанії серед найуразливіших працівників з метою захисту їх фундаментальних трудових прав. Цей зсув дозволяє профспілкам виконувати ширшу правозахисну місію, не тільки для своїх членів, а для всього прошарку робітників, який раніше залишався неохопленим.

По-третє, у країнах з глибоко інтегрованими у державні структури профспілками вони можуть впливати на прийняття законів і політик, що визначають права працівників (наприклад, трудове законодавство, норми безпеки праці, соціальні стандарти). Це посилює системний захист прав. Прикладом є ЄС, де профспілки добились ухвалення директив про права найманих осіб. Проте надмірна інституціоналізація іноді призводить до *застою* – бюрократичні профспілки можуть недостатньо швидко реагувати на нові порушення прав або бути занадто залежними від політичної кон'юнктури. Модернізація вимагає поєднання інституційної роботи зі збереженням незалежного голосу профспілки як громадського правозахисника. У цьому плані перспективними є коаліції профспілок з неурядовими організаціями з прав людини, екологічними рухами, спільні кампанії за соціальну справедливість. Такий міжсекторальний підхід розширює розуміння правозахисної функції профспілок – від суто трудових питань до суміжних сфер (антидискримінація, гендерна рівність, право на гідний життєвий рівень тощо).

Висновки. Тип і модель профспілки визначають її потенціал у боротьбі за права працівників. Профспілки, що модернізуються, прагнуть бути *масовішими, активнішими та інклюзивнішими*. Зарубіжний досвід показує, що перехід від вузьких, пасивних форматів до широких, мобілізаційних моделей дає змогу профспілкам успішніше виконувати свою правозахисну функцію в умовах

нових соціально-економічних реалій. Це означає відхід від образу профспілки як закритого клубу або сервісного бюро і наближення до моделі живого соціального руху, здатного згуртувати працівників різних категорій для спільного захисту своїх прав та інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аткинсон Дж. Трудове право і права людини: юридичні та філософські підходи: Doctoral thesis (Ph.D). Лондон, 2020. 390 с. URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10093788/1/Atkinson%20-%20FINAL%20THESIS%20W%20IMPACT%20STATEMENT.pdf> (дата звернення: 29.05.2025).
2. Аткинсон Дж. Права людини як основи трудового права, Х'ю Коллін, Джилліан Лестер, Вірджинія Мантувалу (ред.), Філософські основи трудового права (Оксфорд, 2018; онлайн-видання, Oxford Academic, 21 лютого 2019р.). URL: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198825272.003.0007>, (дата звернення: 02.06.2025).
3. Ваддінгтон Дж., Гоффманн Р. Профспілки в Європі: виклики та пошуки рішень: книга. Брюссель: The European Trade Union Institute, 2000. 713 с. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Challenges.pdf> (дата звернення: 29.05.2025).
4. Гірі Е. Організація профспілок у порівняльному контексті. WSI-Mitteilungen. 2003. № 56. С. 522–527. URL: https://www.boeckler.de/pdf/wsimit_eng_2003_09_heery.pdf (дата звернення: 29.05.2025).
5. Дьюкс Р., Стрік В. Трудове право після неолібералізму?. Журнал права та суспільства. 2023. URL: <https://doi.org/10.1111/jols.12423> (дата звернення: 02.06.2025).
6. Коллінз Г., Теорії прав як обґрунтування трудового права, Гай Давидов, Браян Лангілл (ред.), Ідея трудового права (Оксфорд, 2011; онлайн-видання, Oxford Academic, 22 вересня 2011р.). URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0010>, (дата звернення: 02.06.2025).
7. Леш Г. Рівень профспілкового охоплення в міжнародному порівнянні. CESifo Forum. 2004. Т. 4, № 5. С. 12–18. URL: <https://www.ifo.de/DocDL/forum4-04-special-lesch.pdf> (дата звернення: 29.05.2025).