

ПРОФСПІЛКИ ДАНІЇ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ВИСОКОГО РІВНЯ ЧЛЕНСТВА ПРАЦІВНИКІВ

DENMARK TRADE UNIONS: ENSURING OF DECENT WORK AND HIGH LEVEL OF EMPLOYEES' MEMBERSHIP

Дмитро Пазюк

Голова профкому студентів Оптико-механічного коледжу Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Dmytro Pazyuk

Chair of the students' trade union committee, Optical-Mechanical College of Taras Shevchenko Kyiv National University

Ключові слова: профспілки, профспілкове членство, гнучка безпека, захист працівників
Key words: trade unions, trade union membership, flexible security, employee protection

Сьогодні в Данії майже 70 % працівників є членами профспілки. Загалом в Данії роботодавець чи працівник не зобов'язані ставати членом асоціації роботодавців або профспілки. Тому умови праці можуть вільно узгоджуватись. Більшість членів профспілки належать до профспілок, що входять до трьох основних профспілкових конфедерацій - LO, FTF та AC. Найбільшою датською федерацією профспілок є LO. Вона формується за такими критеріями, як професії та ступінь освіти. Філії LO мають 1 222 800 членів та організують працівників. Друга за величиною профспілкова конфедерація FTF має 352 800 членів. У конфедерацію входять різні профспілками, так як профспілка державних службовців, педагогічні та медсестринські спілки, а також деякі профспілки, які організують працівників приватних компаній, головним чином у банківській та фінансовій сферах. Третя найбільша профспілкова конфедерація - це AC, що нараховує 141 800 членів (або 218 600 осіб, зокрема студентів та інших непрацюючих членів), організовує науковців державного та приватного секторів [4].

Але ж чому Данія має такий високий рівень членства? Переважно завдяки датській моделі, яка має назву «Гнучка безпека». Данія може пишатися цією системою, бо сама назва свідчить, що ця модель складається з гнучкості та безпеки, тобто термін описує зв'язки між профспілками, асоціацією роботодавців та державою. Профспілки та асоціація роботодавців надають більш широкі можливості для працевлаштування з швидким наймом та звільненням, а держава є гарантом соціального захисту та можливості подальшого прийому на роботу для звільнених працівників. «Датська модель» передбачає, що колективні договори сторони самостійно обговорюють відповідні умови праці в рамках колективних угод і потім контролюють їхнє дотримання. Умови роботи, які не були погоджені сторонами колективного договору в Данії, вважають порушенням правил договору [3]. Також однією з причин великої кількості членів можна вважати те, що профспілки беруть участь у виплаті допомоги по безробіттю.

Особливу частину в цьому питанні займають представники профспілок в компаніях. Вони обговорюють проблеми працівників з керівництвом і часто також є членами Комітету з питань співробітництва, найважливішого органу у сфері інформації і консультації. Кількість обраних представників профспілки в компаніях залежить від кількості працівників та від конкретних деталей зазначених в договорі для відповідного сектора. Зазвичай для 50 працівників є один представник. Також в деяких угодах можна обирати представника профспілки в компанії з більш ніж 5 працівниками. Часто в завдяки датській системі в одній компанії існує кілька профспілок, а отже і декілька представників в одному закладі.

Роль представників полягає в забезпеченні існуючих колективних договорів, вони відіграють центральну роль у діяльності профспілок [2].

На цей момент причиною зростання членства в Данії є не тільки їхня структура і представники профспілок, а працівники зі Східної Європи, які хочуть відстоювати свої права. Так, профспілковій газеті Fagbladet 3F була написана розповідь одного з робочих Румунії. Цей робітник зіштовхувався з недоплатами, самовільним звільнення та сумнівними трудовими контрактами. Цей робітник став членом профспілки і зараз працює на основі колективного договору. Він прагне домогтись того, щоб його співвітчизники, які працюють у Данії, дотримувалися його прикладу. «В інших компаніях ми працювали в жахливих умовах низької заробітної плати і з великою кількістю понаднормової роботи. Мій колега тепер зрозумів, що ми можемо отримати кращі стосунки через профспілку», - каже Оприс. Багато румунів, як повідомив Оприс, не розуміють датської системи. Членські внески для профспілки не потребують додаткових витрат. Вони вважають за краще вирішити проблеми з приватними роботодавцями» [1]. Таким чином ми можемо побачити що не тільки громадяни Данії укладають договори, а й працівники, які не є громадянами цієї держави.

На мою думку, Данія повинна стати прикладом для нас в тому, як їхня профспілка може впливати на компанії та забезпечувати гарні умови для працівників та завжди прислуховуватися до них. Хоч і в нас структура профспілки не гірша, але більшість роботодавців не дотримуються договорів або зовсім не укладають їх, що є одним з факторів того, чому в Україні рівень членства нижчий, ніж у Данію. На сьогоднішній день ми повинні створити такі умови для роботодавців та працівників, які б змогли задовольнити всіх. Отже, ми ще можемо вдосконалити систему і в майбутньому ми зможемо перевершити показники Данії та її зручність співпрацювання з профспілкою.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Dänemark /Der Nordschaiger. URL: <https://www.nordschleswiger.dk/de/gesellschaft/arbeiter-ausosteuroopa-melden-sich-daenische-gewerkschafte>.
2. Unternehmensmitbestimmung. URL: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Unternehmensmitbestimmung>
3. Der dänische Arbeitsmarkt. URL: <https://www.rechtdaenisch.de/privatpersonen/arbeitsrecht/daenische-arbeitsmarkt>.
4. Gewerkschaften. URL: <http://de.worker-participation.eu/index.php/NationaleArbeitsbeziehungen/Laender/Daenemark/Gewerkschaften>