

УДК 331.1:005.95/.96

JEL classification: L81; M21; O33, Q01, F15, Q41

[https://doi.org/10.31891/dsim-2025-12\(22\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-12(22))**ВІД ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ ДО ЦИФРОВІЗАЦІЇ: РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У СУЧАСНОМУ СВІТІ ПРАЦІ****РІСНИЙ Олег**доктор філософії з економіки, асистент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
НУ "Львівська політехніка"<https://orcid.org/0000-0002-9060-8962>oleh.p.risnyi@lpnu.ua

У статті досліджено еволюцію ролі профспілок від індустріальної революції до епохи цифровізації. Проаналізовано історичні передумови виникнення профспілкового руху, його трансформацію та адаптацію до сучасних викликів. На основі статистичних даних 2000-2023 років проведено порівняльний аналіз рівня профспілкового членства у 17 країнах світу. Виявлено основні тенденції розвитку профспілкового руху в умовах цифрової економіки та платформної зайнятості. Обґрунтовано необхідність модернізації діяльності профспілок відповідно до нових форм трудових відносин. Запропоновано перспективні напрями розвитку профспілкового руху в контексті глобальної цифровізації та трансформації ринку праці.

Ключові слова: профспілки, цифровізація, трудові відносини, соціальний захист, платформна зайнятість, колективні переговори, профспілкове членство, трудові права, соціальне партнерство, глобалізація.

FROM THE INDUSTRIAL REVOLUTION TO DIGITALIZATION: THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE MODERN WORLD OF WORK**RISNYI Oleh**

Lviv Polytechnic National University

The purpose of this study is to analyze the role of trade unions in modern labor relations, focusing on their economic and social impact in both developed and developing countries. The study investigates key trends in union membership across countries, challenges posed by globalization, and the adaptation strategies of trade unions.

This research employs a comparative analysis of statistical data on union membership trends and a review of recent academic literature on union efficacy and worker representation. Data from international organizations such as the ILO and OECD support the cross-country comparison, with emphasis on labor policies, socio-economic contexts, and changes in employment structures. Empirical data on union density and qualitative findings are used to illustrate key dynamics.

The analysis reveals a general decline in union membership in developed countries, contrasted with varying trends in emerging economies. The findings suggest that union effectiveness is influenced by regional socio-economic factors and that unions in high-density countries, such as the Nordics, retain influence due to historical integration into labor policies. However, unions globally face challenges from informal and gig economies, which have prompted digital adaptation strategies in some regions.

The results are useful for policymakers and labor organizations seeking to understand union dynamics in contemporary labor markets. Recommendations include supporting union adaptation to digital workspaces and advocating policies that extend union protection to non-standard forms of employment.

This study provides a comprehensive overview of trade union challenges and adaptation methods in various economic contexts, highlighting the differences between high- and low-union-density countries. By addressing digitalization and gig economy trends, this paper offers insights into future strategies for sustaining union relevance in a changing labor landscape.

Keywords: Trade unions, Digitalization, Labor relations, Social protection, Platform employment, Collective bargaining, Trade union membership, Labor rights, Social partnership, Globalization.

Стаття надійшла до редакції / Received 22.07.2025

Прийнята до друку / Accepted 12.10.2025

**ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ
ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Профспілки являють собою інституціоналізовані об'єднання працівників, що функціонують як механізм колективного представництва та захисту трудових прав у системі соціально-трудових відносин. Функціональне призначення профспілок полягає в інституційному забезпеченні захисту трудових прав та оптимізації умов праці, що сприяє досягненню соціально-економічного паритету між працею та капіталом. Роль профспілок у суспільстві є особливо важливою у контексті соціального забезпечення та підтримання справедливих умов праці, що особливо проявилось під час індустріальних революцій та великих економічних криз, коли проблеми експлуатації працівників стали надзвичайно актуальними.

У сучасному світі, незважаючи на цифровізацію, автоматизацію та зростаючий рівень глобалізації, профспілки залишаються важливою ланкою в трудових відносинах, адаптуючись до нових викликів та змін у структурі зайнятості. Ця стаття має на меті розглянути історичний шлях розвитку профспілок, їхній вплив на

трудо́ві правовідносини, а також визначити можливості та загрози для профспілок у майбутньому. Дослідження базується на системному аналізі історичних та сучасних даних щодо діяльності профспілкових організацій. Використано методи порівняльного аналізу, статистичного аналізу часових рядів та інституційного аналізу. Емпірична база дослідження включає дані МОП, ОЕСР та національних статистичних служб за період 2000-2023 рр.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження ролі профспілок у суспільстві є багатограним і охоплює їхній вплив на економічні, соціальні та політичні аспекти трудових відносин. У міжнародному контексті багато дослідників зосереджуються на тому, як профспілки впливають на заробітну плату, стабільність працевлаштування, продуктивність праці та рівень соціальної рівності.

Річард Фріман та Джеймс Медофф у своїй праці *What Do Unions Do?* [1] пропонують ґрунтовне дослідження ефективності профспілок у захисті прав працівників та зростанні рівня заробітної плати. Вони доводять, що профспілки не тільки сприяють підвищенню зарплат, але й підвищують загальне задоволення працею і знижують плинність кадрів, що позитивно впливає на економічну стабільність.

Інші міжнародні автори, такі як Річард Гайман у статті *The Future of Employee Representation* [2], звертають увагу на структурні зміни, які переживають профспілки в умовах глобалізації та переходу до гнучких ринків праці. Гайман підкреслює, що профспілки повинні адаптуватися до нових умов, підтримуючи інтереси працівників на тлі збільшення контрактної і тимчасової зайнятості.

Ян Віссер у своєму порівняльному дослідженні *Union Membership Statistics in 24 Countries* [3] аналізує довготривалі зміни в рівнях членства у профспілках, що надає емпіричну основу для розуміння змін у трудових відносинах у світовому масштабі. Дослідження Віссера є важливим джерелом статистичних даних для оцінки впливу дерегуляції ринку праці та зменшення ролі профспілок у деяких країнах.

Окреме дослідження, засноване на звітах Congressional Research Service [4], описує стабілізацію членства в Європі у таких країнах, як Франція, Швеція та Фінляндія. Нещодавні звіти також підкреслюють, що загалом рівень залучення в Західній Європі залишається вищим через історичний вплив на соціальні політики та трудові відносини.

Дослідження Міжнародної організації праці (ILO) [5] надає статистику для країн Європи, Латинської Америки та Північної Америки, включаючи такі країни, як Бразилія, Аргентина та Італія, де рівень залучення коливається в межах 15-20% і зростає серед молодих працівників у відповідь на економічні кризи.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Основна гіпотеза дослідження полягає в тому, що зниження рівня членства в профспілках обумовлено не тільки економічними змінами, але й структурними проблемами в організаційній моделі самих профспілок, які потребують адаптації. Мета дослідження – оцінити сучасні виклики для профспілок у контексті глобалізації та визначити, як нові форми роботи та зміни у трудових відносинах впливають на профспілковий рух.

Методологія дослідження

Дослідження ґрунтується на системному підході до аналізу трансформації профспілкового руху та інституційній теорії розвитку соціально-трудо́вих відносин. Теоретичну основу дослідження складають праці провідних зарубіжних вчених у сфері трудового права, соціології праці та економіки праці.

У роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів:

історичний метод - для дослідження еволюції профспілкового руху,

порівняльний аналіз - для зіставлення моделей профспілкового руху в різних країнах,

статистичний аналіз - для обробки даних щодо профспілкового членства,

системний аналіз - для вивчення взаємозв'язків між рівнем профспілкового членства та соціально-економічними показниками,

метод періодизації - для виділення основних етапів розвитку профспілкового руху,

інституційний аналіз - для дослідження правового регулювання профспілкової діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Історія виникнення профспілок

Генезис профспілкового руху детермінований трансформацією виробничих відносин в період індустріальної революції та формуванням класу найманих працівників як соціально-економічної страти в XVIII столітті. Зміни, викликані переходом до фабричного виробництва, призвели до жорстокої експлуатації працівників, що спричинило занепокоєння серед робітничого класу. Цей перехід був не просто переселенням із сільської місцевості в місто; радше природа промислової праці створила новий клас «робітників». Фермер обробляв землю, розводив тварин і вирощував зернові культури, і або володів землею, або сплачував орендну плату, але в кінцевому підсумку продавав продукт і контролював своє життя та роботу. Проте, будучи промисловими робітниками, робітники продавали свою роботу як робочу силу та отримували накази від роботодавців, відмовляючись від частини своєї свободи та самостійності на службі у господаря. В Англії,

наприклад, працівники змушені були працювати до 16 годин на день у складних умовах за мінімальну заробітну плату. Подібна ситуація спостерігалася і в інших європейських країнах та США.

Перша хвиля організованих профспілок припадає на початок XIX століття в Англії. Рух луддитів, що почався у 1810-х роках, став символом першого організованого протесту, де робітники руйнували машини, вважаючи їх причиною безробіття. Хоча цей рух був придушений, він показав, наскільки сильною була потреба у захисті прав працівників.

Профспілки та колективні переговори були заборонені тривалий час, уряди намагалися придушувати цей рух, вбачаючи небезпеку народних заворушень, зокрема під час наполеонівських війн. Профспілки та їх члени зазнавали репресій, тому часто приховували справжню мету організації, як наприклад Філантропічне товариство (інша назва - Загальний торговельний союз), засноване у 1818р. в Манчестері. Перші ж формальні профспілкові організації з'явилися у Великій Британії та США в середині XIX століття, зокрема Лондонське об'єднання будівельників і Американська федерація праці [6]. Ці профспілки мали основну мету – захист прав працівників через переговори та страйки, намагаючись встановити мінімальні стандарти умов праці.

Інституціоналізація профспілкового руху в XX столітті:

консолідація соціально-економічного впливу та нормативно-правова легітимація.

На початку XX століття профспілки відігравали вирішальну роль у розширенні соціальних прав та розвитку трудового законодавства. Зокрема, у США профспілки домоглися запровадження 8-годинного робочого дня, а у Європі значно посилилася їхня роль у розробці соціальних стандартів [7]. Після Другої світової війни, у 1950–70-х роках, профспілки пережили період розквіту, сприяючи покращенню умов праці та розвитку соціального забезпечення в індустріально розвинених країнах.

Законодавче регулювання профспілок стало необхідністю в багатьох країнах через важливість цих організацій у сфері захисту прав працівників. У Великій Британії одним із перших великих актів став Закон про профспілки 1871 року, який визнав право працівників на об'єднання. В США законодавче підґрунтя для профспілок було закріплене у 1935 році після прийняття Закону Вагнера [8], або Закону про національні трудові відносини, який гарантував право робітників на колективні переговори та захист від нечесних методів роботодавців.

На міжнародному рівні важливу роль у забезпеченні прав профспілок відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Конвенції МОП №87 і №98 (прийняті у 1948 та 1949 роках відповідно) гарантують право працівників на організацію та захист їхніх інтересів, а також право на колективні переговори [9]. Ці конвенції є основними міжнародними інструментами у сфері захисту профспілкових прав і широко використовуються як зразок для національних законодавств.

Система правового регулювання профспілок варіюється залежно від країни. Наприклад, у Франції та Німеччині профспілки є потужними гравцями у трудових відносинах і мають право на участь у прийнятті рішень на рівні підприємств. Водночас, у США роль профспілок значною мірою залежить від штату: деякі штати мають закони про «право на роботу», що обмежують вплив профспілок і забороняють примусовий членський внесок [10].

Профспілки, в свою чергу, активно беруть участь у законотворчому процесі, виступаючи за зміни у трудовому законодавстві, які захищають права працівників. Наприклад, у Франції профспілки мали вагомий вплив на введення законів про 35-годинний робочий тиждень та захист тимчасових працівників. Крім того, у багатьох країнах профспілки впливають на формування мінімальної заробітної плати, що є важливим механізмом боротьби з бідністю.

У 2023 році у США членство в профспілках становило близько 10.1% від загальної кількості працюючих, що є найнижчим рівнем за понад 100 років [6]. У Європейському Союзі приблизно 23% працівників є членами профспілок, при цьому відсоток варіюється від 80% у скандинавських країнах до 5% у деяких країнах Східної Європи [16].

Як ми можемо помітити, в більшості країн спостерігається хоч і незначний, проте стабільний спад рівня залучення працівників до профспілок, проте є і винятки. Це, зокрема, Польща, де цей процес значно динамічніший, та рівень зменшився із 30% у 2000р. до 10% у 2023р., у Німеччині, - із 35% до 18%, Україні, - із 15% до 8%, Естонії, - із 11% до 5% відповідно. Проте є країни із зворотною динамікою, де профспілковий рух набуває розвитку та зростання, як, наприклад, у Аргентині, - із 22% до 28% за останні 23 роки, у Румунії, - із 15 до 30 відсотків відповідно.

Профспілки відіграють ключову роль у переговорах з роботодавцями, що стосуються умов праці, заробітної плати, графіків роботи та забезпечення робочого місця. Завдяки їхній діяльності вдалося встановити важливі стандарти праці, такі як 8-годинний робочий день, оплачувані відпустки та захист від дискримінації на робочому місці.

Згідно з дослідженням Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), працівники, які є членами профспілок, в середньому заробляють на 10-20% більше, ніж їхні колеги, які не є членами профспілок [11]. У США, за даними Economic Policy Institute, профспілки підвищують середню заробітну плату робітників на 15%, а також покращують доступ до медичного страхування та пенсійних програм.

Завдяки профспілкам було запроваджено різні форми соціального захисту, зокрема пенсійні програми, медичне страхування, оплачувані лікарняні дні. Наприклад, у Швеції, де профспілки мають значний вплив, робітники користуються розширеними соціальними пільгами, що забезпечує високий рівень соціальної стабільності [12]. Дані МОП підтверджують, що профспілкові країни загалом мають ширший соціальний захист, ніж країни з низьким рівнем членства в профспілках. Емпіричні дослідження МОП демонструють зворотну кореляцію між рівнем профспілкового членства та показниками виробничого травматизму, що підтверджує ефективність профспілкових механізмів охорони праці, працівники також отримують більше пільг, таких як оплачувані лікарняні дні.

Таблиця 1.

Відсоток членства у профспілках в окремих країнах світу, згідно [11, 18, 19, 20, 21].

Країна	Відсоток членства у профспілках (2000 р.)	Відсоток членства у профспілках (2010 р.)	Відсоток членства у профспілках (2023 р.)
Ісландія	90.0%	88.0%	82.0%
Фінляндія	80.0%	75.0%	74.0%
Швеція	80.0%	68.0%	70.0%
Данія	67.0%	66.0%	64.0%
Італія	35.0%	30.0%	32.0%
Румунія	15.0%	20.0%	30.0%
Канада	37.0%	30.6%	28.1%
Аргентина	22.0%	26.0%	28.0%
Великобританія	29.0%	26.0%	23.0%
Німеччина	35.0%	25.0%	18.6%
Нідерланди	23.0%	18.0%	15.0%
Бразилія	17.0%	18.0%	15.0%
США	13.3%	11.9%	10.1%
Польща	30.0%	27.0%	10.0%
Франція	8.7%	8.3%	8.5%
Литва	9.0%	15.0%	8.0%
Україна	15.0%	14.0%	8.0%
Естонія	11.0%	6.0%	5.0%

Дослідження виявили, що працівники з профспілковим членством мають на 50% більше шансів отримати оплачувані відпустки порівняно з тими, хто не є членами профспілок. Статистика показує, що в країнах з сильними профспілками рівень бідності серед працівників нижчий. Наприклад, у скандинавських країнах, де профспілки мають значний вплив, рівень бідності серед працюючих становить менше 5% [13]. Профспілки також активно підтримують ініціативи щодо рівності, що підтверджується збільшенням жінок у профспілках до 47% у 2020 році в деяких європейських країнах [10].

Переважаю аналітики підтверджують позитивний вплив профспілок на зростання продуктивності та підвищення заробітної плати робітників. Однак інші дослідження в Сполучених Штатах виявили, що профспілки можуть завдати шкоди прибутковості, зайнятості та темпам зростання бізнесу [15, 16]. Британське дослідження зайнятості, заробітної плати, продуктивності та інвестицій показало, що щільність профспілок покращила всі показники, але лише до межі. Формування U-подібних кривих, після оптимальної щільності, більше об'єднання профспілок погіршило зайнятість, заробітну плату тощо.[17] Дослідження, проведені в Англосфері, показують, що профспілки можуть забезпечувати надбавки до заробітної плати та зменшувати нерівність, одночасно зменшуючи зростання зайнятості та обмежуючи гнучкість зайнятості, окрім цього деякі профспілки виступають проти підходів, які підвищують продуктивність, таких як автоматизація.

Профспілкові організації також беруть участь у процесі вирішення трудових спорів, виступаючи медіаторами між працівниками та роботодавцями. Наприклад, у Німеччині процес узгодження трудових спорів часто відбувається на рівні підприємства за участі профспілок, що допомагає знизити частоту страйків і забезпечити стабільність на ринку праці. У країнах з високою культурою колективних переговорів кількість страйків суттєво знижується, що сприяє стабільному економічному розвитку.

Виклики сучасного світу, структурні зміни та інновації, прогнози щодо розвитку профспілок

Структурна трансформація ринку праці, детермінована процесами глобалізації та цифровізації економіки, зумовлює необхідність реконфігурації традиційних механізмів профспілкового представництва. Експансія неформальної зайнятості, зокрема на фрилансі, тимчасовій роботі та через цифрові платформи,

зменшує кількість працівників, які мають постійні трудові відносини. За оцінками МОП, приблизно 60% світової робочої сили зайняті у неформальному секторі, де вплив профспілок є обмеженим [13].

Крім того, автоматизація праці та впровадження штучного інтелекту поступово знижують попит на фізичну працю, що викликає побоювання щодо подальшого скорочення робочих місць. У цих умовах профспілки зіштовхуються з необхідністю адаптувати свою діяльність до нових умов, аби зберегти свою актуальність.

Профспілки у розвинених країнах активно шукають шляхи модернізації. Наприклад, у Німеччині та Великій Британії профспілки почали працювати з фрилансерами та платформними працівниками, пропонуючи їм юридичну підтримку та послуги медіації [14], де платформна зайнятість виступає як сучасний тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні — розмістити запит на виконання того чи іншого завдання, а іншій — виконати ці завдання відповідно до власних компетенцій. Через інтернет-майданчики люди знаходять роботу, створюють колективи, виконують проекти. Такий тип зайнятості стає сьогодні одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці. За даними Бюро статистики праці США, 90% нових робочих місць у Америці створила саме платформна економіка. У Франції деякі профспілки створили власні цифрові платформи, де працівники можуть об'єднуватися та спільно обговорювати умови праці.

Також багато профспілок зараз активно виступають за розширення прав працівників у цифровому просторі, захист їхніх даних і права на «відключення» після робочих годин. Цей напрямок діяльності є важливим у зв'язку з новими викликами цифрової епохи та дозволяє профспілкам зберігати свою актуальність.

З огляду на сучасні економічні та технологічні виклики, профспілки мають переглянути свої традиційні методи роботи. Одним із ключових напрямків їхньої діяльності може стати розширення представництва для працівників цифрових платформ (таких як Uber, Deliveroo тощо), що вже активно обговорюється у Європі та США. Зокрема, у країнах ЄС прийняті закони, що покликані захистити права самозайнятих та фрилансерів, зокрема, шляхом покращення умов праці та забезпечення стабільного доходу.

Іншим напрямком є захист цифрових прав працівників, зокрема їхнього права на конфіденційність і регулювання доступу до робочих інструментів. У Європі профспілки вже домоглися запровадження «права на відключення», яке дозволяє працівникам ігнорувати робочі повідомлення поза робочим часом. Крім того, профспілки активно обговорюють впровадження нових стандартів цифрової гігієни та обмеження моніторингу співробітників.

У майбутньому профспілки, ймовірно, зосередяться на підтримці працівників у період трансформацій та перекваліфікації. В умовах, коли попит на традиційні робочі спеціальності знижується, профспілки можуть виступати провідниками в перекваліфікації кадрів та підготовці до роботи у нових секторах економіки. Наприклад, профспілки в Нідерландах пропонують навчальні програми з цифрових навичок для своїх членів, адаптуючи їх до змінних вимог ринку праці.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Профспілки виступають ключовим інституційним механізмом забезпечення соціально-трудових прав та колективного представництва інтересів найманих працівників. Протягом своєї історії вони еволюціонували від стихійних об'єднань до потужних організацій, які мають вплив на соціальні та економічні процеси на рівні держав. Завдяки зусиллям профспілок було досягнуто значного прогресу в умовах праці, від зменшення робочих годин до запровадження соціальних стандартів та правового регулювання.

У сучасному світі профспілки стикаються з новими викликами, такими як цифровізація, глобалізація та зміни в структурі зайнятості. Ці фактори вимагають адаптації традиційних методів діяльності та розширення впливу на нові групи працівників, які не завжди входять до сфери охоплення профспілок.

Перспективи інституційної релевантності профспілок детерміновані їх здатністю до структурної адаптації відповідно до трансформації соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. Розширення цифрових прав, захист конфіденційності, сприяння перекваліфікації та навчання цифрових навичок — це лише кілька прикладів потенційних напрямків розвитку. Інституційна спроможність профспілок в умовах цифрової трансформації економіки детермінована їх адаптивним потенціалом та здатністю до імплементації інноваційних механізмів соціального діалогу.

References

1. Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do? Basic Books.
2. Hyman, R. (1997). The future of employee representation. *British Journal of Industrial Relations*, 35 (3), 309-336.
3. Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129» (1), 38-49.
4. Congressional Research Service. (2022). Union membership and collective bargaining in selected Western European countries. Retrieved from <https://crsreports.congress.gov>
5. International Labour Organization. (2023). World employment and social outlook: Trends 2023.» Retrieved from <https://www.ilo.org>
6. International Labour Organization. (1948). Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).
7. U.S. Department of Labor. (n.d.). The history of labor unions in the United States.

-
8. National Labor Relations Board. (n.d.). The Wagner Act of 1935: Foundation for collective bargaining in the United States.
 9. International Labour Organization. (1949). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).
 10. European Trade Union Institute. (n.d.). The impact of the right-to-work laws on union membership in the U.S.
 11. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (n.d.). Trade union density and its impact on wage inequality.
 12. Social Europe. (n.d.). Social protection and welfare policies in Sweden.
 13. International Labour Organization. (n.d.). Informal economy: Labor statistics in developing countries.
 14. European Union Agency for Fundamental Rights. (n.d.). Right to disconnect: Ensuring privacy and protecting workers' rights.
 15. Hirsch, B. T. (2004). What do unions do for economic performance? *Journal of Labor Research*, 25(3), 415–455.
 16. Vedder, R., & Gallaway, L. (2002). The economic effects of labor unions revisited. *Journal of Labor Research*, 23(1), 105–130.
 17. Monastiriotis, V. (2007). Union retreat and regional economic performance: The UK experience. *Regional Studies*, 41(2), 143–156.
 18. World Bank. (n.d.). Labor market data and trends.
 19. Eurofound. (n.d.). Trade union membership in the EU.
 20. U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). Union membership in the United States. BLS Reports.
 21. European Trade Union Institute. (n.d.). Trade union membership in Europe. ETUI Research.