

ВІСНИК

**Академії праці і соціальних відносин
Федерації профспілок України**

Засновано у 1998 р.

Науково-практичний збірник

Збірник затверджений ВАКом України як фаховий із спеціальностей:

- **соціологічні науки** – перелік № 3 Постанови Президії ВАК України від 10.11.1999 р. № 3-05/11;
- **історичні науки** – перелік № 3 Постанови Президії ВАК України від 10.11.1999 р. № 3-05/11;
- **економічні науки** – перелік № 4 Постанови Президії ВАК України від 9.02.2000 р. № 2-02/2;
- **юридичні науки** – з постанови Президії ВАК України від 13.12.2000р. № 2-01/10:

1.Зараховувати наукові статті, опубліковані у «Віснику Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України», на підставі висновку експертної ради ВАК України з юридичних наук, окремо у кожному конкретному випадку за поданням спеціалізованої вченої ради як фахові у галузі юридичних наук.

**3 (50)
2009**

Редакційна колегія:

Андрійчук В.Г.
Андрусишин Б.І.
Бабкіна О.В.
Балабанов Г.В.
Бандур С.І.
Гавриленко І.М.
Герасимчук В.Г.
Головка М.Л.
Головка В.І.
Дахно І.І.
Капелюшний В.П.
Карагодіна О.Г.
Коваленко С.М.

Клименко Н.І.
Копиленко О.Л.

Королько В.Г.
Крижанівський О.П.
Лютий І.О.
Мунтян В.Л.
Мокляк М.М.
Нейкова Л.І.
Пилипенко В.Є.
Полозенко Д.В.
Романова Л.В.
Реєнт О.П.
Саєнко Ю.І.
Сердюк О.В.
Скуратівський В.А.
Судаков В.І.
Танчер В.В.
Тарасенко В.І.
Ручка А.О.
Уткін О.І.
Філіпенко А.С.
Шевченко О.О.
Щербина В.С.

доктор економічних наук, професор
доктор історичних наук, професор
доктор політологічних наук, професор
доктор географічних наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор філософських наук, професор
доктор економічних наук, професор
головний редактор, доктор історичних наук, професор
кандидат економічних наук, доцент
доктор економічних наук, професор
доктор історичних наук, професор
доктор медичних наук, доцент
заступник головного редактора,
кандидат фізико-математичних наук, доцент
доктор юридичних наук, професор
доктор юридичних наук, професор,
академік Академії правових наук України
доктор філософських наук, професор
доктор історичних наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор юридичних наук, професор
доктор філософських наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор соціологічних наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор історичних наук, професор
доктор економічних наук, професор
кандидат історичних наук, старший науковий співробітник
доктор філософських наук, професор
доктор соціологічних наук, професор
доктор філософських наук, професор
доктор соціологічних наук, професор
доктор філософських наук, професор
доктор історичних наук, професор
доктор економічних наук, професор
доктор юридичних наук, професор
доктор юридичних наук, професор

ВІСНИК

Академії праці і соціальних відносин
Федерації професій України

Засновано в 1998 році
Науково-практичний збірник

Реєстраційне свідоцтво КВ № 3616,
видано Міністерством Інформації
України 29.12.1998 р.

ISBN 966-614-021-7

© Академія праці і соціальних відносин Федерації
профспілок України

Редактор науковий – Трубенко В.С.

Макетування та верстка – Іоніна О.В.

Комп'ютерний набір – Лиска С.В.

Рекомендовано до друку вченою радою АПСВ. Протокол № 8
від 11 червня 2009 р.

Передрук та відтворення опублікованих матеріалів будь-яким способом
дозволяється лише за письмовою згодою редакції

Адреса редакції:

Україна, 03680, МСП, м. Київ-187, Велика Окружна дорога, 3
тел./факс (044) 526-1545; e-mail: edit@socosvita.kiev.ua

Друк: ТОВ «Видавництво Сталь».

Україна, 02660, МСП-660, м. Київ, просп. Визволителів, 1.

Підписано до друку 30.05.2009 р. Формат – 70x108/16. Друк офсетний.

Папір офсетний №1. Ум.-друк. арк. – 13.8. Тираж – 500 прим.

У номері

□ ПОДІЇ ТА КОМЕНТАРІ

Коваленко С.М.

«Профспілки України: історія, сьогодення, майбутнє» (з нагоди 190-ї річниці створення першої профспілкової організації на теренах України) 4

Хара В.Г.

Вступне слово на Міжнародній профспілковій конференції у м. Львові 19.02.2009 р. 6

СОЦІОЛОГІЯ ТА ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ

Бевз З.В.

Проблеми реформування діяльності профспілок у системі соціально-трудова відносин 8

Боровик В.О., Олада М.М.

Про пенсію науково-педагогічних працівників та пов'язані з нею проблеми 11

Вовк М.А.

Деякі психологічні проблеми лідерства у сучасному профспілковому русі 17

Коваленко С.М.

Профспілкова освіта за умов формування інформаційного суспільства 22

Осовий Г.В.

Про взаємодію профспілок з органами влади і роботодавцями з питань подолання фінансово-економічної кризи та мінімізації її наслідків для трудящих 28

Скворець В.О.

Життєустрій народу, соціальна політика і профспілки України 36

ЕКОНОМІКА. ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Лебедев І.В.

Соціальна відповідальність держави і бізнесу як передумова впровадження концепції гідної праці 43

Оніпко Т.В.

Співпраця споживчої кооперації та профспілок України щодо підготовки господарських кадрів у період НЕПу 50

Семикина М.В., Даневич М.В.

Активізація ролі профспілок у збереженні трудового потенціалу підприємств та підвищенні його конкурентоспроможності 56

Широкова М.С.

Профспілкова діяльність як джерело формування корпоративного соціального капіталу 61

ПОЛІТИКА, ІСТОРІЯ, КУЛЬТУРА

Головко М.Л.

Соціальна політика України в період переходу до ринкової економіки: особливості історичного процесу 67

Берест Р.Я.

Профспілковий рух на західноукраїнських землях у міжвоєнний період 72

Боднар Г.А.

Зародження та діяльність профспілкових осередків у Галичині у XIX – на початку XX ст. 77

Бондарчук Я.О.

Документи профспілок як джерело вивчення суспільно-політичної історії України періоду незалежності 83

Двірня К.П.

Створення та організаційне становлення профспілки РОБОС у першій половині 20-х років XX ст. 91

Дутчак А.В.

Проблеми утворення та легалізації профспілкових організацій 94

Жерноклеєв О.С.

Профспілки в структурі та діяльності соціал-демократичних партій Галичини наприкінці XIX – на початку XX ст. 100

Захарченко Т.К., Каліберда Т.В.

Студентська молодь та профспілковий рух в Україні 108

Кондратюк К.К.

Профспілки України у 1945 – 1990 рр. 112

Кучерепа М.М., Щерблюк С.

Профспілковий рух на Волині у міжвоєнний період (1921–1939 рр.) 118

Райківський І.Я.

Українська соціал-демократія в профспілковому русі Галичини міжвоєнного періоду 126

Реєнт О.П.

Деякі питання теорії та методології дослідження історії профспілкового руху в Україні 131

Шеліханов Є.В.

Деякі питання щодо подолання інформаційної закритості профспілкового руху 135

Події та коментарі

Коваленко С.М.,

канд. фіз.-мат. наук, доцент,
проректор Академії праці і соціальних відносин ФПУ

«Профспілки України: історія, сьогодення, майбутнє» (з нагоди 190-ї річниці створення першої профспілкової організації на теренах України)

Професійні спілки є одним із найвпливовіших інститутів громадянського суспільства. Їх вплив на розвиток світових та вітчизняних суспільних процесів у напрямі підвищення соціальних стандартів життєдіяльності працівників є надзвичайно конструктивним та важливим. Тому вивчення історії профспілкового руху, розробка нових методологічних підходів, нових форм та методів профспілкової діяльності, спрямованої на ефективний захист соціально-економічних, трудових прав та гарантій громадян, є надзвичайно актуальним завданням.

З часу здобуття Україною незалежності наукові дослідження профспілкової тематики набули нового статусу та якості, розпочалося формування національних наукових шкіл.

У 1995 р. в Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України була проведена конференція «Профспілковий рух в Україні: актуальні проблеми теорії, історії і сучасності», присвячена 90-річчю виникнення масового профспілкового руху в Україні (Матеріали конференції /Федерація профспілок України. Акад. праці і соц. відносин ФПУ. - К.:Логос, 1996.- 248 с.), на якій, зокрема, були презентовані архівні дослідження кандидата історичних наук, доцента Львівського національного університету імені Івана Франка Р.Я. Береста. Доповідач виклав досліджений ним факт про те, що у 1817 р. у м. Львові виникла перша на теренах України робітнича організація «Стоваришування Взаємної Допомоги Членів Друкарської Справи», яка ставила питання соціального захисту своїх членів. Факт, який підтверджує цю подію, був висвітлений і у «Нарисах історії професійних спілок України» (Федерація профспілок України. Головний редактор О.М.Стоян; керівник авторського колективу О.П.Реєнт. – К., 2002. – 732 с.).

Продовжують активні дослідження профспілкового руху в Україні створені наукові школи у Києві під керівництвом доктора історичних наук, професора М.Л.Головка та у Львові під керівництвом доктора історичних наук, професора К.К.Кондратюка. Результатом їх плідної співпраці стала Всеукраїнська наукова конференція «Профспілки України: історія, сьогодення, майбутнє» (з нагоди 190-ї річниці створення першої профспілкової організації на теренах України), яка відбулася 19–20 лютого 2009 р. у Львові.

Ініціаторами конференції стало Об'єднання профспілок Львівщини і поштовхом у цьому напрямі стало виявлення науковцями Львівського національного університету імені Івана Франка історичного факту створення у 1817 р. у Львівській друкарні Корнелія Піллера прообразу першої профспілкової організації на теренах України.

Ідея проведення конференції була підтримана керівництвом Федерації профспілок України, до її реалізації у ролі організаторів долучилися Академія праці і соціальних відносин, Інститут історії України НАН України та Львівський національний університет імені



Івана Франка. Організаторами була проведена значна підготовча робота, яка викликала широкий резонанс у наукових та профспілкових колах.

Тема конференції викликала велику зацікавленість вчених, громадських діячів та профспілковців з усієї України, а сама конференція завдяки участі польських колег перетворилася на міжнародну.

У роботі конференції взяли участь знані в Україні та за її межами визначні вчені: доктор історичних наук, професор, член-кореспондент НАН України, заступник директора Інституту історії України НАН України О.П.Реєнт, доктор історичних наук, професор, завідувач відділу Інституту історії України НАН України О.Є.Лисенко, доктори історичних наук, професори Львівського національного університету імені Івана Франка К.К.Кондратюк та М.М.Кріль, доктор історичних наук, професор, ректор Академії праці і соціальних відносин М.Л.Головка, доктор історичних наук, помічник Голови ФПУ О.О.Бондарчук, а також доктор суспільних наук, працівник архіву Всепольського об'єднання профспілок Гжегож Солтисьяк.

Серед учасників конференції – науковці та профспілкові активісти, які представляють наукові установи, вищі навчальні заклади, профспілкові організації з Бердянська, Донецька, Києва, Кривого Рогу, Івано-Франківська, Луганська, Луцька, Львова, Одеси, Чернівців.

19 лютого 2009 р. відбулося пленарне засідання конференції.

Відкрив конференцію Голова Об'єднання профспілок Львівщини Р.М.Дацько, який привітав учасників, навів деякі статистичні дані про учасників конференції та презентував основні результати наукових пошуків, що стали джерелом ініціатив проведення цієї конференції.

З вітальним словом до учасників звернувся Народний депутат України, Голова Федерації профспілок України В.Г.Хара. Подякувавши організаторам та учасникам конференції за докладені значні зусилля у вивченні профспілкового руху в Україні, В.Г.Хара окреслив нові виклики, які стають перед профспілками за сучасних умов та підсилюються глобальною економічною кризою. Доповідач висловив впевненість, що подальші наукові розробки із соціально-трудової тематики зроблять важливий внесок у розвиток стратегії і тактики діяльності професійних спілок та посилення їх ролі у гармонізації суспільних відносин.

Голова Всепольського об'єднання профспілок Ян Гуз, згадавши історію непростих стосунків українського та польського народів, відзначив, що Україна та Польща мають багато спільного, тому доцільно об'єднувати зусилля для вивчення та розвитку теорії і практики профспілкового руху. Ян Гуз презентував українським колегам науковий доробок польських дослідників та архівні матеріали про розвиток профспілкового руху у Західній Україні.

Пленарне засідання конференції продовжилось науковими доповідями О.П.Реєнта, О.О.Бондарчука, М.Л.Головка, Гжегоша Солтисьяка.

Особливе місце на пленарному засіданні зайняла презентація результатів досліджень науковців Львівського національного університету імені Івана Франка кандидатів історичних наук, доцентів Р.Я. Береста, Г.А. Боднар, М.М. Мудрого про зародження та розвиток профспілкового руху у Галичині. У цих доповідях науково обґрунтовувався історичний факт заснування прообразу першої профспілкової організації на теренах України саме у Львові у 1817 р.

Подальша робота конференції відбувалася у секціях, де розглядалися як питання історії профспілкового руху, так і проблеми удосконалення діяльності профспілок за сучасних умов. Активну участь в обговоренні доповідей взяли профспілкові працівники, яких насамперед цікавили питання організації профспілкової діяльності за умов глобальної економічної кризи.

Наступного дня за участю засобів масової інформації відбулося офіційне підведення підсумків конференції. Голова ФПУ В.Г.Хара високо оцінив ініціативу Голови Об'єднання профспілок Львівщини Р.М.Дацька з проведення такої спеціалізованої конференції, відзначив її високий організаційний рівень та значні наукові здобутки. Також доповідач висловив впевненість, що проведена конференція активізує подальші наукові дослідження із соціально-трудової тематики та посилить роль профспілок у системі суспільних відносин. Особливо були відзначені досвід та ініціативи профспілок Львівщини із захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників та рекомендовано їх поширення в інших регіонах України.



Хара В.Г.,
Голова ФПУ

Вступне слово на Міжнародній профспілковій конференції у м. Львові 19.02.2009 р.

Шановні учасники конференції!

Сьогодні ми з Вами беремо участь у визначній події. Мабуть, це вперше за багато років вчені різних країн об'єднали зусилля для глибокого вивчення історії профспілкового руху України. Перш за все, я хочу подякувати організаторам конференції: Об'єднанню профспілок Львівщини, Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, Інституту історії НАН України, Львівського національного університету імені Івана Франка та ін.

Висловлюю Вам щиру вдячність за те, що в цей складний час у житті нашої країни незважаючи на фінансово-економічну кризу, акцентували свою увагу не тільки на проблемах сьогодення, а й на історичне минуле. Це надзвичайно важливо, адже *без знання минулого неможливо будувати майбутнє.*

На нашу думку, дуже символічно, що ми зібрались саме у Львові, адже тут зародився український профспілковий рух. І у цьому краї вже потому через роки і десятиліття, пройшовши складний шлях свого розвитку, він набирав своєї сили, збагачувалась його історія.

Намагаючись вирішувати складні нинішні проблеми, ми закономірно повертаємось до своєї історії. Без засвоєння її уроків не можна робити впевнені кроки вперед.

Перша профспілка, як організація, була створена творчістю самих працівників. Вона надала їм додаткові сили і можливості для боротьби за трудові та соціально-економічні права. Вже тоді робітники зрозуміли — їхня сила в єдності. Цей важливий урок не втратив своєї актуальності й сьогодні. Адже тільки єдність профспілкових дій може забезпечити успіх у нелегкій боротьбі за права та інтереси трудівників.

Ми прагнемо зміцнити профспілкову структуру, підвищити ефективність роботи кожної профспілкової ланки: від первинки – до самої Федерації профспілок. За умов глобалізації чітко визначились об'єднавчі тенденції у профспілковому русі. До найбільших профспілкових об'єднань світу входить і ФПУ. Однак, ця тенденція поки що ледь помітна в Україні. На національному рівні профспілковий рух недостатньо консолідований. Потребує організаційного зміцнення і сама Федерація профспілок. Структура ФПУ все ще відтворює вже неіснуючу модель економіки радянських часів. Особливо це стосується галузевого принципу побудови. Така застаріла структура заважає організаційному і фінансовому зміцненню ФПУ.

Сьогодні, коли наші соціальні партнери – влада і роботодавці – мають у своєму розпорядженні значні важелі впливу, профспілки, щоб бути рівним партнером у соціальному діалозі, повинні, як ніколи, згуртуватись, стати потужними і дієвими, бо тільки за таких умов можна захистити людину праці.

Федерація профспілок вже кілька років працює над виконанням Програми дій, затвердженої п'ятим з'їздом. Однак за нинішніх складних обставин ми змушені вносити корективи у свою діяльність. Потрібно зосередитись на вирішенні ключових проблем.

Нещодавно були сформовані першочергові цільові програми, які повинні забезпечити виконання найзлободенніших завдань профспілок. Зокрема, такі як «Гідна праця на кожному робочому місці», «Доступне житло», «Соціальна картка члена профспілки» тощо. Наприклад, запровадження соціальної картки дозволить враховувати сплату членських внесків, усіх соціальних виплат, надасть можливість власнику картки отримувати на пільгових умовах кредити, позики на житло, знижки на товари у торговельних мережах, а також послуги, які надає ФПУ – на путівки до профспілкових санаторіїв, оздоровчих комплексів, туристичних



баз тощо. Без сумніву, запровадження такого інструменту сприятиме мотивації профспілкового членства.

Так сталося, що за радянських часів, коли діяла інша система суспільних відносин, профспілки виконували функції, не притаманні їх природі: брали участь в управлінні, розподілі соціальних благ тощо. Все це не сприяло формуванню їхнього бойового духу, автоматично отримуючи блага, член профспілки відвик боротись за свої права та інтереси. *За умов сьогодення потрібно формувати нову психологію члена профспілки. Її суть – не чекати захисту від профспілки, а своєю активністю забезпечувати її дієвість, а тим самим і власний захист.* Адже саме з такою метою об'єднувались робітники у першу профспілку.

Історія багатьох країн знає приклади, коли за умов кризи зростала роль профспілок – як по-суті єдиних і надійних захисників трудящих. Ми маємо шанс вийти з кризи сильнішими, здобути авторитет і визнання у суспільстві.

Переконаний, що обговорення науковцями різних аспектів історії профспілок України збагатить і розширить наше бачення шляхів подальшого їх розвитку.

Соціологія та профспілковий рух

УДК 316.354:331.105.44

Бевз З.В.,

аспірантка кафедри економіки та організації виробництва
Кіровоградського національного технічного університету

Проблеми реформування діяльності профспілок у системі соціально-трудових відносин

У статті акцентується увага на необхідності реформування діяльності профспілок в Україні. Розкриваються проблеми і суперечності у роботі профспілкових організацій. Запропоновані шляхи підвищення ролі профспілок в інтересах стабілізації соціально-трудових відносин, посилення соціальної захищеності найманих працівників за умов економічної кризи.

Ключові слова: профспілка, соціально-трудові відносини, колективна трудова угода, соціальний захист, економічна криза.

Становлення ринкової економіки в Україні докорінно змінило систему соціально-трудових відносин, що об'єктивно ускладнило умови функціонування профспілок в Україні. Процеси становлення ринкової системи господарювання, заснованої на багатоманітності форм власності, зумовили появу нових проблем у соціально-трудої сфері, пов'язаних із розшаруванням населення за рівнем доходів, зростанням безробіття, поширенням явищ прихованого безробіття, неповної зайнятості, слабкості соціального захисту працюючих, посиленням інтенсивності праці, руйнуванням мотивів до ефективної праці на тлі суперечностей між трудовими зусиллями і отримуваними доходами.

За цих умов взаємодія роботодавців і найманих працівників перетворилася на складні, багатогранні і часто суперечливі відносини. Діяльність профспілок за нових економічних умов і недосконалого трудового законодавства не завжди є адекватною трансформаційним процесам в економіці і соціальній політиці. За сучасних умов найскладнішими залишаються завдання оптимізації відносин між працею і капіталом, створення гідних умов праці, життя і розвитку для людини.

Реалії сьогодення потребують критичного переосмислення ролі профспілок в Україні, пошуку шляхів реформування діяльності профспілок, активізації їх ролі у сучасних соціально-трудовах відносинах. Актуальність цієї проблеми посилює сукупність внутрішніх і зовнішніх викликів: загострення кризової ситуації в економіці України, зростання впливу світової фінансової кризи, глобалізаційних процесів та міжнародної конкуренції. Вхідження України до світового ринку праці також потребує перегляду функцій профспілок з урахуванням вимог міжнародних норм, рекомендацій Міжнародної організації праці щодо оцінювання соціально-трудовах відносин.

Під соціально-трудохими відносинами розуміють комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. Процес функціонування соціально-трудовах відносин у



науковій літературі визнано суспільно-правовим полем, в якому людина реалізує свої соціально-економічні права, правовий статус, а також цінності правової культури.

Саме від їх досконалості і характеру безпосередньо залежать якість трудового життя, продуктивність праці, соціальна злагода в суспільстві і, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем соціально-трудова відносин можна оцінювати міру соціалізації відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства і взагалі досконалисть соціального буття.

Проблема формування соціально-трудова відносин і роль е їх розвитку профспілок завжди звертала увагу багатьох науковців. На це вказують праці зарубіжних і вітчизняних науковців. Здобутки науки, спрямовані на формування дійсно партнерських, ефективних соціально-трудова відносин і практична діяльність країн з розвинутою економікою у цьому напрямі засвідчують про практичну цінність розроблених правил, процедур нормативно-правового регулювання праці і загалом відносин роботодавців і найманих працівників у XXI ст.

В Україні дослідженню цих питань присвятили свої праці такі науковці як С.Бандур, В. Данюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, М. Семикіна, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. У своїх працях вони з тривогою констатують, що нова модель соціально-трудова відносин формується в Україні здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави, необхідного соціального діалогу на партнерських засадах, за умов зростання недовіри до офіційних профспілок, багаточисельних порушень трудових прав громадян, збереження «непрозорості» та тінізації соціально-трудова відносин [1, с. 274].

Виконане нами дослідження на прикладі Кіровоградської області може слугувати певною ілюстрацією до наведеної вище тези. В області все ще недостатньо використовуються можливості соціального партнерства для зменшення напруги на ринку праці, для подолання явища прихованого безробіття в регіоні. Через неурегульованість у колективних договорах, що укладаються підприємствами усіх форм власності, питань, пов'язаних з наданням безоплатних відпусток з ініціативи адміністрації, для працівників, які були у відпустці за власний рахунок, знижується рівень гарантій соціального захисту. Порушуючи законодавство про колективні договори і угоди, значна кількість підприємств у сфері малого бізнесу не практикує їх укладання, що фактично позбавляє працівників будь-яких надій на компенсацію вимушеної незайнятості, призводить до погіршення матеріального добробуту осіб, охоплених частковим безробіттям.

Упродовж 2006 р. на обліку Національної служби посередництва і примирення перебувало 15 колективних трудових спорів, які мали місце в Кіровоградській області. Головними причинами конфліктів з соціальних питань залишаються: заборгованість із виплати заробітної плати та її низький рівень; порушення соціальних та трудових прав працівників на підприємствах, що знаходяться у стані банкрутства чи санації; порушення власниками підприємств чинного законодавства про працю, умов охорони та безпеки праці; невиконання, зволікання з виконанням роботодавцями рішень примирних органів, власних обіцянок, положень колективних договорів тощо.

Соціальні дослідження, проведені на підприємствах Кіровоградської області, на жаль, констатують зниження довіри працівників до захисних функцій профспілок. Лише 22% опитаних працівників стверджували, що відчують реальний захист профспілки у вирішенні соціально-трудова конфліктів і активну роль профкому у відстоюванні трудових прав.

З іншого боку, керівники малого, середнього і великого бізнесу виявляють себе не готовими до партнерства з профспілками. Соціальна відповідальність бізнесу поки залишається декларацією. Активізація розвитку бізнесу останніми роками майже не позначилася на стані добробуту населення Кіровоградської області, соціального та демографічного розвитку регіону, більше того, за показниками регіонального людського розвитку Кіровоградщина змістилася на останні та передостанні місця серед інших регіонів України: за індексом регіонального людського розвитку – з 23-го на 25-е місце; за рівнем демографічного розвитку – з 21-го на 27-е; за рівнем матеріального добробуту населення – з 14-го на 27-е; рівнем освіти – з 11-го на 15-е; розвитком ринку праці – з 10-го на 20-е місце [2, с.5–29]. За



умов економічного зростання в регіоні спостерігаються надшвидкі темпи втрати людського потенціалу, звуження можливостей для здорового і тривалого життя, доступу до освіти, забезпечення матеріального добробуту більшості верств населення на території області. У свою чергу, ці явища ставлять під сумнів подальші перспективи розвитку економіки області, адже погіршуються можливості залучення та використання трудового потенціалу високої якості, зростає небезпека збільшення міграцій не на користь нашого регіону [3, с.72].

На нашу думку, зміна ситуації на краще залежить не тільки від держави, а й від ефективної взаємодії та спільної соціальної відповідальності профспілок і підприємців-роботодавців. Більш активною має бути роль профспілок у створенні продуктивних робочих місць. У Кіровоградській області третина робочих місць, створених упродовж останніх двох років, є непродуктивними, оскільки пропонується оплата праці менша за прожитковий мінімум, а значить, має місце неприкрита експлуатація найманих працівників. Дуже поширеними є тіньові трудові відносини, внаслідок чого працівник втрачає майбутню пенсію, соціальну захищеність [3]. При цьому є поширеними факти, коли члени профкомів про це знають, проте не хочуть погіршувати відносини з керівництвом.

Автор поділяє думку, що знецінення ролі профспілок відбулося поступово, завдяки неконструктивній, угодницькій позиції старих профспілок, які обособлюються, перш за все, з посткомуністичною Федерацією профспілок України. Ці профспілки завжди були і залишаються придатком до держави. Переобтяжені величезним майновим комплексом, що залишився у спадок від колишнього Радянського Союзу, профспілки виявилися неспроможними до того, щоб стояти на боці інтересів працюючої людини. Вважаємо, що витоки такої ситуації – у відсутності справедливої, демократичної, прозорої профспілкової політики, становлення якої так і не відбулося з часів відновлення у 1991 р. незалежності України. Значна частина найманих працівників в Україні так і не отримала можливості реалізувати своє конституційне право на вільне об'єднання у профспілку та вільний вибір профспілки.

З огляду на різноманітні джерела інформації та вивчення думок інших дослідників, сьогодні в Україні недовіра людей до профспілок переважила критичну позначку – 70–80% найманих працівників не довіряють профспілкам (за результатами опитувань Інституту соціології НАН України), не вірять у спроможність профспілок протидіяти безладу в країні та ефективно захистити права людини. Починаючи з 2004 р., жоден уряд не спромігся довести до кінця справу по укладанню нової Генеральної угоди, не відбулося прийняття Трудового кодексу України та Закону України «Про соціальний діалог». В Україні зареєстровано понад 111 профспілок та 14 профспілкових об'єднань, проте їх велика кількість, як і кількість укладених колективних угод, не переросла на якість.

Існуюча ситуація потребує зламу. Опіраючись на широку громадськість, можна реформувати діяльність профспілок за умови очищення та оновлення профспілкового руху в Україні. Доцільно розробити принципово нову профспілкову ідеологію, нові підходи до розбудови профспілкових організацій, задіяти кращі форми і методи світового досвіду діяльності профспілок, які б дозволили задіяти усі важелі впливу для здійснення справедливої та ефективної соціальної політики, аби унеможливити будь-яке порушення трудових прав людини. Окреслене реформування діяльності профспілок може здійснюватися, зокрема, за такими основними напрямками:

- розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членства трудящих у профспілках з метою створення громадянської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту;
- формування сучасного соціального менталітету населення («соціальної гідності», готовності відстоювати свої права), соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв;
- активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ, що поширилися у трудовій сфері в період кризи;
- реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників (а також представників інших груп суспільства) у соціально-трудої сфері;



- цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини, подолання у свідомості багатьох працівників стереотипу сприйняття себе як «гвинтика» системи, що призводить до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності та апатії;
- розробка пакету рекомендацій щодо правил і процедур соціальної діяльності та відповідальності роботодавців і профспілок на рівні підприємств та регіонів тощо.

Література

1. Колот А.М. Формування та розвиток системи соціально-трудових відносин: інституціональні аспекти /А.М. Колот. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3.: Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С.271–281.
2. Регіональний людський розвиток: Стат. бюлет. – К.: Державний комітет статистики України, 2006. – 30 с.
3. Семикіна М.В. Проблеми формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні /М.В.Семикіна.// III Міжнародна наукова конференція «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах 26–28 вересня 2007р. – Черкаси: Черкас. нац. ун-т ім. Б.Хмельницького, 2007. – С.69–74.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова: Підруч. – К.: Знання, 2004. – 535с.

Бевз З.В. Проблемы реформирования деятельности профсоюзов в системе социально-трудовых отношений. В статье акцентируется внимание на необходимости реформирования деятельности профсоюзов в Украине. раскрываются проблемы и противоречия в работе профсоюзных организаций. Предложены пути повышения роли профсоюзов в интересах стабилизации социально-трудовых отношений, усиления социальной защищенности наемных работников в условиях экономического кризиса.

Ключевые слова: профсоюз, социально-трудовые отношения, коллективное трудовое соглашение, социальная защита, экономический кризис.

Z. Bevz. Problems of reforming of trade union activity in the system of social labour relations. The article pays attention to the necessity of reforming of trade-union activity in Ukraine. The problems and contradictions in the work of trade-union organizations have been revealed. The ways of the increase of trade-union role for the stabilization of social-labour relations and social protection of labour workers in economic crisis have been suggested.

Key words: trade union, social-labour relations, labour contract, social protection, economic crisis.

УДК 331.25:37.091.12.011.3-051

Боровик В.О.,

канд. техн. наук, доцент кафедри інформатики, голова профспілкової організації,

Олада М.М.,

ст. викладач кафедри гідроаеромеханіки, заст. голови профкому
Сумського державного університету

Про пенсію науково-педагогічних працівників та пов'язані з нею проблеми

У статті розглядаються матеріали щодо пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників в Україні, про впровадження та вдосконалення відповідного пенсійного законодавства. Всебічно аналізується і обґрунтовується, що неврахування заробітної плати, одержаної науково-педагогічним працівником за сумісництвом (на суміщуваних посадах наукових працівників за основним місцем роботи) до складу заробітної плати, з якої обчислюється пенсія, суперечить чинному законодавству. Розглядаються можливі та доцільні шляхи подолання цієї проблеми.

Ключові слова: пенсія, наукова пенсія, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, педагогічна діяльність, наукова діяльність, науково-технічна діяльність, профспілки, Пенсійний фонд, основне місце роботи, основна посада (робота), сумісництво.

Дещо з історії – прийняття, впровадження та вдосконалення відповідного закону України. У 1999 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про наукову і



науково-технічну діяльність» (надалі – Закон), статтею 24 якого («Пенсійне забезпечення та соціальний захист наукового працівника») регламентуються особливості пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників – аналогів цьому в законодавствах жодної із держав, що входили до складу Радянського Союзу, немає. У 2000, 2003 та 2006 рр. Верховною Радою приймалися закони України «Про внесення змін до Закону України», Про наукову і науково-технічну діяльність», кожен із яких спрямовувався на поліпшення певних аспектів пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників.

Законом 2000 р. встановлювалось, зокрема, право науково-педагогічних працівників, які не мають наукового ступеня чи вченого звання, отримувати наукову пенсію, починаючи з 2002 р., а Законом 2003 р. (за аналогією із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») – порядок визначення заробітної плати (доходу) наукового працівника для обчислення пенсії.

З 1 січня 2007 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» № 190-V, підписаний Президентом України 22 вересня і опублікований 16 листопада 2006 р.

Зміни торкнулися в основному ст. 24 цього Закону, про яку вже йшлося вище. Відзначимо найбільш суттєве.

Перше. Для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового працівника за основним місцем роботи за будь-яких 60 календарних місяців наукового стажу поспіль до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв та за весь період наукового стажу, починаючи з 1 липня цього року.

Друге. За вибором особи, яка звернулася за пенсією, з періоду, за який враховується заробітна плата для обчислення пенсії, виключається період до 60 календарних місяців поспіль за умови, що зазначений період становить не більш як 10 % тривалості наукового стажу.

У всіх випадках період, за який враховується заробітна плата, з урахуванням винятку, передбаченого цим законом, не може бути меншим як 60 календарних місяців.

Це називається оптимізацією заробітної плати (дещо раніше вона впроваджена Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») і є вельми позитивним нововведенням у законі, оскільки використання оптимізації зменшує ризик впливу на розмір пенсії суб'єктивних факторів (наприклад, вимушений неповний робочий день чи тиждень), що могли спричинити відносно занижену оплату праці.

Вилучаються поспіль ті місяці, в яких заробітна плата була меншою, при цьому підвищується індивідуальний коефіцієнт заробітної плати, а відповідно, і розмір обчисленої пенсії. У Всеукраїнській професійній бухгалтерській газеті «Все про бухгалтерський облік» (№ 89 за 19 вересня 2006 р., с. 77) звертається увага на те, що «невигідні» місяці можуть бути вилучені як повністю з якогось одного періоду – до 1 липня 2000 р. чи після нього, – так і частинами з обох періодів (але при цьому за поданою довідкою про заробітну плату місяці вилучаються поспіль).

Третє. Пенсія науковим (науково-педагогічним) працівникам відповідно до цього закону призначається з дня звернення за призначенням пенсії та за умов звільнення з посади наукового (науково-педагогічного) працівника, за винятком осіб, які працюють за строковим договором (контрактом), що укладений після досягнення пенсійного віку.

Четверте. Пенсіонерам, які після призначення пенсії відповідно до цього закону працювали за строковим трудовим договором (контрактом) на посадах наукових (науково-педагогічних) працівників не менш як два роки, проводиться перерахунок пенсії з урахуванням стажу наукової роботи після призначення пенсії. Перерахунок пенсії здійснюється із заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника, з якої була обчислена пенсія, або із заробітної плати, визначеної у порядку, передбаченому частинами третьою – сьомою цієї статті (тобто за основним місцем роботи за будь-яких 60 календарних місяців наукового стажу поспіль до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв та за весь період наукового стажу, починаючи з 1 липня 2000 р.).



Таким чином, не менш як через два роки науковий працівник, що працює за строковим трудовим договором (контрактом), може звернутися до відділення Пенсійного фонду із заявою про перерахування наукової пенсії. При цьому враховуватиметься (при потребі) відповідне збільшення стажу наукової роботи. За бажанням працівника заробітна плата може залишатися попередньою (тобто, з якої була раніше обчислена пенсія) або ж доповнитися заробітком останніх двох років.

Пряте. Положення цієї статті поширюються також на пенсіонерів із числа наукових працівників, яким пенсія призначена до набрання чинності цим законом (йдеться про всю 24-у статтю закону).

Тобто ті пенсіонери, яким наукову пенсію призначено до 1 січня 2007 р., одержали право скористатися усіма змінами до ст. 24 закону – зокрема, оптимізувати свою пенсію. Для цього їм слід особисто звернутися до відділення Пенсійного фонду із відповідною заявою.

Безсумнівно, з появою у законі цих доповнень та змін він став набагато досконалішим. Можна було б навіть стверджувати, що держава нарешті повертається лицем до своїх пенсіонерів з числа освітян та науковців, якби до цієї бочки меду не вкралася ложка дьогтю (причому ложка вельми суттєва), мова про що піде далі.

Сьогодні – рукотворні проблеми пенсійного забезпечення науковців

Повернімося до новації закону, згаданої першою, – *«Для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового працівника за основним місцем роботи...»*.

Очевидно, наявність ще у попередній редакції закону обмеження «за основним місцем роботи» у визначеннях термінів науково-педагогічний та науковий працівник, про які йти-меться далі, спонукало законодавця до цілком логічного кроку – ввести це обмеження в новій редакції Закону також до частини п'ятої статті 24-ї стосовно заробітної плати цих працівників, що враховується для обчислення пенсії.

Коментарі цієї новації деяких посадових осіб Пенсійного фонду – наприклад, начальника відділу спеціальних пенсій управління пенсійного забезпечення Пенсійного фонду України Світлани Погорелової («Пенсійний кур'єр». – Жовтень 2006. – № 43, 44 р.), начальника головного управління Пенсійного фонду України у Києві Надії Вернигори («Голос України». – Лютий 2006. – № 22) та ін., що передували введенню закону в дію, – незбагнено зводилися до наступного: *«Тобто з 01.01.2007 р. при обчисленні пенсії наукового працівника не враховуватиметься заробітна плата, отримана за сумісництвом»*.

Ці коментарі підтвердилися діями структур Пенсійного фонду України на місцях, починаючи з 01.01.2007 р. Хоча заборони на врахування заробітної плати за роботу, виконану за основним місцем роботи на умовах сумісництва, безпосередньо законом не встановлено, але з 01.01.2007 р. в установленій Пенсійним фондом формі бланку довідки про заробіток для обчислення пенсії окремим рядком підкреслюється обов'язкова вимога – *«Довідка видана без врахування зарплати за сумісництвом...»*

До того ж у законі йдеться про основне місце роботи, а не про основну посаду за цим місцем роботи (перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації наведено, зокрема, у ст. 48 Закону України «Про вищу освіту»).

Стосовно цього йдеться також у листі Голови профспілки працівників освіти і науки України до Голови Пенсійного фонду України (від 26.02.2007 р. № 02-5/95):

Як засвідчують листи профспілкових організацій, членів профспілки при зверненнях науково-педагогічних та наукових працівників за призначенням пенсії органи Пенсійного фонду на місцях відмовляють у включенні до заробітної плати для призначення такої пенсії суми заробітної плати за роботу на умовах сумісництва, виконану на посадах наукових чи науково-педагогічних працівників, яка нарахована за основним місцем роботи в одному і тому ж вищому навчальному закладі, науковій установі.

Такі дії викликають справедливі невдоволення з боку працівників, адже у частині п'ятій статті 24 цього закону йдеться про врахування для обчислення пенсії заробітної плати за основним місцем роботи, а не про заробітну плату, отриману за основною



посадою, як того вимагають органи пенсійного фонду при поданні необхідних документів. Законом також не встановлено заборони на врахування заробітної плати за роботу, виконану за основним місцем роботи на умовах сумісництва та за роботу, що не є сумісництвом.

Як витікає із положень нормативно-правових документів поняття «основна робота», і «основне місце роботи» – не є тотожними.

Зокрема, визначення основної роботи та роботи за сумісництвом витікає із Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. Так, сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час, як в одному, так і на іншому підприємстві, в установі, організації.

Визначення місця роботи витікає із норми пункту 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58, яким встановлено, що на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Пунктом 10 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів, затверджених наказом Міністерства освіти України від 20 грудня 1993 р. № 455, також встановлено, що на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться за основним місцем роботи. На осіб, які працюють на умовах погодинної оплати, трудова книжка ведеться за умови, якщо ця робота є основною. Запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом проводиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи.

Крім того, у нормативних документах Міністерства праці і соціальної політики України приводиться визначення «основного місця роботи» – «там, де знаходиться трудова книжка» (лист від 01.11.2006 р. 862/020/99-06, наказ від 12.12.2003 р. № 180).

Враховуючи зазначене та з метою недопущення порушення прав науково-педагогічних та наукових працівників на призначення пенсії відповідно до ст. 24 зазначеного закону, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України просить Вас надати роз'яснення підпорядкованим органам, що місцем основної роботи є заклад, установа, організація, де знаходиться трудова книжка працівника, що забезпечить врахування до заробітної плати для призначення пенсії суми заробітної плати за весь виконаний обсяг наукової та науково-педагогічної роботи.

Спробуємо розібратися в ситуації й ми, керуючись чинним законодавством України, зокрема, законами України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту», «Про вищу освіту».

«Буква» закону у всіх відношеннях поліпшувала пенсійне забезпечення науковців. Чого варта лише оптимізація заробітної плати, що враховується при начисленні пенсій! Але де-хто у Пенсійному фонді України вирішив впровадити ще й «дух» цього закону – абсолютно безпідставно (це ми обґрунтовуємо нижче, керуючись законодавством України), виключивши із заробітної плати науково-педагогічних працівників, що враховується при нарахуванні пенсій, оплату їх праці на основному місці роботи за сумісництвом, яка у вузах III–IV рівнів акредитації майже завжди є саме на наукових посадах при виконанні як держбюджетних тем, так і господарчих договорів. Про неврахування оплати по роботі за сумісництвом у самому законі ні згадки. Частина друга його статті 23, якою визначається структура заробітної плати наукових (науково-педагогічних) працівників, з якої обчислюється пенсія, порівняно з попередньою редакцією закону, змін не зазнала: «Заробітна плата наукових працівників складається з посадових окладів (ставок), премій, доплати за наукові ступені, вчені звання, надбавки за стаж наукової (науково-педагогічної) роботи та інших надбавок, доплат та винагород за наукову (науково-педагогічну) діяльність, передбачених законодавством.» Зате, як бачимо, зазнало кардинальних змін трактування Пенсійним фондом цієї статті. Але



ж саме виходячи зі ст. 23 до 01.01.2007 р. сумісництво враховувалося у довідках про заробіток для обчислення пенсії науковців. То коли ж допускалася помилка?

Фактично до довідки про заробітну плату, починаючи з 1 січня 2007 р., включають лише оплату педагогічної складової праці науково-педагогічних працівників (як і для педагогічних працівників шкіл, наприклад), повністю ігноруючи її наукову складову. Хоча згідно зі ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність *«науково-педагогічний працівник – вчений, який за основним місцем роботи займається професійно педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та в закладах післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації»*.

Визначення, що таке наукова та науково-технічна діяльність, наведені у тій же ст. 1 цього Закону України:

- *наукова діяльність – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань. Основними її формами є фундаментальні та прикладні наукові дослідження;*
- *науково-технічна діяльність – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань у всіх галузях техніки і технологій. Її основними формами (видами) є науково-дослідні, дослідно-конструкторські, технологічні, пошукові та проектно-пошукові роботи, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інші роботи, пов'язані з доведенням наукових і науково-технічних знань до стадії їх практичного використання.*

Статтею 16 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» особливості такої діяльності у системі вищої школи визначаються так:

- *наукова і науково-технічна діяльність є невід'ємною складовою частиною навчального процесу вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації;*
- *наукова і науково-технічна діяльність у системі вищої освіти здійснюється відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та цього закону.*

В унісон наведеному вище звучить і ст. 45 Закону України «Про внесення змін і доповнень до Закону Української РСР «Про освіту»: *«науково-дослідна робота є складовою частиною підготовки фахівців і здійснюється науковими колективами, окремими вченими за договорами, контрактами, замовленнями, програмами, проектами. Для цього створюються наукові, науково-виробничі підрозділи, об'єднання, асоціації, технологічні парки, центри нових інформаційних технологій, науково-технічної творчості та інші формування»*.

Друга та третя частини ст. 47 Закону України «Про вищу освіту» статус науково-педагогічного працівника визначає так:

«Науково-педагогічні працівники – особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні з науковою та науково-технічною діяльністю.

Наукова та науково-технічна діяльність науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації регулюється Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність».

Як бачимо, для науково-педагогічного працівника поєднання педагогічної діяльності з науковою та науково-технічною є обов'язковим. У цьому є основна відмінність між науково-педагогічними працівниками і педагогічними, яким, до речі, через відсутність цього поєднання, за їхню тільки педагогічну діяльність наукова пенсія законодавством не передбачена і не призначається. Слово «поєднання» – це синонім слова «сумісництво». Закон України «Про вищу освіту» саме і передбачає наукове сумісництво як обов'язкову складову частину роботи науково-педагогічного працівника, що, як про це вже говорилося, передбачено і Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність», зокрема його ст. 16 – «Наукова і науково-технічна діяльність у системі вищої освіти».

Таким чином, неврахування заробітної плати, одержаної науково-педагогічним працівником за сумісництвом (на суміщуваних посадах наукових працівників, повний



перелік яких наведено у ст. 22¹ Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність») при проведенні ним наукової чи науково-технічної діяльності за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації, до складу заробітної плати, з якої обчислюється пенсія, суперечить чинному законодавству.

Керівництво Пенсійного фонду України, виключивши сумісництво із довідки про заробіток для обчислення пенсії, щоб аргументувати ці свої дії пішло на свідому підміну поняття «основне місце роботи» поняттям «основна посада». Що ж вкладав законодавець у поняття «основне місце роботи» бачимо з уже цитованої ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»: науково-педагогічний працівник за основним місцем роботи має виконувати як педагогічну роботу (тобто за основною посадою – відповідною посадою викладача: асистент, доцент та ін.), так і наукову або науково-технічну роботу (тобто за суміщеною посадою – відповідною посадою наукового працівника: науковий співробітник, провідний науковий співробітник тощо). Як наслідок – оплата усіх цих видів роботи згідно зі ст. 23 цього закону має враховуватися йому при нарахуванні пенсії.

Оскільки за законом для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового працівника за основним місцем роботи, то правомірним, на нашу думку, є неврахування заробітної плати, одержаної за сумісництвом поза ним, тобто за наукову роботу, виконану в інших (сторонніх) установах, організаціях.

Майбутнє – можливі шляхи подолання проблеми. У попередньому розділі всебічно обґрунтовано, що неврахування заробітної плати, одержаної за сумісництвом, до складу заробітної плати науково-педагогічних працівників, з якої обчислюється пенсія, суперечить чинному законодавству.

Саме так, ґрунтуючись на чинному законодавстві України, автори бачать цю проблему, яка штучно створена керівництвом Пенсійного фонду України. Очолований ними комітет профспілки працівників освіти і науки Сумського державного університету (СумДУ) активно відстоює викладені позиції, використовуючи для цього всі наявні можливості, включно цю публікацію.

Ми переконані, що чинного законодавства України достатньо для позитивного вирішення проблеми, що розглядається і так турбує освітян України. Сумісні рішучі дійові кроки у цьому напрямі мають терміново зробити Центральний Комітет профспілки працівників освіти і науки України та Міністерство освіти і науки України.

Дещо інший підхід у Міністерства праці та соціальної політики України, до якого зверталася з відповідним листом наша профспілкова організація. У своєму листі від 19.08.2008 р. № 8604/0/1408/039 заступник міністра О.В. Гаряча повідомляє наступне: «...на даний час у Верховній Раді України знаходиться проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 19.03.2008 р. № 2243, яким передбачається надати право науковим працівникам на врахування заробітної плати при обчисленні пенсії як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом».

Щоб гарантовано безповоротно покінчити з можливими інсинуаціями у майбутньому щодо сумісництва за основним місцем роботи доцільно законодавчо ввести до переліку посад науково-педагогічних працівників, що визначаються статтею 22² закону і відображають лише педагогічний напрям їх діяльності, ще й повний перелік посад наукових співробітників (можливо й деякі інші, характерні для вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації посади), що є у ст. 22¹ цього закону, тобто посади, що відображають також і науковий напрям діяльності науково-педагогічних працівників, яка викладачами здійснюється за сумісництвом. У першій половині 2008 р. освітянська громадськість широко обговорювала проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту». Закон прийнято не було, оскільки він навіть не вносився на розгляд Верховної Ради України. На даний час з'явилася нова його версія. Тож реалізація цієї пропозиції здається можливою при прийнятті цього закону за умови її включення до нього.

Ще одне бачення можливості подолання цієї проблеми викладене в листі Голови Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти В.І. Полохала (від 08.08.2008 р. № 02-8/314), адресованому голові профспілки працівників освіти і науки СумДУ В.О. Боровик:



«Комітет, розуміючи складнощі та проблеми, що виникли з оплатою пенсій науковим працівникам згідно з Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», розглянув і підтримав законопроект, представлений народним депутатом К. Самоїлик (реєстраційний № 3185), про внесення змін до зазначеного закону, яким пропонується: встановити порядок перерахунку пенсії науковим працівникам за схемою як то встановлено для державних службовців; здійснювати фінансування пенсії науковим працівникам за рахунок виключно державного бюджету або Пенсійного фонду України, враховувати виплати за впровадження винаходів та роботу за сумісництвом при визначенні середнього розміру пенсії наукового працівника.

Комітет вважає, що прийняття цього законопроекту Верховною Радою України зменшить напругу в науковому середовищі та суттєво покращить пенсійне забезпечення наукових працівників».

Таким чином, шляхи подолання проблеми є, шляхи різні, але реальні.

Борітеся – поборете! Здається, це повною мірою стосується усіх перелічених можливостей подолання рукотворної проблеми справедливого пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників, дає надію на успіх.

Боровик В.А., Олада М.М. О пенсии научно-педагогическим работникам и связанные с ней проблемы. В статье рассматриваются материалы относительно пенсионного обеспечения научно-педагогических работников в Украине, о внедрение и усовершенствования соответствующего пенсионного законодательства. Всесторонне анализируется и обосновывается, что неучет заработной платы, полученной научно-педагогическим работником по совместительству (на совмещенной должности научных работников по основному месту работы) в состав заработной платы, с которой начисляется пенсия, противоречит действующему законодательству. Рассматриваются возможности и целесообразные пути преодоления этой проблемы.

Ключевые слова: пенсия, научная пенсия, научный работник, научно-педагогический работник, педагогическая деятельность, научная деятельность, научно-техническая деятельность, профсоюзы, Пенсионный фонд, основное место работы, основная должность (работа), совместительство.

V. Borovyk, M. Olada. Pension of academic workers and problems connected with it. The materials concerning provision of pensions for academic workers in Ukraine, introduction and improvement of pension legislation are revealed. Salary of academic workers holding more than one office (on the combined appointments of scientific workers by the main place of employment) is not included in salary, which the pension is charged from and it is against the law. Possible ways of solving this problem are considered.

Key words: pension, scientific pension, academic worker, scientific academic worker, pedagogical activity, scientific activity, trade unions, Pension Fund, the main office, off-hour job.

УДК 331.105.44:316.46

Вовк М.А.,

спеціаліст Навчального центру Донецької обласної ради профспілок

Деякі психологічні проблеми лідерства у сучасному профспілковому русі

У статті розглядаються психологічні проблеми лідерства в сучасному профспілковому русі. Вивчені соціальні, психологічні аспекти і фактори, які впливають на ці процеси.

Ключові слова: профспілкові працівники і активісти, профспілковий лідер, профспілковий рух, профоб'єднання, внутрішньопрофспілкове життя.

Профспілки є наймасовішою і соціальною за значущістю суспільною організацією, провідним соціальним інститутом цивільного суспільства. Їх специфічною межею є об'єднання різних категорій працівників, що мають загальні корпоративні інтереси в процесі здійснення своєї професійної діяльності.

За свою більш ніж сторічну історію профспілки здобули високий авторитет серед значних мас населення і у процесі своєї діяльності сформували специфічний набір цінностей, взаємин, норм, традицій, форм поведінки, ритуалів, стилю взаємин як у самому



суспільстві, так і у профспілковому середовищі і русі.

У сучасний період світ, що динамічно змінюється, обумовлює трансформацію відносин у сфері праці, мотивів діяльності профспілкових працівників, керівників, лідерів, формує принципово нові за своєю природою соціальні чинники, які роблять відчутний, різнобічний вплив на розвиток профспілкового руху.

У період переходу від планової до ринкової економіки перед профспілками, їх лідерами були поставлені завдання по вирішенню вузлових соціально-економічних проблем, насамперед соціально-правового захисту членів профспілок. Системна криза в економіці і суспільстві в цілому позначається на ефективності профспілкової діяльності, включаючи проведення зборів, спілкування профспілкових лідерів з членами профспілок на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності і видів професійної діяльності.

Незважаючи на існуючі проблеми в діяльності профспілкових організацій, їх соціальна, економічна й політична роль як повноправних учасників і організаторів суспільного життя значних мас людей, зайнятих у різних галузях економіки та невиробничій сфері, є неозціненною.

Разом з тим, гідне виконання цієї ролі за сучасних соціально-економічних умов, які постійно змінюються, можливе лише при зміні і вдосконаленні форм і методів профспілкової роботи, формуванні профлідера нового типу.

У цій роботі багато залежить від стану кадрового потенціалу, загальноосвітнього і професійного рівнів різних категорій профспілкових працівників, які детермінують захист соціально-трудова, економічних, духовних прав і інтересів громадян, підвищення їх авторитету і впливу в сучасному суспільстві.

Сьогодні, виступаючи захисником інтересів трудящих, лідер повинен відстоювати, насамперед, їх соціальні права і гарантії, узагальнювати, висловлювати й доводити до відома роботодавців, органів влади їх вимоги, пропонувати шляхи вирішення проблем, контролювати хід виконання ухвалених рішень і дотримання законності, порядку та демократичних принципів. Тим самим він є гарантом справедливості, забезпечення прав і свобод особи й захисту трудящих від свавілля бюрократії та беззаконня.

Виступаючи ініціатором оновлення життя, профспілковий лідер повинен своєчасно помічати паростки нового, прогресивного та виступати двигуном оновлення і розвитку суспільного життя.

Як організатор профспілковий лідер спрямовує дії трудящих, стимулює їх раціональне самоврядування. Знаходячи і ухвалюючи оптимальні рішення, він бере відповідальність за їх реалізацію на себе і мобілізує людей на здійснення визначених цілей.

По-різному оцінюється діяльність профспілок та їх керівників за останніх півтора десятка років.

З одного боку, психологи, соціологи і політологи та інші дослідники профспілкового руху схиляються до того, що українські профспілки не змогли вийти на такий рівень розвитку, який відповідав би їх історичному призначенню – забезпечити захист соціально-економічних прав, інтересів трудящих за умов трансформації всіх сфер нашого життя.

Затримка з реформуванням профруху попереджають вони може спровокувати розвал профспілок, поглибити конфлікти, викликати стихійні виступи робітників. Прогнозується, що їх руйнування почнеться, насамперед з слабких структур первинного і регіонального рівнів. Передбачається також, що профспілковими структурами спробують оволодіти кримінальні групи, або лідери підприємницьких структур, можливо, і політичних партій. Через такі процеси свого часу проходили профспілки деяких держав.

Такі висновки, наприклад, містяться в аналітичній доповіді Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова «Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи» [1]. У ньому, зокрема, наголошується, що більшість громадян незадовільно оцінюють рівень уваги та здатність профспілок захистити економічні інтереси й трудові права працівників і практично не розраховують на допомогу профспілок у випадку порушення цих прав. Більшість громадян впевнена, що діяльність профспілок спрямована переважно на захист інтересів профспілкового активу й керівництва та роботодавців. До числа досліджень цих проблем слід віднести працю дослідників М.Л. Дубровського, Л.С. Чернявського, в якій розглядаються питання профспілкового руху,



участі в ньому членських організацій ФПУ і так званих альтернативних профспілок, діяльності керівників Федерації, причини зниження суспільно-політичної активності членів профспілок, чисельності профспілок [2].

З іншого боку, оцінка своєї діяльності Федерацією профспілок України виглядає оптимістичніше. Вона добре відома кожному профспілковому працівнику, оскільки сформульована в підсумкових документах і матеріалах з'їздів національного профоб'єднання, які були опубліковані, наприклад, у збірниках «IV з'їзд Федерації профспілок України» [3], «Від з'їзду до з'їзду. Аналіз діяльності Федерації профспілок України між IV і V з'їздами» [4], дослідженні, в якому в узагальнюючому й систематизованому вигляді на основі широкої джерельної та історіографічної бази викладено історію професійних спілок України, у тому числі за останній період [5].

Слід вказати на те, що в них немає самозаспокоєності. Розкриваються недоліки і прорахунки в діяльності профспілкових організацій, визначаються найуразливіші і больові місця, а також профспілкові структури, що вимагають особливої уваги.

Стан справ у профспілковому русі України, наростаючі негативні тенденції, труднощі, невдачі, які переживають профспілки, з одного боку, суперечливі оцінки результатів діяльності профспілок з боку дослідників і практичних працівників, з іншого, обумовлюють необхідність подальшого вивчення проблеми з точки зору соціальної психології. Цим багато в чому розширюються можливості для вивчення мотивів профспілкової діяльності, виявленню внутрішнього стану людини, причин, які спонукають діяти або не діяти в особистих, корисливих інтересах, або, навпаки, – на благо людини праці.

Разом з тим, як доводить вивчення й аналіз існуючої літератури, дослідження цих проблем вченими і фахівцями у сфері соціальної психології відбувається занадто повільно. Наукових праць, в яких системно і цілеспрямовано розкривалися б психологічні аспекти профспілкового руху, внутрішнього профспілкового життя, індивідуальних і колективних інтересів спілчан та профспілкових осередків, поведінки членів профспілок, профспілкових лідерів до останнього часу у професійних профспілкових та інших виданнях не містяться. У профспілковій літературі, присвяченій цим питанням, даються лише окремі психологічні пояснення різних ситуацій, що розкривають психологічну підоснову діяльності профспілкових керівників, лідерів, активістів [6].

Слід зазначити, що більшість вчених і профспілкових фахівців доходять до такого висновку: лідер, його лідерські якості формуються в процесі повсякденної копійки роботи безпосередньо в трудових колективах, первинних профспілкових організаціях.

Саме там як у дзеркальному відображенні з'ясовані їх успіхи і прорахунки, радощі і негаразди – від Федерації, до кожної первинної профспілкової організації і у зв'язку з цим у грудні 2003 р. на пленумі обласної ради профспілок 2004 р. оголошені Рокком первинної профспілкової організації [7]. Майже через 3 роки таке ж рішення було ухвалене Федерацією профспілок України. Цю ініціативу підтримала облпрофрада, яка узагальнила і доповнила її з урахуванням власного досвіду, набутого ще у 2004 р.

Узявши курс на підвищення дієвості та результативності первинних ланок, на вдосконалення різноманітних форм та методів роботи профспілкових лідерів, посилення їх впливу на соціально-економічний і правовий захист членів профспілок, обласною радою були значно посилені норми й положення Регіональної угоди на користь первинних профспілкових організацій, трудових колективів і підприємств. Одночасно надавалась допомога підприємствам, установам і закладам по веденню переговорів і укладанню колективних договорів, підвищенню якості їх змісту. Рада профспілок переглянула план навчання профкадрів і активу у бік максимального залучення слухачів – керівників первинних, цехових профспілкових організацій, профгрупоргів, а також достатнього отримання знань з питань прав і гарантій найнятих робітників. Проводилося широке розповсюдження досвіду роботи первинних профспілкових організацій по забезпеченню усвідомленої мотивації профчленства, організації правового всеобучу, суспільних інспекторів охорони праці, формувалися професійно значущі якості та психологічна культура профспілкових лідерів.

Робилося і багато чого іншого, щоб змінити стан справ на краще.



Проте аналіз діяльності профспілкових органів різного рівня і профспілкових організацій виявив і негативні тенденції, про які без перебільшення можна говорити як про хронічні, гострі, хворобливі, які вимагають оперативного лікування, оскільки терапевтичне запізнілося і не може дати необхідний результат.

Візьмемо, наприклад, чисельний склад нашого регіонального профспілкового об'єднання. Розглянемо його в динаміці. Показники, на жаль, негативні. Про це, до речі, йшлося на президії обласної ради профспілок, яка щорічно розглядає чисельний склад і основні статистичні дані.

Загальне число членів профспілок, наприклад, у 2006 р. в порівнянні з 2005 р. зменшилося майже на 81 тис. осіб, або 6,02%, первинних профорганізацій – на 250 або 3,3% [8]. Тенденція скорочення чисельного складу регіонального профспілкового об'єднання збереглися у всі подальші роки.

Зменшення чисельності відзначене у 30 з 41 членської організації. Значне скорочення чисельності працюючих членів профспілок відбулося в обласних організаціях профспілки працівників автосільгоспмашу, текстильної і легкої промисловості, будівництва і промбудматеріалів, охорони здоров'я, деяких теркомів профспілки працівників вугільної промисловості та ін.

Просте зіставлення цих цифр із загальною чисельністю профоб'єднання за станом на 1 січня 2008 р. може привести дослідника до неправильних висновків, оскільки вони здаються несумірні. Але, по-перше, за цим стоять люди, що позбулися захисту з боку профспілок. По-друге, і у цьому небезпека, в наявності стійка і незворотна тенденція, що призводить до скорочення, а зрештою – до ліквідації галузевих профспілок.

Розглядаючи у травні 2004 р. питання практичного забезпечення прав і інтересів членів профспілок у контексті з діяльністю первинних профспілкових організацій, пленум облпрофради вимушений був констатувати, що профкоми, як і раніше, повною мірою використовують права і повноваження, надані законом про профспілки, поступаючись своїми позиціями перед роботодавцями, не завжди професійно та своєчасно вирішують нагальні проблеми трудових колективів, втрачаючи авторитет перед трудящими [9]. Не приділяється належної уваги ролі профспілкових зборів як основного інструменту участі членів профспілок у роботі профорганізації і ухваленні колегіальних рішень.

Все це лежить на поверхні. Те, на що ми наражаємось у своєму повсякденному профспілковому житті, часто марно намагаючись змінити щось на краще, у чомусь, окремо взятому, або ж поліпшити ситуацію у цілому.

Якими ж є причини, які зменшують результативність нашої діяльності, негативно впливають на рівень ефективності тих чи інших форм і методів, що застосовуються профлідерами у своїй діяльності. Чому більшість з них не спрацьовує або ж просто відкидаються первиною організацією і не застосовуються?

Відповідь на ці та багато інших питань була одержана в ході дослідження мотивації і моніторингу профспілкової діяльності, а також оцінки реального професійного й морального рівня керівників профспілкових комітетів. Рішення про проведення такого соціально-психологічного дослідження схвалене обласною радою профспілок за пропозицією науково-методичної ради Учбового центру. Реалізація цього пілотного проекту здійснювалася Донецьким інститутом управління [10].

Важливо було проаналізувати все те, що було зроблено в регіональному профоб'єднанні за час, що пройшов після 2004 р., а головне виявити витoki, першопричини невдач, промахів і помилок, визначити способи і механізми їх усунення, тактику дій профспілкових організацій. Є ще одна, на нашу думку, найважливіша особливість цього дослідження. Воно дозволило подолати стереотипи, що склалися в розумінні проблем, що накопичилися, глибше розглянути їх, і на цій новій, професійній, науковій основі, скласти прогнози і розробити рекомендації по виходу зі складних, критичних, а іноді й кризових ситуацій. Позбавитися, нарешті, від того, що гальмує і заважає працювати. Тобто, замінити застарілі і відживші ланки і таким чином зміцнити організаційну структуру, визначити нові принципи взаємостосунків і взаємодії між профспілковими лідерами як усередині профоб'єднання, так і за його межами.



Одним з найуразливіших місць, які виявлені дослідженнями, залишається кадрова проблема – формування профлідера нового типу.

Старіння кадрів – проблема нагальна і очевидна. Друга проблема, що випала з поля зору дослідників, знаходиться в духовно-етичній площині.

Це те, чим керується людина, ухвалюючи рішення працювати в профспілці, будь-то на платній основі, або ж, як прийнято говорити, на громадських засадах. В основі такого вибору має бути пріоритетним служіння загальній справі – професійному служінню товаришам по роботі – однодумцям. У нашому ж випадку багато профспілкових активістів роботу в профспілкових організаціях мотивують грошовою винагородою. Окремі з них розглядають роботу в профспілках як звичку, що склалася з радянських часів, можливістю вирішувати свої проблеми за рахунок профорганізації, прагненням допрацювати до пенсії.

Такі мотиви до профспілкової діяльності мають близько 40 % опитаних керівників профспілкових комітетів.

Що ж до взаємин і взаємодії між профспілковими органами різного рівня та профспілковими лідерами і фахівцями то і тут, як засвідчило, дослідження, є над чим замислитись. Виникає питання, як зробити так, щоб взаємопорозуміння між ними мали діловий, конструктивний, зацікавлений для всіх сторін, і у жодному разі – не суперечливий характер, неприйняття, відособленості, професійного егоїзму, що виникає у вчинках та спілкуванні. Такий висновок витікає з даних, одержаних у ході опитування голів профкомів, багатьох з яких вищий профспілковий орган підтримує від випадку до випадку, не надаючи при цьому необхідної допомоги. За даними того самого дослідження, в окремих випадках вищий профспілковий орган займає позицію спостерігача – не підтримуючи і не заважаючи первинці, голові профорганізації. Трапляються навіть випадки, коли профспілка перешкоджає реалізації тих або інших заходів. Є й такі, хто вважає, що знання профактивом цілей і задач, які стоять перед профспілкою, не обов'язкове. Приблизно п'ята частина голів профкомів вважає, що досягнутий ними фактичний рівень знань, умінь і навичок забезпечує ефективну організацію діяльності профспілок за сучасних умов, а 14,6 % опитаних осіб вважають, що реальна освіта забезпечує їх професійну діяльність частково. При цьому і ті і інші відзначають, що підвищення знань не потребують [11].

Одержані результати відображають думку найдосвідченіших і кваліфікованих категорій профспілкових працівників, тому ступінь довіри до їх оцінюючих думок, висновків, самооцінок, пропозицій і доповненням достатньо великий.

Результати приведених наукових досліджень за оцінкою освітнього рівня, результативності профспілкового навчання, мотивації і моніторингу профспілкової діяльності лідерів і керівників профспілкових організацій на прикладі Донецької обласної ради професійних спілок вказують на необхідність реалізації таких пропозицій і рекомендацій:

- створити при учбових, навчально-методичних центрах регіональних профспілкових об'єднаннях науково-дослідницькі лабораторії профспілкового руху на громадських засадах, що матимуть відділення соціології і соціальної психології, які могли б проводити дослідження, вивчати, аналізувати, прогнозувати діяльність профспілкових органів і організацій, виявляти професійно і морально підготовлених до цієї роботи профспілкових керівників і потенціальних лідерів, фахівців і профспілкових активістів;
- розробити і впровадити методику всеукраїнських соціально-психологічних моніторингових досліджень щодо відповідальності профспілкових працівників, лідерів та активістів за виконання статутних і програмних установок щодо захисту основних прав і гарантій людини праці;
- у системі профспілкового навчання передбачити проведення цільових психологічних тренінгів, тренінгів – семінарів, ділових ігор з метою розвитку у профспілкових лідерів комунікативних і організаторських здібностей, інтелекту, творчої самостійності психологічної культури.

Література

1. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи //Національна безпека і оборона. –



2001. – № 8. – С. 80.
2. Дубровский М.Л., Чернявский Л.С. Кризис профсоюзной идеологии /М.Л. Дубровский. Переосмыслить политику профсоюзного движения. – Чернигов: Школа трудовой демократии Украины, 2002. – С. 21.
 3. IV з'їзд Федерації профспілок України: Док. і матер. – К., 2003. – С.180.
 4. Федерація професійних спілок України. Від з'їзду до з'їзду. Аналіз діяльності Федерації профспілок України між IV і V з'їздами. – К.: Профінформ ФПУ. – 2006. – С.175.
 5. Федерація професійних спілок України. Нариси історії професійних спілок України. – К.,2002. – С. 635.
 6. Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей. Совершенствование работы с кадрами. Проблемы организационной работы профсоюзов. – М.: Профиздат. – 2002. – № 4. – С. 53.
 7. Постановление Президиума Донецкого облсовпрофа «О дополнительных мерах повышения эффективности работы первичных профсоюзных звеньев в организациях Донецкого облсовпрофа» от 03.12.2003 г., № Пл-6-4 // Текущий архив Донецкого облсовпрофа. Папка – 03. – С. 1.
 8. Постановление президиума Донецкого облсовпрофа «О численном составе, структуре и основных статистических данных облсовпрофа» от 21.02.2007 г., № П-15-3 // Текущий архив Донецкого облсовпрофа – Папка – 03 – С. 243.
 9. Постановление пленума Донецкого облсовпрофа «Первичная профсоюзная организация и задачи практического обеспечения прав и интересов членов профсоюзов» от 26.05.2004г., №Пл-7-3 // Текущий архив Донецкого облсовпрофа – Папка – 04 – С. 121.
 10. Оценка реального уровня образования, результативности профсоюзного обучения, мотивации и мониторинга профсоюзной деятельности по результатам социологического опроса. Донецкий областной совет профсоюзов, Учебный центр «Современное профсоюзное движение: идеология, кадры, образование». Международный «круглый стол». Доклады, тезисы, выступления. Святогорск, Донецкая область, 2007. – С. 122.
 11. Там само. – С. 133.

Вовк М.А. *Некоторые психологические проблемы лидерства в современном профсоюзном движении. В статье рассматриваются психологические проблемы лидерства в современном профсоюзном движении. Изучены социальные, психологические аспекты и факторы, оказывающие влияние на эти процессы.*

Ключевые слова: профсоюзные работники и активисты, профсоюзный лидер, профсоюзное движение, профобъединение, жизнь внутри профсоюзов.

M. Vovk. *Some psychological problems of leadership in modern trade union movement. Psychological problems of leadership in modern trade-union movement are revealed in the article. Social, psychological aspects and the factors which influence these processes are studied.*

Key words: trade union workers, active members, trade union leader, trade-union movement, trade union association, trade union activity.

УДК 378:331.105.44]:004.738.5

Коваленко С.М.,

канд. фіз.-матем. наук, доцент, проректор з наукової роботи
Академії праці і соціальних відносин ФПУ

Профспілкова освіта за умов формування інформаційного суспільства

У статті аналізується вплив нових інформаційно-комунікаційних технологій на етапі формування інформаційного суспільства на систему профспілкової освіти.

Ключові слова: інформаційне суспільство, інформаційно-комунікаційні технології, освіта, професійні спілки, профспілкова освіта.

Професійні спілки є системоутворюючою і досить складною структурною одиницею українського суспільства. Виражаючи інтереси більшості працездатного населення, вони здійснюють суттєвий вплив на розвиток суспільних відносин як на макро-, так і на мікрорівнях. Саме тому для успішного функціонування та розвитку профспілки як система



повинні постійно удосконалюватись та модернізуватись. А це, у свою чергу, потребує профільних наукових досліджень та постійного навчання (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації) кадрів. Таке навчання має базуватись на таких основних принципах:

- ❑ відповідність статутним завданням профспілок;
- ❑ неперервність (навчання протягом усього життя);
- ❑ доступність;
- ❑ інноваційність;
- ❑ відповідність сучасним умовам та орієнтація на майбутні виклики;
- ❑ індивідуальність і варіативність технологій.

Коли йдеться про профспілкову освіту, то, перш за все, постає запитання «Чого вчити і як вчити?» для отримання оптимального результату. Відповідь на це запитання слід розділити на дві складові. Перша частина обмежується загальними вимогами до сучасної освітньої системи, інша – корпоративними вимогами. Спробуємо сформулювати загальні вимоги до системи профспілкової освіти, які пред'являють до неї сучасні умови, а також запропонувати деякі шляхи розвитку.

У зв'язку із потужними кроками у розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, особливо за останнє десятиріччя, суттєво змінилися і продовжують динамічно трансформуватись соціальні системи. Науковці, політики, громадські діячі досить широко почали використовувати термін «інформаційне суспільство», який характеризує сучасні тенденції суспільних трансформацій. Він виник всередині 60-х років минулого століття у наукових доробках соціологів і філософів Д.Белла, Д.Рісмана, Е.Тоффлера, А.Турена та ін. [2, 3] у вигляді футуристичних прогнозів і було пов'язане із лавиноподібним зростанням інформаційних потоків.

Незабаром у зв'язку з революційним розвитком комунікаційних каналів, інформаційно-комунікаційних технологій та зростанням ролі інформації і знань у житті суспільства, це поняття набуло ознак реальності. У 70-і роки відбувалася своєрідна конвергенція ідеологічних засад постіндустріалізму та інформаційного суспільства. Вперше термін «інформаційне суспільство» був використаний професором Токійського технологічного інституту Ю. Хаяші.

Існує багато означень цього поняття. Так, у електронній відкритій енциклопедії «ВІКІ-ПЕДІЯ» [5] наводиться таке: *«Інформаційне суспільство – концепція постіндустріального суспільства; історична фаза розвитку цивілізації, в якій головними виробництва є інформація і знання».*

На Женевському Саміті ООН у 2003 р. були підведені підсумки наукових досліджень феномену інформаційного суспільства і практичних кроків їх впровадження. У прийнятій на ньому Декларації принципів інформаційного суспільства [4] було дано нове означення поняття інформаційного суспільства: «інформаційне суспільство – це таке суспільство, в якому кожний міг би створювати інформацію і знання, мати до них доступ, користуватися і обмінюватися ними, для того, щоб дати визначеним особам, громадам і народам можливість повністю реалізувати свій потенціал, сприяючи своєму стійкому розвитку і покращуючи якість свого життя».

Діючий на той час Генеральний Секретар ООН Кофі Аннан висловив на Саміті думку, що головним в інформаційному суспільстві є свобода.

Для використання теоретичних постулатів на практиці важливо знати критерії, за якими можна ідентифікувати інформаційне суспільство. У працях багатьох дослідників [1, 6] наведені окремі критерії. На нашу думку основні з них такі:

- ❑ інформація є ключовим фактором в економіці як ресурс, послуга, товар, джерело доданої вартості і зайнятості; зростання долі інформаційних комунікацій і технологій у валовому внутрішньому продукті;
- ❑ значне підвищення мобільності ресурсів, насамперед інформаційних, фінансових, трудових;
- ❑ зміна структури економіки і зайнятості;

- широке застосування інформаційних технологій у всіх сферах діяльності людини, створення глобального *інформаційного простору*, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення їх потреб в інформаційних продуктах та послугах;
- інформація виступає у ролі важливого стимулятора зміни якості життя;
- свобода інформації, що спричиняє ширше залучення до політичного процесу різних соціальних верств населення.

Наведені критерії є якісними і їх використання для аналізу не досить зручне. Деякі автори формулюють і кількісні критерії. Так у публікації С.С. Азарова [1] був побудований тренд розвитку інформаційного суспільства України.



Рис. 1. Тренд розвитку інформаційного суспільства

Із цього рисунка бачимо, що кількісним критерієм інформаційного суспільства є охоплення Інтернет на рівні не менше 50 % населення. В.П.Тихомиров [7] сформулював такі кількісні критерії:

- щорічний приріст ВВП - 10%;
- щорічне зростання продуктивності праці – 3,5-4%;
- рівень безробіття не перевищує 3%;
- майже 80% працюючих не турбуються за роботу і 95% - задоволені нею;
- більше половини населення є активними користувачами Інтернет;
- половина працюючих суттєво використовує дистанційну взаємодію через Інтернет, а чверть взагалі працює у зручному для себе місці і режимі, з'являючись на стаціонарному робочому місці не частіше одного разу на тиждень;
- усе суспільство безперервно навчається. Половина працюючих підвищує свою кваліфікацію на корпоративних курсах з відривом від виробництва, інша половина – самостійно, причому чверть – з допомогою дистанційного навчання;
- усі школи підключені до Інтернет при співвідношенні кількості комп'ютерів до учнів 1:5;
- більше 90% дітей і підлітків, що мають доступ до Інтернет, використовують його для виконання шкільних завдань.

Як засвідчують сучасні реалії глобальної економічної кризи, деякі з цих критеріїв є досить суперечливими, проте їх квінтесенція полягає знову ж в активному використанні



Інтернет у професійній діяльності, навчанні, з приватною метою на рівні проникнення не менше 50% населення.

Спробуємо оцінити, на якому етапі знаходиться українське суспільство з точки зору його наближення до інформаційного суспільства.

За даними Miniwatts Marketing Group, станом на 31.03.2009 р. [8] за кількістю користувачів Інтернет Україна посідає 13-є місце у Європі – 6,7 млн. осіб, займаючи шосте місце за кількістю населення (див. табл. 1.), а також має долю у 1,7% в Європейській аудиторії.

Таблиця 1

Статистика користувачів Інтернету в Європі станом на 31.03.2009

№ з/п	Країна	Чисельність населення (2008 р.)	Кількість користувачів	Частка користувачів у населенні (%)	Зміна протягом 2000–2008 рр. (%)	Частка у Європейській аудиторії Інтернет
1	2	3	4	5	6	7
1.	Німеччина	82369548	55221183	67.0	130.1	14.0
2.	Великобританія	60943912	43221464	70.9	180.7	11.1
3.	Франція	62150775	40858353	65.7	380.7	10.4
4.	Росія	140702094	38000000	27.0	1125.8	9.7
5.	Італія	58145321	28388926	48.8	115.1	7.2
6.	Іспанія	40491051	27552604	70.5	429.9	7.3
7.	Турція	75793836	26500000	35.0	1225.0	6.7
8.	Польща	38500696	20020362	52.0	615.0	5.1
9.	Нідерланди	16645313	13791800	82.9	253.6	3.5
10.	Румунія	22246862	7430000	33.4	828.8	1.9
11.	Швеція	9045389	7295200	80.7	80.2	1.9
12.	Бельгія	10403951	7006400	67.3	250.3	1.8
13.	Україна	45994287	6700000	14.6	3250.0	1.7
14.	Швейцарія	7581520	5762700	76.0	170.0	1.5
15.	Австрія	8205533	5601700	68.3	166.7	1.4
16.	Угорщина	9930915	5215400	52.5	629.4	1.3
17.	Чехія	10220911	4991300	48.8	399.1	1.3
18.	Греція	10772816	4932495	46.0	393.2	1.3
19.	Данія	5484723	4408100	80.4	126.1	1.1
20.	Фінляндія	5244749	4353142	83.0	125.9	1.1
21.	Португалія	10676910	4249200	39.8	70.0	1.1
22.	Норвегія	4644457	3993400	86.0	81.5	1.0
23.	Словакія	5455407	3018400	55.3	364.4	0.8
24.	Білорусь	9685768	2809800	29.0	1461.0	0.7
25.	Сербія	8032338	2602478	32.4	550.6	0.7
26.	Ірландія	4156119	2410549	58.0	207.5	0.6
27.	Болгарія	7262675	2368000	32.6	450.7	0.6
28.	Литва	3565205	2103471	59.0	834.9	0.5
29.	Хорватія	4491543	1984800	44.2	892.4	0.5
30.	Боснія і Герцеговина	4590310	1441000	31.4	20485.7	0.4
31.	Латвія	2245423	1324800	59.0	783.2	0.3
32.	Словенія	2007711	1300000	64.8	333.3	0.3
33.	Македонія	2061315	906979	44.0	2923.3	0.2
34.	Естонія	1307605	854600	65.4	133.1	0.2
35.	Молдова	4324450	700000	16.2	2700.0	0.2
36.	Албанія	3619778	580000	16.0	23100.0	0.1
37.	Косово	1794984	377000	21.0	0.0	0.1
38.	Люксембург	486006	363900	74.9	263.9	0.1
39.	Кіпр	792604	324880	41.0	170.7	0.1
40.	Чорногорія	678177	280000	41.3	0.0	0.1
41.	Ісландія	304367	273930	90.0	63.1	0.1
42.	Мальта	403532	95000	23.5	137.5	0.0
43.	Андорра	82627	58900	71.3	1078.0	0.0
44.	Фарерські острови	48668	37500	77.1	1150.0	0.0
45.	Ліхтенштейн	34515	23000	66.6	155.6	0.0



1	2	3	4	5	6	7
46.	Монако	32835	20000	60.9	185.7	0.0
47.	Сан-Марино	29973	15600	52.0	524.0	0.0
48.	Гібралтар	28002	9853	35.2	515.8	0.0
49.	Ватикан	549	93	16.9	0.0	0.0
50.	Загалом по Європі	803903540	393373398	48.9	274.3	100.0

Проте за часткою користувачів Інтернету у населенні (14,6%) Україна посідає останнє місце у Європі, суттєво відстаючи за цим показником від найближчих сусідів (Росії (27%) та Білорусії (29%)). Радше лише факт, що за темпами зростання протягом 2000 – 2008 рр. наша країна посідає третє місце у Європі після Албанії, Боснії і Герцеговини. Показник зростання становить 3250%, що на тлі загальноєвропейського зростання (274,3%) виглядає доволі солідно. Проте слід мати на увазі, що більшість розвинутих країн за цим показником досягли порогу насичення (70 – 80%), за яким подальше зростання просто неможливе.

Деяко оптимістичніші оцінки дає дослідження, проведене у лютому 2009 р. компанією **Gemius Ukraine** [9].

На основі одержаних даних було виявлено, що аудиторія Інтернету України у лютому 2009 р. становила 7,09 млн. користувачів, що становить 15,4% всього населення. Приріст відносно аналогічного періоду минулого року становив 28%, або 1,55 млн. користувачів. Таким чином, сьогодні Україна знаходиться у зоні формування інформаційного суспільства. Якщо темпи зростання залишаться, за песимістичним прогнозом, на рівні 25% річних, то лише до літа 2012 року країна наблизиться до межі «оцифрованого суспільства» (за С.С. Азаровим), а до «інформаційного суспільства» за 6 років.

Що принесе нам просування до інформаційного суспільства? Без сумніву, певні блага. Серед позитивних наслідків розвитку інформаційного суспільства, насамперед, слід виділити такі:

- підвищення ефективності людської діяльності в усіх сферах шляхом скорочення невиробничої зайнятості і перенесення акцентів на творчу роботу;
- суттєве підвищення конкуренції, що змушує виробників працювати більш ефективно і благодатно впливає на споживчий ринок;
- можливість працівнику гнучко налагоджувати графік робочого часу;
- організація робочого місця за місцем проживання, що дає можливість скорочення непродуктивних витрат;
- підвищення рівня свободи, зміцнення демократії;
- надаються великі можливості людині активно виробляти інформацію, а не тільки її споживати.

Проте не слід забувати і про суттєві недоліки, а саме:

- існування цифрового розриву між країнами, а також між регіонами та соціальними верствами населення в одній країні. Якщо цю проблему цілеспрямовано не вирішувати, то вона може призвести до прогресуючого відставання, стагнації, формування комплексу неповноцінності у певної групи людей;
- формування у людей так званої мозаїчної культури, коли вона знає потроху про все, а фундаментальних знань немає;
- зростаючий психологічний пресинг, спричинений лавиноподібним потоком інформації за умов необхідності прийняття рішень.

Процес розвитку інформаційного суспільства незворотній, оскільки ґрунтується на природному прагненні людини до пізнання. Тому важливо максимально використовувати його позитивні впливи, правильно ідентифікувати негативні фактори і мінімізувати їх вплив. Саме освіта покликана відігравати у цьому процесі вирішальну роль.

За беззаперечним твердженням В.П. Тихомирова [7], за умов формування інформаційного суспільства, освіта повинна формувати два основних уміння:

- створювати нові знання, для цього необхідне все більше поєднання освітньої і наукової діяльності закладів освіти;
- перетворювати нові знання на інновації. Для цього, насамперед, слід уміти створювати особистий контент.



У цій самій праці сформульовано магістральний шлях вирішення поставлених завдань через використання електронного навчання (e-learning) у новому сучасному його розумінні та окреслені шляхи успішної реалізації такого навчання.

З викладеного, можна запропонувати такі завдання, реалізація яких дасть поштовх до удосконалення профспілкової освіти на сучасному етапі формування інформаційного суспільства:

- формування на базі інформаційно-комунікаційних технологій спеціалізованих міждержавних віртуальних наукових та навчальних центрів на теренах СНД з можливим подальшим розширенням під егідою Міжнародної Конфедерації Профспілок. До діяльності таких центрів для створення нових знань та для проведення навчання можна залучати зацікавлених осіб, не обмежуючись часовими і просторовими рамками. Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє це успішно реалізовувати за прикладом розробки відкритої операційної системи LINUX, інших відкритих комп'ютерних систем, причому без залучення величезних фінансових ресурсів;
- розробка і впровадження методів і інструментів електронного навчання (e-learning) у систему профспілкової освіти;
- формування активного профспілкового сегменту інформаційного простору. Це дозволить профспілкам ефективніше впливати на суспільні процеси;
- впровадження у програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових працівників курсів поглибленого вивчення інформаційно-комунікаційних технологій і можливостей їх використання у профспілковій діяльності.

Організатором реалізації перерахованих завдань може стати Міжнародна асоціація наукових і навчальних установ з підготовки кадрів для соціально-трудої сфери, до якої входять потужні центри профспілкової науки і освіти країн Європи та Азії.

Література

1. Азаров С.С. Информационное общество в Украине: будут ли услышаны парламентские слушания? / С.С.Азаров // Институт інформаційного суспільства // <http://www.e-ukraine.org.ua/>
2. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства // Сучасна зарубіжна соціальна філософія / Д.Белл. – К., 1996. – С.194-251.
3. Белл Д. Социальные рамки информационного общества. Сокр. перев. Ю. В. Никуличева / Д.Белл // Новая технократическая волна на Западе / Под ред. П. С. Гуревича. – М., 1988. – 330 с.
4. Декларация принципов построения информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии / Документ WSIS-03/GENEVA/DOC/4-R12 декабря 2003 г. **Оригинал: английский** // <http://www.ifapcom.ru/>
5. Информационное общество // <http://ru.wikipedia.org/>
6. Мартин У. Дж. Информационное общество (Реферат) // Теория и практика общественно-научной информации. Ежеквартальник / АН СССР. ИНИОН; Редкол.: Виноградов В. А. (гл. ред.) и др. – 1990. – № 3. – С. 115–123.
7. Тихомиров В.П. Качественное образование в информационном обществе, основанном на знаниях. Стратегическая программа развития для России / В.П. Тихомиров // Информационное общество. – 2005. – Вып. 4. – С. 6–10.
8. <http://www.internetworldstats.com>
9. <http://www.uair.org.ua>

Коваленко С.Н. Профсоюзное образование в условиях формирования информационного общества. В статье анализируется влияние новых информационно-коммуникационных технологий на этапе формирования информационного общества на систему профсоюзного образования.

Ключевые слова: информационное общество, информационно-коммуникационные технологии, образование, профессиональные союзы, профсоюзное образование.

S. Kovalenko. Trade-union education is in the development of information society. The influence of new information and communication technologies on the system of the trade-union education in the development of information society is analyzed in this article.

Key words: information society, information and communication technologies, education, trade unions, trade-union education.



УДК 331.105.44:351.83

Осовий Г.В.,

Заступник Голови ФПУ

Про взаємодію профспілок з органами влади і роботодавцями з питань подолання фінансово-економічної кризи та мінімізації її наслідків для трудящих

У статті висвітлюється взаємодія профспілок з органами влади й роботодавцями з питань подолання фінансово-економічної кризи й мінімізації його наслідків для трудящих.

Ключові слова: органи влади, роботодавці, підприємці, фінансово-економічна криза, об'єднання роботодавців, робітники.

Фінансово-економічна криза, яка боляче вплинула на всі країни світу, особливо гостро вразила Україну, породивши безліч соціально-економічних проблем.

Зазначивши існуючі проблеми, Федерація профспілок України визначила свою профспілкову позицію і власні дії на захист трудових та соціально-економічних прав спільчан. Одночасно були висловлені конкретні пропозиції та вимоги до органів влади, Національного банку, Фонду держмайна України та наших партнерів по Генеральній угоді – об'єднань роботодавців.

На виконання прийнятих рішень Президія ФПУ тричі – 5 і 24 грудня 2008 р. та 11 лютого 2009 р. на своїх засіданнях визначила необхідні правові й організаційні заходи на їх реалізацію.

Якщо їх узагальнити, то зусилля ФПУ було сконцентровано на таких *п'яти напрямках роботи*.

Перший:

- це спонукання органів влади до консолідованих дій і невідкладного затвердження комплексної програми подолання кризи та захисту людей за цих умов.

Власне це було головною вимогою ФПУ, яка була підтримана учасниками всеукраїнської акції протесту 24 грудня, а також Спільним представницьким органом профспілок.

Другий:

- це забезпечення постійного соціального діалогу з урядом та об'єднаннями роботодавців з найбільш важливих поточних питань та врегулювання проблем окремих підприємств та секторів економіки.

Для цього використовуються консультації на рівні перших осіб. Представники ФПУ беруть участь в обговоренні питань на засіданнях урядових комітетів, Кабінету Міністрів України, колегій міністерств, що дозволяє оперативно вносити пропозиції та впливати на прийняття рішень. 25 лютого 2009 р. відбулось розширене засідання уряду за участю керівників членських організацій, на якому розглянуто стан виконання доручень Прем'єр-міністра Ю.В. Тимошенко на пропозиції профспілок. На нашу думку, це безперечно, дасть імпульс активізації цієї роботи.

Одразу після засідання уряду відбулись робочі зустрічі з керівництвом Міністерства фінансів і промислової політики, і прийняті дві важливі постанови щодо фінансової підтримки підприємств машинобудування та агропромислового комплексу на суму 800 млн. грн. та понад 0,5 млрд. грн. буде спрямовано із Стабілізаційного фонду державним та казенним підприємствам з цільовим спрямуванням на погашення заборгованості із заробітної плати.

Третій:

- це оперативний моніторинг законотворчої роботи, яка значно додала в динамізмі за умов кризи.



Тільки за останніх чотири місяці урядом, народними депутатами й Президентом було внесено на розгляд Верховної Ради понад 160 законопроектів антикризового спрямування. Причому далеко не всі вони відповідали інтересам простих громадян, а деякі містили норми, що звужували зміст і обсяг їх прав та соціальних гарантій.

Завдяки профспілковому моніторингу нам вдалось через парламентські комітети, депутатські фракції, народних депутатів пом'якшити зміст значної частини законопроектів.

Разом з тим, профспілки не зуміли відстояти пропозиції щодо недопущення обмеження прав працівників, зокрема, бюджетної сфери при прийнятті Державного бюджету на 2009 р.

Законом «Про зменшення впливу світової фінансової кризи...» на сферу зайнятості було звужено право членів особистих сільськогосподарських підприємств на соціальний захист у випадку безробіття, а також умови матеріального забезпечення безробітних, які звільнилися з роботи за згодою сторін трудового договору.

Наразі у пожежному порядку законодавці виправляють ситуацію, до роботи груп делеговані представники ФПУ. Є надія, що ближчим часом ці недоречності будуть урегульовані.

Четвертий:

□ це активізація правозахисної роботи безпосередньо нашими організаціями або у взаємодії з органами прокуратури, держінспекцій праці, держнаглядохоронпраці.

Зокрема, на звернення ФПУ органами прокуратури у січні–лютому цього року були вжиті заходи щодо повернення заборгованості із заробітної плати на *42 підприємствах* на загальну суму *понад 25 млн. грн.* 19 лютого 2009 р. у Генеральній Прокуратурі за участі ФПУ з цього питання проведена спеціальна нарада з прокурорами областей.

Починаючи з березня на кожному засіданні уряду заслуховуються звіти керівників міністерств про стан виплати заробітної плати.

Власними силами фахівців ФПУ та профспілкових організацій тільки за перших два місяці поточного року було надано правову допомогу більш як 36 тис. спілчан. Слід зазначити, що останнім часом кількість звернень громадян, профспілкових комітетів, трудових колективів до ФПУ за захистом невинно зростає. Щоб прискорити оперативність реагування, при Управлінні правової роботи з лютого відкрито телефонну гарячу лінію. Йде формування Третейського суду, адвокатури, відновлено роботу громадської приймальні.

П'ятий напрям роботи

□ це інформаційно-роз'яснювальна робота серед спілчан, надання методичної і практичної допомоги профспілковим організаціям у справі захисту людини праці.

Зокрема, Голова ФПУ В.Г. Хара побував у п'яти областях України. Антикризовою роботою групою ФПУ підготовлено і скеровано на місця три випуски методичних порад головам профкомів як захищати працівників у кризових ситуаціях. Більше уваги цим питанням почали приділяти видання «Профінформу».

У підготовленій на засідання Ради брошурі «100 днів разом» і хронології дій узагальнено основні віхи спільної роботи.

Успішна реалізація захисних функцій профспілок та рішень колегіальних органів ФПУ залежить не тільки від керівництва і апарату, а й від включення в цю роботу *членських організацій*, їх взаємодії на своєму рівні із органами влади і організаціями роботодавців.

Особливої актуальності така взаємодія набуває за умов фінансово-економічної кризи, коли щоденно слід оперативно реагувати на звернення з підприємств і профспілкових організацій з місць.

За участю членських організацій – профспілок металургійної і хімічної промисловості, будівництва укладено *меморандуми порозуміння* між Кабінетом Міністрів і підприємствами цих ключових для економіки галузей.

Держава надала їм певні преференції (ціна на газ, електроенергію, перевезення вантажів залізничним транспортом) за умови збереження робочих місць і кадрового потенціалу. На добудову житлових будинків з *70% готовністю* з березня 2009 р. спрямовано зі Стабілізаційного фонду *понад 2 млрд. грн.*

Подібні пакти про партнерство і співпрацю на галузевому рівні укладено в агропромисловому комплексі і легкій промисловості.



У багатьох регіонах за участю міжгалузевих профоб'єднань органами влади і об'єднаннями роботодавців теж реалізуються спільні антикризові заходи. Або ж ці питання вирішуються соціальними партнерами у рамках обласних соціально-економічних рад.

Разом з тим, аналіз виконання зобов'язань взятих на себе його учасниками, вказує на те, що робота з реалізації домовленостей за меморандумами, ведеться вкрай повільно, терміни виконання порушуються. У результаті гострі проблемні питання не знаходять свого вирішення, що викликає законне невдоволення у трудових колективах.

З іншого боку, не всі керівники підприємств дотримуються взятих на себе соціальних зобов'язань та умов колективних договорів.

Одне з таких чутливих питань – це своєчасне відшкодування державою *податку на додану вартість* підприємствам – експортерам.

Сума боргу наразі становить *понад 12 млрд. грн.*, а це негативно позначається на фінансовій діяльності підприємств, їх спроможності своєчасно сплачувати заробітну плату, внески до Пенсійного та інших фондів соціального страхування працівників та податки.

З ініціативи керівництва ФПУ з цього приводу відбулись двосторонні консультації з Державною податковою адміністрацією і створено спільну робочу групу з оперативного розгляду звернень роботодавців і профспілкових комітетів щодо проблемних питань відшкодування ПДВ.

Прискорене відшкодування ПДВ буде, насамперед, для підприємств, які мають заборгованість із заробітної плати. Посилений контроль за цим здійснюватиметься і з боку уряду.

Як позитивне також слід відзначити збільшення бюджетного ресурсу на відшкодування ПДВ на *8,1 млрд. грн., або 33%*.

Визначаючи свої дії на засіданні Ради у листопаді 2008 р., профспілки все ще були в полоні ілюзії, що криза – це короткочасне, тимчасове явище, яке швидко вдасться подолати. В усякому разі у цьому постійно переконувала влада.

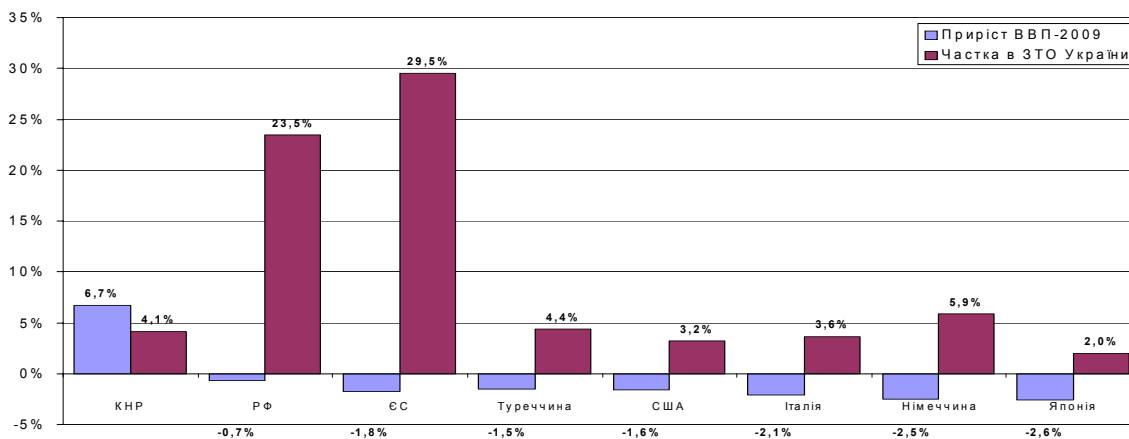
Сьогодні вже є переконаним фактом, що такого планетарного масштабу і таких руйнівних наслідків для економік і людей світ ще не знав. І ніхто навіть не береться визначити дату її завершення.

Якщо ще восени минулого року провідні міжнародні фінансові організації і уряди держав світу вибудовували більш-менш оптимістичні прогнози, то на початку цього року практично всі переглянули свої прогнози у бік погіршення ситуації, зазначивши, що економічне відновлення можливе не раніше 2010 р. і то – за сприятливих умов та не в усіх країнах.

Навіть такі найпотужніші держави світу як США, Японія, Країни ЄС та Росія, незважаючи на проведені колосальні фінансові вливання в економіку та банківську систему запланували у поточному році скорочення обсягу ВВП, зниження суспільних видатків та зростання безробіття.

Аналогічні прогнозні оцінки для України дають ООН, Міжнародна організація праці та ін.

Це означає, що попит на продукцію українських експортерів, які формують майже третину ВВП країни, значно звужуватимуться і традиційні ринки збуту будуть закриті.

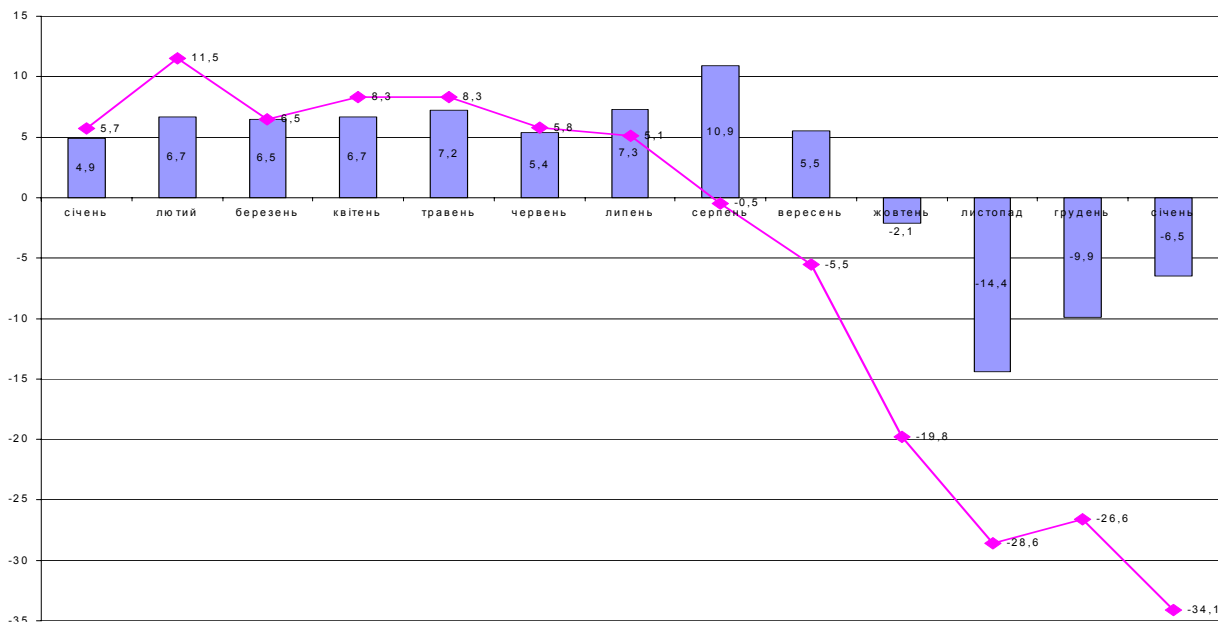


Діаграма 1. Частка країн-партнерів у зовнішній торгівлі товарами України та прогноз приросту їх ВВП у 2009 р. (Прогноз МВФ, 01.2009)

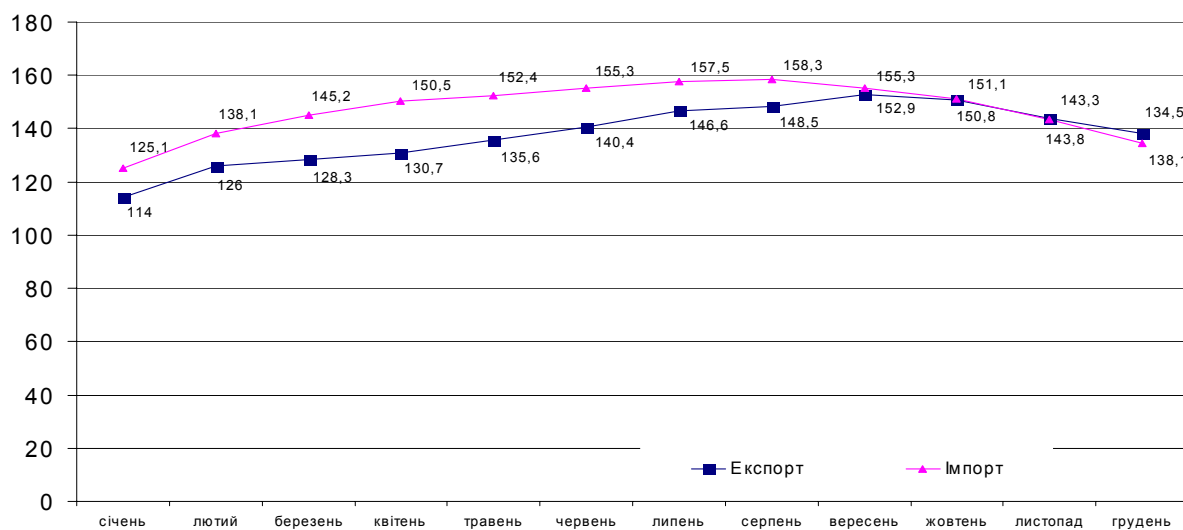


Що відбувається в Україні?

Починаючи з жовтня 2008 р., ситуація в економіці та соціально-трудовій сфері продовжує погіршуватись, що підтверджується такими даними як подальше скорочення обсягів виробництва, наростання кризи у фінансово-банківській сфері, девальвація гривні, зростання безробіття та, як наслідок, зниження життєвого рівня переважної частини громадян.



Діаграма 2. Динаміка розвитку промисловості та ВВП у 2008 р. (% до відповідного місяця 2007 р.)



Діаграма 3. Кумулятивні темпи зростання (зниження) експорту-імпорту товарів у 2008 р. (до відповідного періоду 2007 року), %

Якщо рік тому всі галузі, окрім будівництва, мали значний приріст, то на початку цього року – навпаки, всі галузі, крім сільського господарства, допустили значне падіння обсягів виробництва.

За оцінками ООН і МОП Україна є однією з держав світу, які найбільше постраждали від світової фінансової кризи. Як вказують дані загальнонаціонального соціологічного опитування, майже 70 % сімей в Україні відчули на собі негативний вплив кризи, їм доводиться обмежувати свої витрати, а третині сімей – економити навіть на найнеобхіднішому – харчуванні.

На жаль, ні органи влади, ні бізнес-еліта, ні профспілковий рух поки що не змогли протиставити викликам кризи свою консолідовану протидію.



Більш того, проглядається прагнення перекласти негаразди кризи на плечі простих людей.

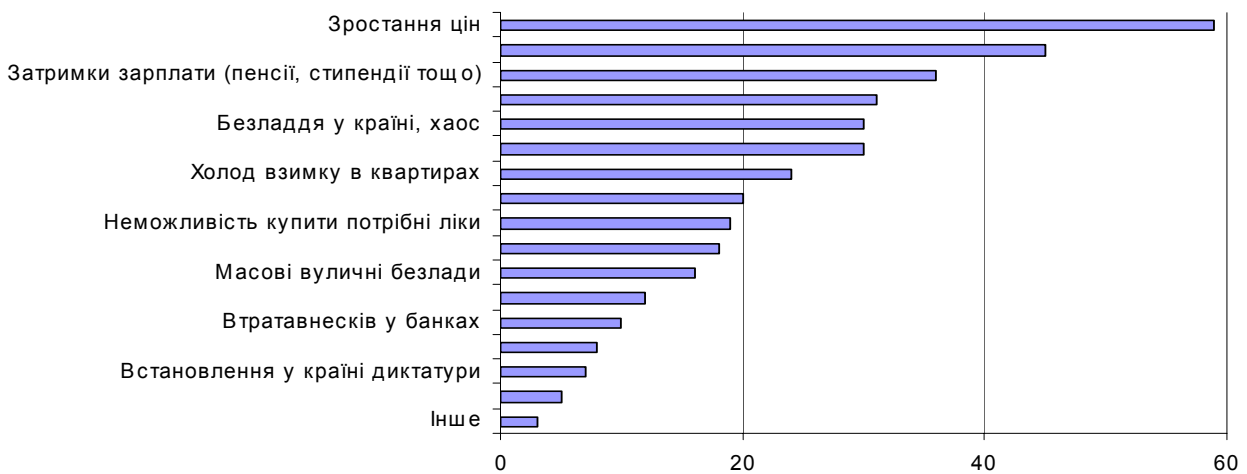
Цього профспілки категорично не сприймають і будуть жорстко відстоювати та захищати права працюючих людей.

Потрібно усвідомити, що криза в економіці поступово переростає на соціальну кризу і це вже несе загрозу безпеці самої держави. Підтвердженням тому є непоодинокі бунти, випадки перекриття магістралей, захоплення підприємств. Стрімко зростає кількість трудових конфліктів на підприємствах і протестних настроїв у працівників.

І профспілки зобов'язані у цей складний час бути разом із трудящими. Щоб не повторилася ситуація початку 90-х років, коли страйкові комітети на багатьох підприємствах потіснили профспілки.

Що нині найбільше хвилює трудящих?

Це – втрата роботи і, хоча б і відносно не високого за умов кризи, але стабільного заробітку.



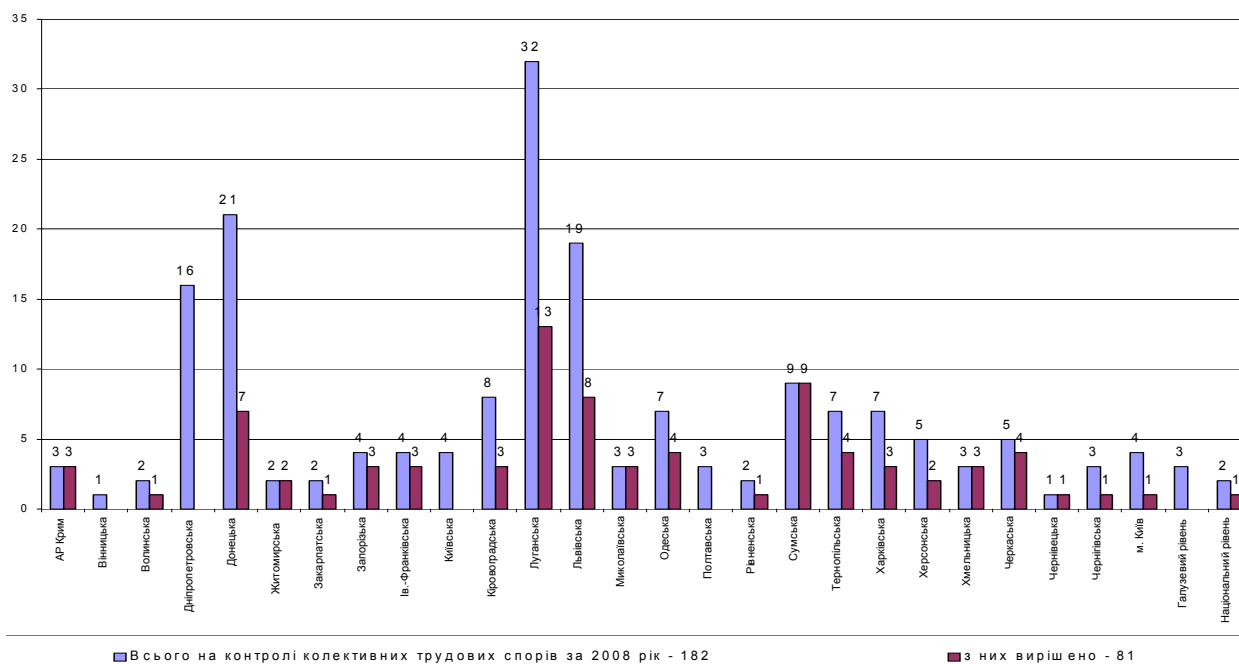
Діаграма 4. Структура соціальних побоювань громадян України (грудень 2008 р., % від опитаних)

На жаль, принципово важливі зобов'язання за Генеральною угодою, угодами і колективними договорами, стороною власників грубо порушуються.

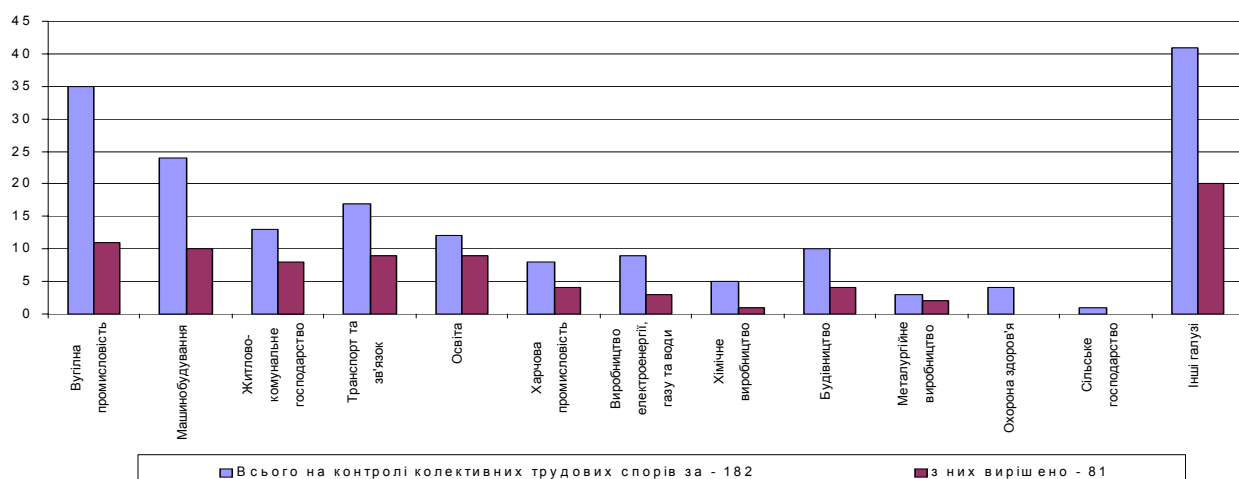
Таблиця

Профспілкова оцінка виконання Генеральної угоди на 2008–2009 рр. за станом на 1 січня 2009 р.

Оцінка виконання	Розділ I виробництво та зайнятість	Розділ II Оплата праці	Розділ III Охорона праці та здоров'я, умови праці та відпочинку	Розділ IV. Соціальний захист та задово- лення духовних потреб	Заключні положення	Всього за Угодою	%
Виконано/ виконується	26	12	43	22	9	112	52,34
Виконано/ виконується частково	20	3	4	14	4	45	21,03
Не виконано /не виконується	6	5	9	26	2	48	22,43
Без оцінки	4	1	3	0	1	9	4,21
Всього пунктів	56	21	59	62	16	214	100



Діаграма 5. Кількість колективних трудових спорів у 2008 р. у розрізі адміністративно-територіальних одиниць

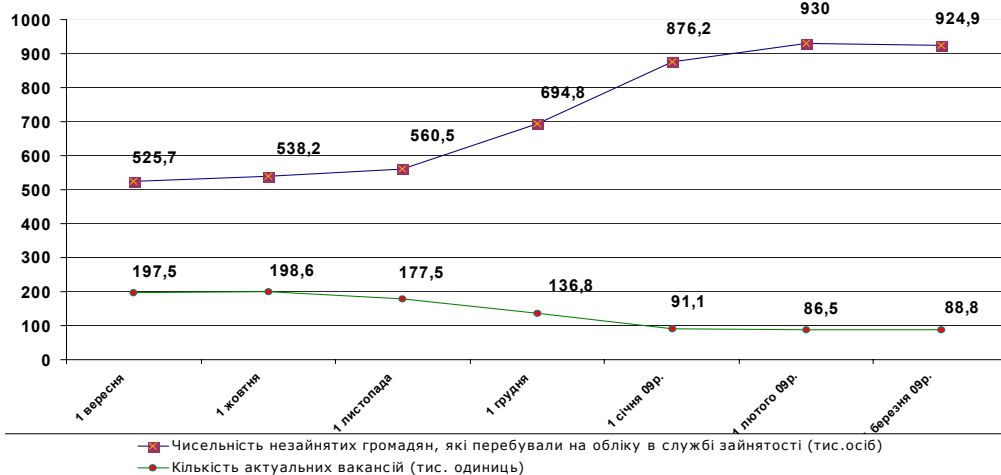


Діаграма 6. Кількість колективних трудових спорів в 2008 р. у розрізі галузевої економіки

Особливо суспільнозагрозливого масштабу набуває *безробіття*. Якщо на початку 2009 р. воно становило *1,4 млн. осіб*, то на кінець року може досягти *3 млн.*

Інша проблема – це вимушена неповна зайнятість працівників. У січні 2009 р. за таких умов знаходилось *2 млн 170 тис.* працівників, або кожний п'ятий, зокрема в режимі скороченого робочого дня (тижня) працювало майже *1,1 млн. осіб* та приблизно така сама кількість перебувала у так званих адміністративних відпустках. Найбільша кількість їх у промисловості, будівництві, лісовому господарстві та на транспорті.

Різне уповільнення динаміки зростання ВВП та скорочення обсягів виробництва призвело до зменшення рівня заробітної плати у всіх без винятку галузях економіки. У січні її середній розмір *1655 грн.* залишався на рівні лютого 2008 ру. Реальна заробітна плата під впливом високого рівня інфляції скоротилась майже на *12%*.



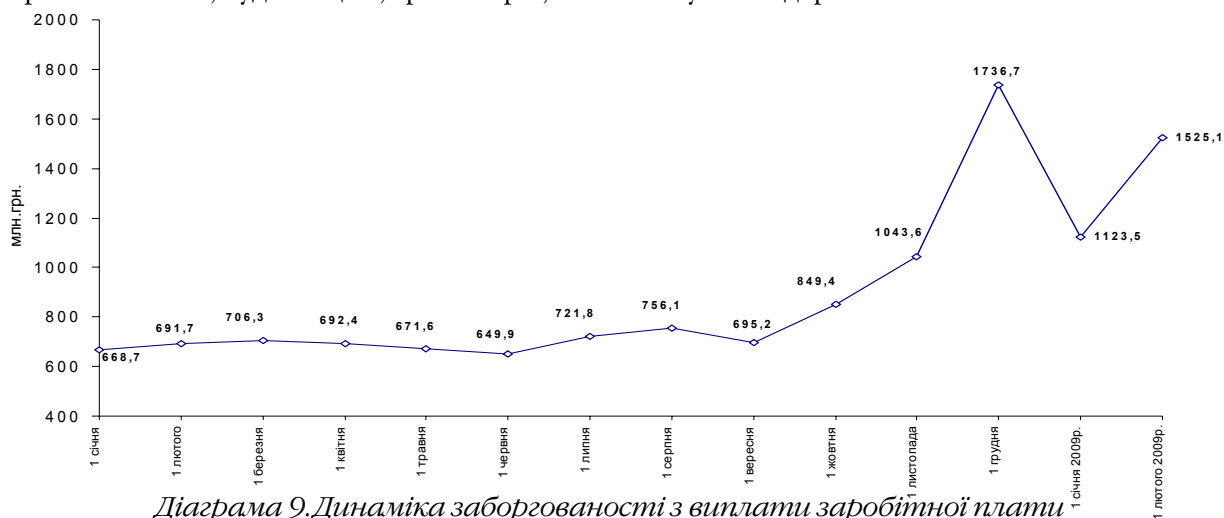
Діаграма 7. Чисельність незайнятих громадян та кількість вакансій (вересень 2008 – лютий 2009 рр.)



Діаграма 8. Динаміка середньої заробітної плати у 2008-2009 рр.

Відбулось фактичне заморожування і заробітної плати працівникам бюджетної сфери, оскільки розмір базового окладу працівника першого тарифного розряду за Єдиною тарифною сіткою залишається в розмірі, нижчому за мінімальну заробітну плату (545 грн.) на місяць.

Водночас зростає динаміка затримок виплати заробітної плати працівникам особливо у промисловості, будівництві, транспорті, сільському господарстві.



Діаграма 9. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2008-2009рр. (на 1 число кожного місяця)



Загальний обсяг боргу із зарплати на 1 лютого становив понад 1,5 млрд. грн., або 8,2% фонду оплати праці, особливо у вугільній галузі, що змусило профспілку шахтарів організувати весняний похід гірників на Київ.

Цілком очевидно, що за цих обставин кожна профспілкова ланка і первинна організація повинні максимально використовувати надані їм за законом права на захист людини праці. Бо криза – це ще й перевірка нашої спроможності не втрати довіри членів профспілок. Хоча зниження чисельності спілчан, коли масово згортається виробництво та банкрутують підприємства, очевидно, не уникнути.

Зокрема ФПУ прийняла рішення і вступила в колективний трудовий спір з урядом і веде нелегкі переговори. Однак, для всіх нас мають бути прикладом ті країни, де уряди, роботодавці і профспілки об'єднують свої зусилля для подолання руйнівних наслідків кризи для економік і людей, використовуючи перевірений часом універсальний такий механізм як соціальний діалог.

Свій конструктивний внесок у цю справу можуть додати і профспілки.

Враховуючи зазначене, керівництво Федерації профспілок України всеукраїнських об'єднаних організацій роботодавців та підприємців прийняло рішення про розробку антикризових заходів «План першочергових та системних заходів та проект Угоди про взаємодію за сучасних умов».



Такий документ був створений і попередньо обговорений на засіданні Президії ФПУ. Проте, слід наголосити, що розробники вимушені були шукати компроміс між економічними інтересами власників і соціальним захистом працівників, між проблемами інвестування коштів у розвиток виробництва і неприпустимістю зниження життєвого рівня людей. А тому окремі положення поки носять загальний характер і конкретизуватись будуть у подальшій роботі.

Осовой Г.В. О взаимодействии профсоюзов с органами власти и работодателями по вопросам преодоления финансово-экономического кризиса и минимизации ее следствий для трудящихся. В статье освещается взаимодействие профсоюзов с органами власти и работодателями по вопросам преодоления финансово-экономического кризиса и минимизации его последствий для трудящихся.

Ключевые слова: органы власти, работодатели, предприниматели, финансово-экономический кризис, объединение работодателей, рабочие.

G. Osovoi. Interaction of trade unions with authorities and employers on issues of overcoming financial economic crisis and reduction of its consequences for workers. The article deals with issues of cooperation of trade unions with authorities and employers on issues of overcoming financial economic crisis and reduction of its consequences for workers.

Key words: authorities, employers, businessmen, financial economic crisis, employers' unions, workers.



УДК [331.105.44:316.334.3](477)

Скворець В.О.,

канд. філос. наук, ст. викл. кафедри соціальної філософії та управління
Запорізького національного університету*Життєустрій народу, соціальна політика і профспілки України*

У статті подається соціально-філософський аналіз впливу соціальної політики і профспілок на життєустрій українського народу. Зміни життєустрою народу в період незалежного розвитку України свідчать про кризу існуючої моделі суспільного розвитку, яка характеризується відсутністю ресурсів не тільки для соціального розвитку суспільства, а й для модернізації економіки. Саме профспілки здатні позитивно вплинути на вибір інноваційної моделі модернізації України, яка спирається на життєустрій народу.

Ключові слова: соціальна політика, профспілки, життєустрій, ліберальні реформи, суспільна деградація, боротьба трудящих, криза суспільного відтворення, олігархічно-бюрократична держава, модернізація, інноваційна модель розвитку.

Основні тенденції розвитку України актуалізують проблему ролі профспілок у формуванні соціальної політики, яка відображає соціальну сутність і спрямованість держави, впливає на життєустрій народу. Проблема життєустрою залишається малодослідженою, хоча для її осмислення є достатньо матеріалу історичного, соціологічного, демографічного, етнографічного, літературознавчого характеру, а також світовий досвід держав, які проводять соціальні реформи, що спираються на соціокультурну основу власного народу. В Україні, на жаль, ринкові реформи за рецептами МВФ, не лише завдали великої шкоди соціально-економічному розвитку країни, а й відірвали правлячу верхівку від життєустрою народу, зумовили деформацію соціальної політики. Об'єктивні показники стану України засвідчують, що існуюча модель соціально-економічного розвитку вичерпала свій ресурс.

Мета нашої статті – започаткувати соціально-філософське дослідження впливу соціальної політики і профспілок на життєустрій українського народу.

У науці склалися різні теоретичні моделі уявлень про соціальну політику. Деякі з них зводять соціальну політику лише до здійснення однієї, хоч і дуже важливої, функції держави. «Соціальна політика, за Т. Ганслі (Канада), функція державної відповідальності за: 1) використання суспільних ресурсів; 2) регулювання приватної діяльності; 3) підтримку приватної, індивідуальної та колективної поведінки з метою максимізації соціальної вигоди та умов життя населення. ... Мета соціальної політики – створення умов для задоволення соціальних потреб та інтересів людей, підтримки, захисту, корекції та реабілітації окремих громадян і соціальних груп, а також розвиток (соціалізація) людини» [3, с. 386].

Більш змістовним і органічно пов'язаним з ментальністю народу, є поняття «соціальна політика» в книзі П.І. Шевчука: «Враховуючи парадигму соціальної справедливості, поняття «соціальна політика» можна тлумачити як діяльність держави з узгодження інтересів різних соціальних груп у сфері виробництва, розподілу і споживання, а також узгодження інтересів цих груп з інтересами окремої пересічної людини та колективними цілями всього суспільства. ... Соціальна політика – це система програм, служб та заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей. Соціальна політика охоплює усі сфери життєдіяльності людей – виробничу, соціальну, політичну, духовну та регулює стосунки між суспільством, колективом, громадою, особою у кожній з цих сфер та зонах їх взаємодії» [19, с. 12–13]. По-іншому визначено і спрямованість соціальної політики: «Мета соціальної політики – створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності» [19, с. 15]. Отже, наведене у книзі П.І. Шевчука уявлення про соціальну політику має такі переваги:

- спирається на категорію соціальної справедливості (на мораль);
- пов'язує соціальну політику із процесом суспільного відтворення;
- орієнтує на оптимізацію соціальних відносин.

Недоліком наведених уявлень про соціальну політику є зведення зазначеного феноме-



на лише до прояву суб'єктності держави, оскільки в реальному житті на соціальну політику держави суттєво впливають інші соціальні суб'єкти.

Наведена в словнику С.І. Ожегова дефініція, що тлумачить поняття «життеустрій» як «створення будь-кому нормальних умов життя, побуту» [9, с. 167], недостатньо розкриває сутність цього поняття, оскільки не враховує активності тих, для кого ці умови створюються. Уточнення поняття «життеустрій» вимагає подолання обмеження його змісту, зумовленого пасивним «створення будь-кому», і розширення змісту поняття активним «створення будь-ким», а також з'ясування критеріїв, що характеризують життеустрій. Тому більш глибоким за сутністю і змістом уявляється наступне поняття. Життеустрій – це система забезпечення нормальних умов життя, яка є результатом життєдіяльності людей і відображена сукупністю критеріїв, серед яких визначальними є: 1) цілеспрямована суспільна діяльність особистостей; 2) взаємодія соціальних суб'єктів у процесі реалізації своїх потреб та інтересів; 3) нагромадження соціального досвіду і соціальних цінностей; 4) формування суспільних відносин і соціального капіталу; 5) забезпечення соціальної безпеки життєдіяльності з допомогою соціальних норм та інших засобів; 6) реалізація різноманітних проектів з використанням різних ресурсів; 7) забезпечення умов для реалізації процесу суспільного відтворення.

Поняття «соціальна політика» і «життеустрій» пов'язані за змістом, оскільки основною ознакою життеустрою є «забезпечення нормальних умов життя», а метою соціальної політики – «створення умов для задоволення соціальних потреб та інтересів людей», «для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин». Соціальна політика впливає на життеустрій різних людей і соціальних суб'єктів, а життеустрій народу утворює підґрунтя соціальної політики.

Розглянемо зміни життеустрою народу періоду незалежного розвитку України. Системна криза мала катастрофічні наслідки. Демографічні втрати України, населення якої з 1993 р. до середини 2008 р. зменшилося з 52,2 млн. до 46,2 млн. осіб, становили 12 %. За прогнозами, до 2015 р. населення України зменшиться до 41,3 млн. осіб, а до 2050 р. – на 40 % [15, с. 100].

Україна перемістилася із розряду країн другого світу, якою була УРСР у складі СРСР, до розряду країн «третього світу». За умов ринкової трансформації соціуму руйнівних ударів зазнали всі сфери суспільного життя. Наприкінці 90-х років ХХ ст. спад виробництва в Україні становив 59,5% від рівня 1990 р. М.А. Павловський у 2001 р. дав таку оцінку наслідків ліберальних реформ режиму Л. Кучми: «Якщо за роки реформ Китай створив 15 нових галузей народного господарства, то в Україні не лише не створено жодної нової, а на межі зникнення близько восьми галузей (за межу прийнято вважати стан падіння виробництва більше ніж у 3–4 рази). ... У цілому по сільському господарству 94% господарств збанкрутіло. ... Витрати зведеного бюджету з 1990 до 1998 р. зменшились із 78,2 млрд. доларів до 12,4 млрд. доларів, тобто у 6,3 раза, в тому числі на освіту – з 12 млрд. доларів до 1,8 млрд. дол. (у 6,7 раза); на охорону здоров'я – з 7,9 млрд. до 1,5 млрд. доларів (у 5,3 раза); на культуру – з 1,3 млрд. до 0,1 млрд. доларів (у 13 разів)» [11, с. 16; 17].

Ліберальні реформи зруйнували соціальну структуру, що дісталася Україні в спадщину від УРСР і мала в основі людей середнього достатку, тобто тих, хто на Заході позначається як «середній клас», глибоко травмували суспільну свідомість. За даними дослідників, із 1988 до 2001 р. чисельність нижчих верств населення зросла від 5,7 до 88,2%, середніх скоротилася з 75,0 до 9,8%, вищих – з 19,3 до 2% [4, с. 25]. Е. Лібанова пише: «...соціальна структура наближена радше до латиноамериканських або африканських, ніж до європейських взірців (...), домінують утриманські настрої та загальне незадоволення ситуацією, через нерозвинутість громадянських інститутів суспільство не в змозі контролювати дії влади» [6, с. 120]. Ці оцінки засвідчують кризу життеустрою народу та існуючої моделі суспільного розвитку.

Порівняння на основі об'єктивного аналізу життеустрою українського народу в сучасній Україні з його радянським життеустроєм повоєнного періоду, на жаль, засвідчує переваги останнього над першим. Історія м. Дніпрорудного є яскравим прикладом двох моделей соціально-економічного розвитку: радянського – планового і теперішнього – ринкового. У березні 1961 р. було закладено перший камінь у будівництво Дніпрорудного, а вже



в 1991 р. на березі Каховського водосховища красувалося благоустроєне місто на 25 тис. жителів. Крім того, побудовано кілька підприємств, серед яких найбільшими є Запорізький залізорудний комбінат (ЗЗРК) та завод будівельно-оздоблювальних машин (БОМ), на кожному з них понад 4 тис. робочих місць. За останніх 17 років у м. Дніпрорудному не побудовано жодної житлової багатоповерхівки. Щоправда, є виняток, коли недобудовану в радянський період п'ятиповерхівку (була лише споруда) добудували на кошти ЗЗРК, а квартири продали в кредит працівникам комбінату, які повинні працювати не менше 10 років, щоб відпрацювати отримане житло. Населення міста зменшилося до 21 тис. осіб. Завод БОМ, який колись мав високотехнологічне обладнання, доведено до занепаду, там працює до 300 працівників. Цей приклад демонструє, що в радянський період держава виділяла величезні кошти для промислового і житлового будівництва, а житло надавалося трудящим безкоштовно. В незалежній Україні коштів для будівництва житла (крім елітарного) та об'єктів соціально-культурної сфери немає ні в держави, ні в регіональної влади, ні в територіальних громад. Немає коштів і для модернізації економіки. Всі ресурси, які могли б бути використані для розвитку економіки, сконцентровані в руках олігархів.

Про яку соціальну політику в Україні можна говорити за умов теперішньої моделі соціально-економічного розвитку? Панування олігархічно-бюрократичного режиму, незалежно від персоналій на найвищих державних посадах, означає, що ресурсів для соціального розвитку та модернізації країни немає. У соціально-економічному розвитку незалежної України чітко виділяються два періоди: 1) період суспільної деградації, що продовжувався протягом 90-х років ХХ ст.; 2) період економічного зростання з 2000 р. до початку кризи восени 2008 р. Спробуємо визначити специфіку соціальної політики кожного з цих періодів.

Період масштабної суспільної деградації українського соціуму в 90-х роках ХХ ст. був зумовлений реалізацією розробленої за рецептами МВФ моделі реформ, названої «шоковою терапією». Ю. Пахомов зазначає: «Неправильні твердження, згідно з якими реформи за рецептами МВФ (тобто Вашингтонського консенсусу) були успішними. Результат, до якого дійшли Україна і Росія, тобто повний крах, мав місце і в країнах Латинської Америки, де ці рецепти періодично застосовувались» [13, с. 3]. Далі вчений зазначає, що «...в Україні навіть пересічна людина знає, що руйнування національного господарства відбулося значною мірою завдяки трубадурам від МВФ, які, закупивши ЗМІ, вже з початку 90-х років зомбували український народ на предмет сприйняття моделі МВФ як вищого блага. Нашому народу робилася установка на очікування близького економічного дива, яке повинно відбутися від цілющих властивостей емвеефівських рецептів» [13, с. 5].

У цей період про соціальну політику як про «створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин» взагалі говорити неможливо, оскільки «шокова терапія» характеризувалася *антисоціальною політикою*. За оцінкою Г. Осового, у цей період з боку роботодавців відбулося тотальне посилення рівня експлуатації робочої сили, держава відмовилася від жорсткого регулювання ринку, всіляко його лібералізувала, пустивши на самотік ціни: «всі сили були спрямовані на первісне нагромадження капіталу, а потім його «відмивання». Основними джерелами такого збагачення стала державна власність і знецінення робочої сили. ... За 10 років приватизації було роздержавлено державного майна на 120 млрд. грн., проте в державну казну від цього надійшло лише близько 6 млрд. У той самий час «удачливими бізнесменами» щорічно вивозився через офшорні зони капітал на мільярди доларів (...). Дійшло до того, що для поновлення обігових коштів, яких не вистачає, роботодавці 1995 р. почали масово з затримувати виплату заробітної плати. Шляхом таких примусових незаконних вилучень у працівників вони отримали у 1999 р. «безвідсотковий кредит» на суму понад 7 млрд. грн... Як це не парадоксально, але до такої «економії» слідом за приватними власниками вдалася й держава, яка перестала справно виплачувати заробітну плату працівникам бюджетного сектора» [10, с. 19–20].

Боротьба за зміну стратегії реформ відобразилася в суспільно-політичному русі України. Важливу роль в аналізі сутності та наслідків неоліберальних реформ відіграли дослідження українських економістів І.І. Лукінова, В.М. Гейця, Ю.М. Пахомова, М.Г. Чумаченка, О.Г. Білоруса, А.С. Філіпченка [2, с. 711], які внесли пропозиції щодо зміни курсу ре-



форм, відродження вітчизняного виробництва, переходу від зубожіння широких верств населення України до економічного зростання і зростання добробуту народу. Ця позиція значно вплинула на суспільну свідомість, сприяла виникненню опозиції щодо курсу на деградацію України.

Важливим чинником відмови від курсу «шокової терапії» стала боротьба трудящих за свої права. Під керівництвом профспілок 4 рази «організовувалися всеукраїнські акції протесту, найбільша з яких – у 1998 р., що пройшла під гаслом «Роботу, зарплату, соціальний захист!» зібрала під профспілкові прапори понад 4,5 млн. осіб. В окремі роки страйкувало до 1,5 тис. трудових колективів підприємств. Активно боролися за свої законні права на гідну зарплату і своєчасну оплату праці шахтарі, освітяни, працівники транспортних галузей, житлово-комунального господарства, атомної енергетики та деякі інші. Ця боротьба ускладнювалася пасивністю більшості громадян. «Навіть у піковий період 1999 р., коли майже 11 млн. працівників, або кожен другий з трьох зайнятих, місяцями не отримували заробітну плату, лише близько 400 тис. з них звернулося за захистом своїх прав до суду. Тільки на 588 підприємствах із 600 тис., де мала місце заборгованість із заробітної плати, працівниками та профспілками були ініційовані колективні трудові спори з роботодавцями з цього приводу» [10, с. 20, 21].

Фахівці зазначають, що переломним на шляху розвитку економіки України став 2000 р., починаючи з якого спостерігається зростання реального ВВП, обсягів промислового виробництва, добробуту населення. Протягом 2000–2004 рр. «реальний ВВП збільшився майже у 1,5 раза. Проте, враховуючи, що Україна за час тривалої економічної кризи втратила більше половини свого економічного потенціалу, за цей період вдалося компенсувати його третину та дещо перевищити рівень 1994 р. ... Поряд з тим, у період 2004–2006 рр. почала формуватися споживацька модель, яка містить дуже суттєві ризики для економічного зростання і фінансової стабільності в державі ...» [7, с. 19].

З 2000 р. в Україні починається повернення від антисоціальної до соціальної політики держави. Е. Лібанова зазначає, що зростання середньої заробітної плати в Україні розпочалося водночас з економічним піднесенням, проте, незважаючи на дуже значне підвищення зарплати, особливо у 2004–2007 рр., відставання від країн Центральної та Східної Європи не тільки не зменшилося, а здебільшого зросло: порівняно з Латвією та Румунією – на 146 євро на місяць, з Естонією – на 125, з Росією – на 114 [6, с. 130]. Важливим напрямом соціальної політики стала пенсійна реформа, але забезпечити розмір мінімальної пенсії на рівні прожиткового мінімуму держава так і не спромоглася. З 2005 р. значну роль у пом'якшенні демографічної кризи відіграє багаторазове підвищення грошової допомоги сім'ї при народженні дитини. Криза 2008 р. зупинила реалізацію соціальних програм.

Скромні соціальні гарантії, які мають сьогодні трудящі України, дісталися не від доброї волі правлячої верхівки, а у результаті боротьби трудящих за свої права. Прикладом цієї боротьби став конфлікт між освітянами і владою, яка тривалий час ігнорувала вимоги ст. 57 Закону України «Про освіту», що встановлює державні гарантії освітянам і визначає їх правовий статус. У 1997–2001 рр. державна влада України всупереч вимогам закону позбавляла освітян щомісячних надбавок за педагогічний стаж і щорічних виплат на оздоровлення, а тому станом на літо 2003 р. освітянами було подано 30 тис. судових позовів до держави. Як вказують документи, 29 червня 2004 р. Європейський суд з прав людини виніс рішення у справах вчительок з м. Конотопа – Г.О. Жовнір та І.В. Півень, які протягом шести років не змогли добитися виплати надбавок за педагогічний стаж, що передбачені ст. 57 Закону України «Про освіту». Ці рішення Євросуду зобов'язали Україну виплатити заявницям протягом трьох місяців не тільки матеріальну шкоду (Г.О. Жовнір – 50 євро, І.В. Півень – 117 євро), компенсацію судових витрат (по 42 євро), а й моральну шкоду – по 3200 євро кожній [17, с. 362, 370]. На той час сотні таких самих позовів освітян були вже виграні в Україні, що означало готовність освітян вишикуватися широкою чергою до Євросуду. Влітку 2004 р. Верховна Рада України прийняла закон про реструктуризацію державного боргу перед освітянами і виділення для цього в держбюджеті на п'ять років близько 6 млрд. грн.

Як бачимо, боротьба трудящих за свої трудові права разом з активними діями профспілок вирішальною мірою сприяла утвердженню соціальної спрямованості політики дер-



жави, але влада в Україні так і не спромоглася забезпечити відповідно до вимог законодавства потреби освіти, науки, культури, охорони здоров'я у фінансуванні цих важливих галузей та забезпеченні статусу їх працівників. Під тиском боротьби трудящих і вимог громадськості державна влада змушена була відмовитися від продовження неоліберальних реформ в Україні, але інерція настроїв протесту проти антинародного курсу сприяла розгортанню «помаранчевої революції», яка була б неможливою без масового невдоволення громадян своїм життєустроєм та без активності студентської молоді. Ці події засвідчили гостроту соціальних проблем і нездатність існуючої державної влади розв'язати їх.

За існуючої моделі олігархічно-бюрократичної держави не тільки соціальна політика є слабкою, а й перспективи модернізації України невтішні. академік НАН України Ю. Пахомов доводить, що Україна «навіть при періодично високих темпах не може вирватися з пастки низькотехнологічності, тобто, говорячи відверто, відсталості» й застерігає: «...мова у випадку подальшого консервування відсталості піде вже не про розвиток, а про виживання країни» [14, с. 45]. Ця проблема є бідую регіонів. «На Запоріжжі випускають усі вітчизняні авіадвигуни й трансформатори, половину легкових автомобілів, виробляють майже весь первинний алюміній і титанову губку, більше чверті від сумарного обсягу електроенергії та близько 18 відсотків сталі й готового прокату. Цим би можна було пишатися, якби за останні два десятиліття економіка не зазнала таких втрат, що від них не вдається оговтатися й досі. Бо загинули не те, що окремі підприємства – цілі галузі. Негативні структурні зміни в економіці перетворили область із розряду «локомотивів» на сировинний придаток інших країн. ... Скажімо, частка сировини в обсязі реалізованої за перше півріччя промислової продукції склала 62 відсотки» [8, с. 8].

Аналіз змін життєустрою народу засвідчує кризу суспільного відтворення, подолання якої вимагає переходу до інноваційної моделі розвитку України. Про її сутність В.І. Воловик пише: «Необхідна ... строго науково вивірена, розгорнута теорія, мисленнева модель розвитку суспільства, прогресивних змін у всіх основних сферах його життєдіяльності – економічній, політичній, соціальній, духовній, розробка якої, по-перше, ґрунтувалася б на знанні законів розвитку суспільства; по-друге, – на ретельній соціальній рекогносцировці, чіткому визначенні місця нашого суспільства в світі, врахуванні всіх внутрішньосуспільних реалій. ... Необхідна, по-третє, теорія, яка б піднімалася до рівня новаторства. Однією з основних умов цього є конструктивність, уміння діалектично підходити до оновлення, бачити в ньому не тільки руйнування старих, віджилих, гальмуючих рух вперед традицій, а й народження нового, так би мовити, творчий бік» [1, с. 187].

Кардинальні позитивні зміни у життєустрої народу і у соціальній політиці можливі лише за умови переходу до інноваційної моделі розвитку економіки, а профспілки мають стати активним учасником її розробки та реалізації. Якими ж мають бути параметри інноваційної моделі розвитку України? По-перше, *модель має спиратися на критично освоєний світовий досвід суспільної модернізації*. Узагальнюючи підсумки цивілізаційного розвитку наприкінці ХХ ст., вчені дійшли висновку: «...у столітті, що минає, два традиційних види суспільної організації, умовно названі східним і західним, повною мірою розкрили свої можливості та у рівному ступені, з інтервалом в кілька десятиліть, опинилися в стані дуже глибокої кризи, породженої в одному випадку гіпертрофією ринковою, а в іншому, – плановою регуляцією економіки. У глобальному відношенні подолання цих криз було пов'язане з доповненням ринкових регуляторів державними на Заході та централізованих – ринковими на Далекому Сході. З переходом від виробничої епохи до інформаційної альтернативність ринку і плану знімається усвідомленням їх принципової взаємодоповнюваності в сучасних умовах» [18, с. 623]. Виходячи з того, що влада й еліта «навіть і не збиралися презентувати суспільству ту модель економічного розвитку, яка б відповідала критеріям стратегії майбутнього», Г. Смітюх зазначає: «Більшість наших підприємств не запроваджує передових технологій, не оновлює обладнання, не має висококваліфікованих професіоналів середньої ланки... Вітчизняна продукція нерентабельна і неконкурентоспроможна. Соціалістичний тип економіки давно вже вичерпав свій ресурс, а нових, інноваційних засад за роки незалежності ніхто в нас і не думав серйозно створювати» [16, с. 4]. Інноваційна



модель повинна спиратися на розуміння того, що »...в усьому цивілізованому світі сьогодні держава виконує функцію впливового й авторитетного власника виробництва і суспільного капіталу. ... Виходячи з цього, українська стратегія економічного розвитку ... має передбачати стимулювання та розвиток сильних державних корпорацій ...такий підхід, виходячи із світового досвіду, дасть можливість реалізувати ефективну соціальну політику. ... шлях до економічного відродження України потрібно починати з розширення господарської незалежності державних підприємств випробуваням у світі методом націоналізації «проривних» та бюджетотворювальних галузей промисловості» [16, с. 5].

По-друге, *інноваційна модель розвитку України, ґрунтуючись на реалізації національних проектів, повинна забезпечувати прорив до вищих ступенів розвитку.* «Національні проекти у свідомості суспільства мають уособлювати мету, спрямованість державної політики та певною мірою ставати пілотними з точки зору пошуку механізмів реалізації великих системних завдань загальнодержавного значення. У такий спосіб це відбувалося з проектом ГОЕЛРО, який досі слугує прикладом системного підходу до реалізації великомасштабних проектів, що мають загальнодержавне значення. Цей проект був визначальним не тільки за поставленими в ньому завданнями та досягнутими завдяки його реалізації результатами. Він дав можливість налагодити систему ефективного проектного управління та контролю за реалізацією завдань, які мають довгостроковий характер, а також об'єднати суспільство і сконцентрувати його зусилля на вирішенні завдання, яке піднесло на істотно новий рівень і якість життя людей, і можливості вітчизняної промисловості» [5, с. 80].

По-третє, *інноваційна модель модернізації України має спиратися на соціокультурні цінності українського народу.* Ю. Пахомов зазначає: «Виявилось, що в процесі глобалізації навіть у рутинний конкурентний вир усе більше втягуються не тільки економічні фактори, а й ціннісні складові поведінки, властиві одній країні чи цивілізації в цілому. До того ж усе частіше саме ціннісні фактори, тобто фактори культури і життєвих сенсів, почали визначати результат конкуренції. Тому нині за умов глобальної відкритості визрівають висновки про цінності культури як про вирішальні фактори міжнародної конкурентоспроможності» [14, с. 43].

Саме профспілки, будучи громадським об'єднанням широких мас трудящих, здатні позитивно вплинути на вибір нової моделі суспільного розвитку України, що зумовлене такими обставинами: 1) *прірва між народами і правлячою верхівкою вказує на утворення двох різних типів життєустрою.* Ю. Пахомов наголошує: «Соціально-економічні виклики Майдану – це потреба згладити протистояння двох частин суспільства: йдеться про багатих і бідних. Через колосальний розрив у їхніх доходах ми виявилися країною, в якій «два народи» живуть різним життям» [12, с. 7]. 2) *Діюча модель розвитку України призводить до подальшої деградації державної влади.* Корупція пронизала весь державний апарат. Уособленням корупції є образ судді І. Зварича, затриманого з мішками грошей, адже за грошима корупціонерів – море людських сліз, крові й тисячі скалічених людських доль. 3) *Трудящі України виявилися ідеологічно обеззброєними внаслідок знецінення лівої ідеї радянського зразка,* адже »...ліва ідея – як боротьба за справедливість – є вічною, і в Європі не випадково партії лівих (...) періодично приходять до влади» [12, с. 4].

Аналіз впливу соціальної політики і профспілок на життєустрій українського народу дає підстави для таких висновків:

1) профспілки в Україні проявили себе як *суспільно-політичний суб'єкт*, який позитивно впливає на життєустрій народу і соціальну політику держави, але ще не став визначальним чинником творення соціальної політики;

2) ФПУ та інші профспілки мають ширше залучатися до *науково-теоретичної діяльності*, дослідження й узагальнення досвіду боротьби трудящих за свої права, обґрунтування специфіки інноваційної моделі розвитку України;

3) профспілки України зобов'язані стати *громадським контролером*, який захищає права трудящих і обмежує сваволю роботодавців і державної бюрократії;

4) ФПУ має активніше добиватися *виконання державних зобов'язань* щодо належного фінансування соціальної сфери та забезпечення відповідно до закону статусу працівників освіти, науки, культури, охорони здоров'я;



5) профспілки мають посилити свою роль у *формуванні громадської думки*.

Перспектива подальшого дослідження запропонованої проблеми визначається потребою подальшого осмислення змін у життєустрої та соціальній політиці.

Література

1. Воловик В.И. Философия политического сознания: [Воловик В.И.]; Моногр. – Запорожье: Просвіта, 2006. – 204 с.
2. Глобалізація і безпека розвитку: Моногр. /О.Г. Білорус, Д.Г. Лук'яненко та ін. Кер. авт. кол. і наук. ред. О.Г. Білорус. – К: КНЕУ, 2001. – 733 с.
3. Головатий М.Ф. Соціальна політика і соціальна робота: Термінол.-понят. слов. / М.Ф. Головатий, М.Б. Панасюк. – К: МАУП, 2005. – 560 с.
4. Дубровський М., Андрущенко А. Система і трансформації: Програмне забезпечення розвитку сучасного профспілкового руху в Україні //Профспілки України. –2002. –№ 5. –С. 25-30.
5. Запатріна І. Формування національних проєктів: зарубіжний досвід і можливості для України // Економіка України. – 2008. – № 1. – С. 72–83.
6. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120-136.
7. Максютя А.А. Програма діяльності Кабінету Міністрів України як стратегія розвитку України до 2011 року //Стратегія соціально-економічного розвитку України та пріоритети грошово-кредитної політики: Матер. наук.-практ. конф. – К., 2007. – С. 17–22.
8. Манько М. Були «локомотивом», а перетворюємося на сировинний придаток? // Голос України. – 3 жовт. 2008. – № 188 (4438). – С. 1, 8-9.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57 000 слов / Под ред. чл.-кор. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – 18-е изд., стереотип. – М.: Русский язык, 1986. – 797 с.
10. Осовий Г. Заробітна плата як дзеркало чесноти держави, порядності роботодавців і сили профспілок //Профспілки України. – 2002. – № 5. – С. 18-24.
11. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія) [М.А.Павловський]. – К: Техніка, 2001. – 312 с.
12. Пахомов Ю. Украина: испытание Майданом // Економічний часопис – XXI. – 2005. – № 7-8. – С. 3-7.
13. Пахомов Ю. МВФ: урок для Украины // Економічний часопис – XXI. – 2003. – № 1. – С. 3-8.
14. Пахомов Ю. Система цінностей як фактор конкурентноздатності країн у глобальному світі //Світогляд. – 2007. – № 2. – С. 43-48.
15. Пиріг Л. Людність України крізь призму демографії та охорони здоров'я // Сучасність. – 2004. – № 10. –С. 100-111.
16. Смітюх Г. Чи можливе вітчизняне «економічне диво»? // Голос України, 8 листоп. 2008 р. – С. 4–5.
17. Справа «Жовнер проти України» (заява 56848/00). Справа «Півень проти України» (заява 56848/00) //Офіційний вісник України. – 2004. – № 42. – С. 355–370.
18. Цивилизационные модели современности и их исторические корни /Ю.Н. Пахомов, С.Б. Крымский, Ю.В. Павленко и др.; Под ред. Ю.Н. Пахомова. – Киев: Наукова думка, 2002. – 632 с.
19. Шевчук П. Соціальна політика: Навч. посіб для студ. вищих навч. закл., 2-е вид. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.

Скворец В.А. Жизнеустройство народа, социальная политика и профсоюзы Украины. В статье представлен социально-философский анализ влияния социальной политики и профсоюзов на жизнеустройство украинского народа. Изменения жизнеустройства народа в период независимого развития Украины свидетельствует о кризисе действующей модели общественного развития, которая характеризуется отсутствием ресурсов не только для социального развития общества, но и для модернизации экономики. Именно профсоюзы способны позитивно повлиять на выбор инновационной модели модернизации Украины, которая опирается на жизнеустройство народа.

Ключевые слова: социальная политика, профсоюзы, жизнеустройство, либеральные реформы, общественная деградация, борьба трудящихся, кризис общественного воспроизводства, олигархично-бюрократическое государство, модернизация, инновационная модель развития.

V. Skvoretz. Life organization of people, social policy and trade union of Ukraine. Social philosophical analysis of the influence which social policy and trade union have on life organization of Ukrainian people is introduced in this article. Changes in life organization of people in the period of independent development of Ukraine testify the crisis in working model of social development, that is characterized by the lack of resources not only for social development of society but for economic modernization. That is why trade union is able to have a positive influence on the choice of innovative model of modernization of Ukraine that is based on life organization of people.

Key words: social policy, trade union, life organization of people, liberal reforms, public degradation, struggle of workers, the crisis of public reproduction, oligarchic-bureaucratic state, modernization, innovative model of development.



Економіка. Проблеми економічного становлення

УДК 331.105.6

Лебедєв І.В.,

канд. істор. наук, доцент кафедри менеджменту
Одеського державного економічного університету

Соціальна відповідальність держави і бізнесу як передумова впровадження концепції гідної праці

У статті розглядається діяльність профспілок по захисту прав та інтересів трудящих за умов економічної кризи, зусилля по впровадженню концепції соціальної відповідальності влади і бізнесу на основі соціального партнерства. Аналізуються основні напрями, форми і методи реалізації корпоративної соціальної політики.

Ключові слова: гідна праця, соціальна відповідальність, кризове явище, профспілковий рух, соціальне партнерство.

Подолання кризових явищ, що переживає Україна останніми роками, оздоровлення і піднесення економіки, забезпечення гідного життєвого рівня населення і досягнення соціальної стабільності можливі лише на підґрунті соціального діалогу і співробітництва трьох головних суб'єктів суспільства – влади, бізнесу і профспілок. Успіх цього багато у чому залежатиме від позиції, активності і ролі профспілок як наймасовішої громадської організації.

Проблеми становлення і розвитку профспілкового руху в незалежній Україні у контексті впровадження соціального партнерства привертає увагу політичних, громадських і підприємницьких кіл, є об'єктом наукових досліджень таких українських і зарубіжних дослідників як Г.В. Осовий, А.М. Колот, В.І. Жуков, С.В. Мельник, О.А. Поплавська, В.М. Руденко, В.О. Семенихін та ін. У наукових доробках цих авторів на основі теоретичних узагальнень практичного вітчизняного і зарубіжного досвіду була науково обґрунтована необхідність посилення позицій профспілок у процесі розвитку системи соціального партнерства в Україні та визначені головні напрями їх реалізації.

У цій статті ми проаналізуємо особливості діяльності профспілок у напрямі впровадження і розвитку в Україні концепції соціального партнерства, з'ясування її проблем і суперечностей, оскільки достатньою мірою вони ще не досліджені, а також розробку рекомендацій щодо дій профспілок по примушенню влади і бізнесу до соціальної відповідальності.

Діяльність українських профспілок відбувається за якісно інших, ніж у розвинутих країнах Заходу, умов. Позначається не лише спадщина тоталітарного минулого, а й тяжкі наслідки глибокої соціально-економічної кризи, що існує в Україні впродовж всіх років після проголошення незалежності. У 1991 р. Україна, на думку багатьох експертів, мала найсприятливіші соціально-економічні можливості зі всіх республік СРСР, проте розпорядилася вона одержаним спадком украї нерационально. За період 1992–1998 рр. валовий внутрішній продукт України скоротився у 2,3 раза. Згідно зі статистичними даними ООН, ВВП на душу населення в Україні в 2006 р. дорівнював 6224 доларів США, що становить

© Лебедєв І.В.

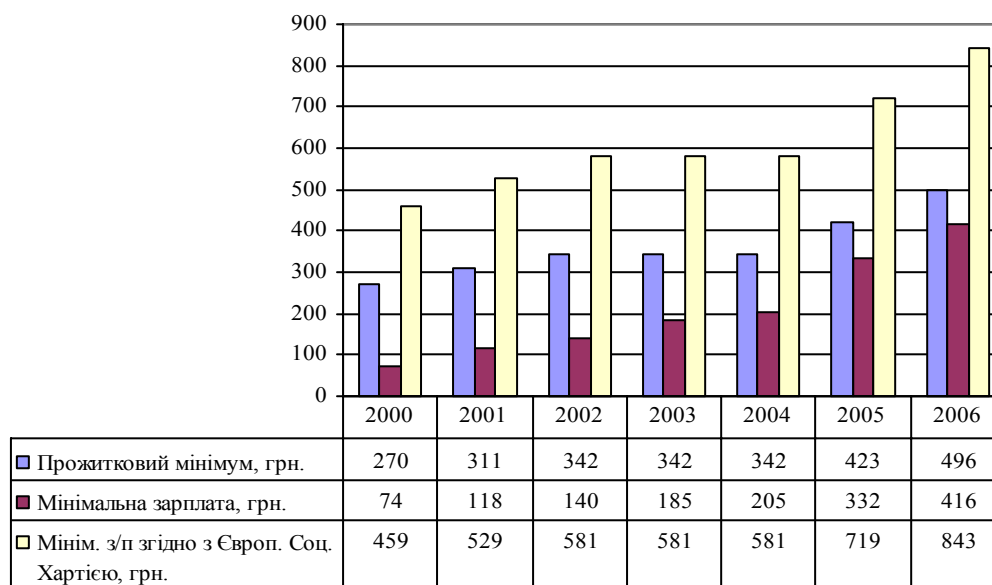


59 % від рівня 1989 р. За цим базовим показником, яким оцінюються економічні можливості забезпечення гідного життєвого рівня населення, Україна знаходиться на 93-у місці з 179 країн, що обстежуються, і відстає навіть від таких країн як Ямайка (6409 доларів) та Колумбія (6381 долар) [1].

Наразі у світової громадськості склалося розуміння того, що суто економічні показники не повною мірою характеризують рівень соціально-економічного прогресу країн, тому при аналізі почав широко використовуватися розроблений ООН новий показник – індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який розраховується на основі трьох показників: ВВП на душу населення, тривалість життя і рівень освіти. Згідно зі статистичними даними ООН за 2008 р., Україна посідає 82-е місце з 179 за ІРЛП (0,786), і цей показник у неї на 23 пункти нижче за рівень 1990 р., причому за останні роки він продовжує погіршуватися.

Глибока економічна криза 90-х років спричинила абсолютне і відносне зuboжіння трудящих: частка зарплати у ВВП скоротилася з 40 % у 1990 р. до 33 % у 2000–2001 рр. У подальші роки вона дещо підвищилася, але все ще істотно відстає від показників розвинутих країн: у середньому 65 % у країнах Європейського Союзу, 72% у США, 76 % – у Японії [2, с. 24].

Згідно з Європейською соціальною хартією (яку Україна ратифікувала і зобов'язалася виконувати), мінімальна зарплата повинна становити 68 % від середньої зарплати, яка, у свою чергу, повинна бути в 2,5 раза вище за прожитковий мінімум. Однак в Україні ці європейські соціальні стандарти не виконуються, у третини працівників середньомісячна заробітна плата є меншою за прожитковий мінімум (діаграма 1), майже 2 млн. працівників отримують заробітну плату меншу за межу бідності (341 грн.).



Діаграма 1. Співвідношення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати в Україні*

*Складено за даними [4]

Один з найбільш значущих негативних результатів ліберальних реформ 90-х років – поляризація доходів населення і соціальний розкол суспільства. У радянський період коефіцієнт майнового розшарування знаходився на низькому рівні (за офіційними даними у 1986 р. він становив 3,0; за оцінками незалежних експертів, що враховують грошову оцінку додаткових благ «у натурі» для партійної номенклатури – 4,6). Згідно з офіційними даними, коефіцієнт диференціації населення України по доходах не набагато перевищує відповідні показники європейських країн. Однак компетентні експерти вважають, що дані офіційної статистики не відображають реальне становище справ і, якщо врахувати тіньові доходи, то коефіцієнт диференціації доходів населення перевищить 100 разів [3, с. 39].



Профспілки України, виступаючи на захист прав і інтересів трудящих, спрямовують свої зусилля на виконання Програми гідної праці, з тим, щоб забезпечити кожному якісне робоче місце, справедливу заробітну плату, достатній рівень соціального захисту, можливість вільного користування своїми правами у сфері трудових стосунків і соціальної політики. Непорушною умовою цього є подальший розвиток діалогу з владою і бізнесом у рамках соціального партнерства.

Соціальне партнерство у широкому сенсі слова – це процес співпраці на основі взаємоприйняттого компромісу і згоди інтересів різних соціальних груп з метою вирішення поточних і перспективних завдань як на користь цих груп, так і на користь усього суспільства у цілому. Як особливий інститут соціально-орієнтованої ринкової економіки і правової держави соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, сприяє збереженню класового миру і злагоди у суспільстві. Механізм реалізації соціального партнерства включає систему угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладення колективних договорів на підприємствах і в організаціях, узгодження дій по їх реалізації, спільний контроль виконання досягнутих домовленостей.

Українські профспілки бачать свою роль у вирішенні проблем соціально-трудова сфери в активізації соціального діалогу з владою і бізнесом. За 17 років своєї діяльності ФПУ внесла сотні проектів основоположних державних законів і інших правових актів, спрямованих на забезпечення прав профспілок і поліпшення соціально-економічного і правового становища трудящих.

Стрижнем системи соціального партнерства в Україні стали Генеральні угоди, що укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок. Остання така угода на 2008–2009 рр. була укладена у квітні 2008 р. Цією угодою визначаються узгоджені позиції сторін за основними принципами соціально-економічної політики і регулювання соціально-трудова відносин. Генеральна угода 2008 р. при всіх її достоїнствах ще страждає декларативністю, має слабе економічне обґрунтування, нечітко сформульовані принципи вирішення актуальних для суспільства проблем, таких як подолання бідності, впровадження дієвого механізму підвищення зарплати пропорційно зростанню цін, індексація зарплати, що не була виплачена вчасно, участь трудящих в управлінні і прибутках підприємств, налагодження доступного медичного обслуговування, професійної освіти тощо.

Якщо говорити про соціальний діалог на рівні підприємств і організацій, то показником його ефективності може служити кількість колективних договорів, що укладаються. Вона, як відомо, становить лише 5% від загальної кількості зареєстрованих організацій і охоплює близько 50% працівників. Причому більшість колективних договорів укладається в організаціях державної і муніципальної форм власності.

Головною причиною слабкості системи соціального партнерства в Україні є нерозвинутість інститутів громадянського суспільства, традицій політичної, суспільної і виробничої демократії, необхідних для реального функціонування відносин соціального партнерства. Українські профспілки також поки що не готові до використання методів і принципів соціального партнерства для захисту інтересів найманих робітників. Низька соціальна активність трудящих, роз'єднаність українських профспілок, нечітке уявлення про свою роль у суспільстві, формальний підхід до укладання колективних договорів обумовлюють недостатню ефективність їх дій і слабкий вплив на прийняття урядових рішень у сфері регулювання зайнятості, організації праці та її оплати, надання соціальних гарантій.

У сучасному українському суспільстві є ще немало тих, хто бажає ослабити роль і вплив профспілкового руху. Для реалізації подібних планів у хід пускаються всілякі механізми аж до спроб захоплення профспілкової власності. Аналізуючи діяльність профспілок, можна дійти висновку, що профспілки, переживши кризу, перейшли від стратегії виживання до стратегії розвитку і активних дій за нових соціально-економічних умов, що істотно впливає на мотивацію профспілкового членства.



Якщо раніше переважаючим чинником членства в профспілці було здобуття різних матеріальних і соціальних благ, то тепер основним стає чинник колективного захисту інтересів працівників. У той самий час кризові явища, що переживає країна, продовжують впливати на динаміку профспілкового членства. Скорочення чисельності членів профспілок пояснюється суб'єктивними і об'єктивними причинами, до яких відноситься структурна перебудова економіки країни, збільшення числа підприємств недержавних форм власності; скорочення числа робочих місць; міграція робочої сили; прагнення державних структур обмежити права і звужити сферу діяльності профспілок; протидія роботодавців створенню первинних профорганізацій; відставання форм і методів роботи профспілок від вимог сьогодення.

У соціальному діалозі з бізнесом профспілки намагаються підштовхнути його до прийняття концепції корпоративної соціальної відповідальності, що у 70–80-і роки минулого століття міцно увійшла в теорію і практику корпоративного управління в розвинутих країнах Північної Америки і Західної Європи. Поки ще тривають дискусії відносно того, якою повинна бути соціальна відповідальність бізнесу, але є суспільне розуміння того, що вона полягає у безумовному виконанні міжнародних і державних соціально-трудова стандартів, законів країни та угод, укладених у рамках соціального партнерства. Крім того, соціально спрямоване підприємництво бере на себе додаткову відповідальність за задоволення соціальних потреб як працівників свого підприємства (внутрішній аспект соціальної відповідальності), так і за його межами (зовнішній аспект) – на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях – залежно від масштабів діяльності. На це компанії спонукає прагнення до створення позитивного іміджу, що сприяє посиленню ринкових позицій, підвищенню ціни акцій, а також необхідність збереження кваліфікованої робочої сили та розвитку людського потенціалу. Соціальна діяльність підприємств, до речі, закріплена у ст. 69 Господарського кодексу України, в якій розкрито зміст та основні напрями цієї діяльності. У ній зокрема йдеться про обов'язок підприємств забезпечувати належні і безпечні умови праці, професійну підготовку робітників тощо.

У країнах із розвинутою системою соціального партнерства підприємства здійснюють комплекс заходів щодо розвитку соціальної сфери. Управління соціальним розвитком підприємства перетворилося на систему цілеспрямованої діяльності власників і менеджменту – корпоративну соціальну політику, яка призначена сприяти задоволенню і розвитку матеріальних і духовних потреб працівників організації та членів їх сімей. Держава зі свого боку заохочує таку діяльність бізнесу шляхом надання податкових та інших пільг і преференцій.

Основні напрями практичної реалізації корпоративної соціальної політики полягають у такому:

- удосконалення організації праці: забезпечення безпеки праці, підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт, поліпшення умов праці, зокрема санітарно-гігієнічних і побутових;
- створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського і соціального капіталу і його раціонального використання, підвищення мотивації праці, трудової і виробничої дисципліни;
- створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективах підприємств, розвиток відносин соціального партнерства, залучення працівників до участі в управлінні виробництвом і якістю продукції.

Створення оптимальних умов для виробничої діяльності припускає, перш за все, забезпечення безпечних умов праці, тобто проведення комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, запобігання загрози здоров'ю і самому життю працівників. В Україні протягом останніх років спостерігається деяке зниження кількості нещасних випадків на виробництві, але рівень виробничого травматизму залишається високим, у 5–8 разів більше, як у промислово розвинутих країнах [5, с. 156]. На виробництві щорічно травмується до 20 тис. осіб, із яких понад тисячу гине, хоча до медичних закладів із такими травмами звертається понад 30 тис. осіб, тобто значна кількість нещасних випадків приховується від



розслідування та обліку [6]. Статистика нещасних випадків вказує на те, що нині на підприємствах України щоденно травмується в середньому 200 осіб, із них 30 стають інвалідами, 22 – отримують професійні захворювання, а 5 – гинуть [7, с. 90].

Створення сприятливих умов для відтворення і розвитку людського капіталу підприємства передбачає перш за все правильний вибір ефективних форм і систем оплати праці працівників. Через організацію заробітної плати повинен бути забезпечений необхідний компроміс між інтересами роботодавця і працівника, який сприяє розвитку відносин соціального партнерства. Головні вимоги до організації заробітної плати на підприємстві, що відповідають інтересам обох сторін, є забезпечення необхідного зростання заробітної плати при зниженні витрат на одиницю продукції; гарантії підвищення оплати праці кожного працівника у міру зростання ефективності виробничої діяльності підприємства в цілому.

Виплата гідної і справедливої заробітної платні, так само як і створення сприятливих умов праці, є основоположними, але не єдиними чинниками, які сприяють зростанню трудової активності, розкриттю трудового потенціалу працівників, підвищенню ефективності спільної роботи. Відношення працівників до роботи, їх зацікавленість у справах підприємства великою мірою залежить від того, як працівники соціально захищені, впевнені у завтрашньому дні, у стабільності свого економічного становища, підвищенні свого життєвого рівня. Тому важливою формою стимулювання трудової мотивації персоналу є надання соціальних гарантій.

Рішення цього надзвичайно важливого для суспільства завдання передбачає створення на підприємствах корпоративних фондів соціального захисту, що давно отримали розповсюдження у розвинутих країнах Заходу ще з кінця XIX – початку XX ст. і одержали інтенсивний розвиток після Другої світової війни. Наразі близько 40% працюючого населення США бере участь у програмах недержавних фондів пенсійного забезпечення, активи яких перевищують 3 трлн. доларів [8, с. 992].

У розвинутих країнах Заходу вже більше півстоліття діють дві взаємозв'язані системи соціального захисту – одна на макрорівні (державна), інша – на мікрорівні (фонди соціального захисту на підприємствах корпорацій), які істотно доповнюють одна одну. Функціональна взаємодія вказаних економічно могутніх систем підносить соціальну захищеність населення на достатньо високий рівень. У економічно розвинутих країнах кількість планів і програм додаткових виплат з названих вище фондів соціального захисту обчислюється десятками і сотнями тисяч. За більш як піввіковий період у приватному секторі економіки розвинутих країн найбільш широкого розповсюдження набули такі фонди соціального захисту: медичного страхування працівників; недержавного додаткового пенсійного забезпечення; страхування по безробіттю; виплат додаткової допомоги у разі тимчасової або стійкої втрати працездатності тощо.

Корпоративне управління соціальним розвитком не може бути обмежене тільки виконанням обов'язкових соціальних нормативів щодо умов праці, виплати заробітної плати тощо. Потреба у кваліфікованих кадрах у розвинутих країнах зумовила появу до життя соціальний пакет – набір додаткових соціальних гарантій та послуг, які надає підприємство своїм працівникам. До соціального пакету найбільш успішних підприємств входять, наприклад, такі заходи як індексація заробітної плати у зв'язку зі зростанням споживчих цін у більшому розмірі, ніж це було передбачено тристоронніми угодами у рамках соціального партнерства, забезпечення працівників безкоштовними або частково оплачуваними обідами, путівками у санаторії, туристські бази і будинки відпочинку, абонементами у спортивні заклади, утримання дітей у дитячих установах та ін.

Будь-яка трудова організація зацікавлена, щоб працівникам були притаманні такі соціальні якості, що виявляються в їх трудовій поведінці як добросовісне ставлення до своїх обов'язків, трудова активність, дисциплінованість, старанність, корпоративна етика. На формування таких і подібних їм соціальних якостей, природно, мають бути спрямовані соціальна політика підприємства і діяльність профспілкової організації.

Управління соціальним розвитком підприємства здійснюється за допомогою застосування певних соціальних технологій. Початковим етапом і найважливішим інструментом



процесу управління соціальним розвитком підприємства є соціальне планування, яке полягає у розробці сукупності науково обґрунтованих і фінансово забезпечених заходів, завдань, показників з усього комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприяє найбільш ефективному функціонуванню трудового колективу підприємства.

На нашу думку, доцільно відродити такий елемент соціального досвіду з нашого минулого життя, який виправдав себе як плани соціального розвитку підприємств. Звичайно, до методики їх розробки і реалізації потрібно внести корективи з урахуванням соціально-економічних умов, що змінилися. Але головний сенс таких планів (незалежно від жодних змін) полягатиме у визначенні й офіційному закріпленні конкретних заходів, що забезпечують прогресивний соціальний розвиток трудового колективу, і тих показників, які повинні бути досягнуті у певній часовій перспективі.

Оскільки поки ще немає підстав чекати істотного підвищення темпів зростання економіки і збільшення можливостей держави по задоволенню соціальних потреб, діяльність українських підприємств у соціальній сфері набуває особливої значущості. Не можна стверджувати, що за радянських часів бізнес в Україні був соціально безвідповідальним. Навпаки, усі промислові підприємства, особливо містоутворюючі, підтримували соціальну інфраструктуру, яка включала житлово-побутову сферу, медичні та рекреаційні заклади, установи культури і спорту, підприємства зв'язку, транспорту тощо. Із початком ринкових реформ соціальна політика підприємств набула радикальних змін, на жаль, у негативний бік.

Нові українські топ-менеджери, спрощено розуміючи західний досвід, який найчастіше асоціюється у них з ліберальною (американською) моделлю капіталізму, з початком ринкових реформ повністю або частково скоротили об'єм соціальної діяльності підприємств. Особливо у цьому досягли успіху «молоді вовки», які привнесли в управління прийоми голого прагматизму і жорсткості. Нові господарі підприємств активно ліквідували соціальні об'єкти: привабливі – «прихватизували» собі або вигідно продали, збиткові – передали органам місцевого самоврядування, але ті та інші зрештою були переведені на комерційну основу. За 1986–1996 рр. дві третини соціальних об'єктів було передано місцевим органам влади [9, с.72], закриті або перепрофільовані близько 2 тис. підліткових клубів, понад 600 позаміських оздоровчих таборів.

Надзвичайно активну роль у затвердженні принципів КСО відіграє ООН, яка у 1999 р. ініціювала всесвітню кампанію з підписання корпораціями Глобального договору (далі Гд) про соціальну відповідальність бізнесу. Приєднуючись до нього, підприємства добровільно беруть на себе зобов'язання діяти згідно з 10 принципами цього договору і сприяти прогресу у чотирьох ключових напрямках соціальної діяльності: дотримання прав людини, вдосконалення трудових відносин, охорона навколишнього середовища і протидія корупції [10]. Уже більше 5200 підприємств, профспілок і неурядових організацій із 120 країн підписали Глобальний договір, причому багато з них добровільно публікують щорічні звіти про виконання своїх зобов'язань [11].

З 2006 р. в Україні зусиллями представництва ООН проводиться компанія розповсюдження Глобального договору про соціальну відповідальність бізнесу. 25 квітня вказаного року 33 українських підприємства і громадських організацій, у тому числі Федерація професійних спілок України, приєдналися до нього, тепер їх вже близько 80, однак серед учасників Гд переважають неурядові організації, що мають до нього віддалене відношення, і лише кілька великих українських підприємств приєдналися до Гд – корпорації «Інтерпайп» і «Систем Капітал Менеджмент», ЗАТ «Оболонь», «Київстар» та ін. Федерація профспілок України виступила з ініціативою приєднання до Глобального договору всіх суб'єктів сторони власників Національної ради соціального партнерства та запровадження стандарту соціальної відповідальності SA 8000 у проекті нової Генеральної угоди.

Оцінюючи результати боротьби профспілок України за впровадження в Україні концепції соціальної відповідальності влади і бізнесу, слід визнати, що сьогодні ми знаходимось на самому початку цього шляху. Це пояснюється як суб'єктивними причинами, зокрема, досить поширеними у наших політичних, підприємницьких колах і експертному співтова-



ристві неоліберальних теорій, так і об'єктивними обставинами, головною з яких є кризовий стан економіки і політичної системи країни.

З метою недопущення перекладання наслідків економічної кризи на плечі трудящих вважаємо за доцільне, щоб профспілки розробили і внесли до Національної ради соціального партнерства проект Програми виходу з соціально-економічної кризи на принципах посилення державного регулювання економіки у поєднанні з ринковим саморегулюванням, який як першочергові заходи передбачав би припинення неконтрольованого вивезення капіталів за кордон, повну заборону на операції суб'єктів підприємницької діяльності з офшорними зонами, введення прогресивної шкали оподаткування відчуження великих капіталів і майна (цінних паперів у тому числі), посилення державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності з метою збалансування економіки, безумовне виконання Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5.10.2000 р., забезпечення регулярного доступу представників профспілок на телебачення та ін.

Література

20. 2008 Statistical Update: Ukraine: The Human Development Index — going beyond income [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://hdrstats.undp.org/2008/countries/country_fact_sheets/cty_fs_UKR.html.
21. Кісільова Т. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика /Т. Кісільова //Людина і праця.– 2006. – № 7.– С. 21-24.
22. Гошовська В. А. Соціальна домінанта національної безпеки: актуальні проблеми: /В.А. Гошовська Моногр. — К.: Видавничий Дім «Корпорація», 2004. – 196 с.
23. Статистичний щорічник України за 2006 рік. — К.: Вид-во «Консультант», 2007. – 551 с.
24. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах /В.В. Болюбах //Актуальні проблеми економіки.— 2006. — № 3, С.154-157.
25. Звернення Федерації профспілок України «Гідна праця в Україні – основа гідного життя» від 7.10.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/news/ukraine-world/20081007-007.html>.
26. Водяник А.О. Ризик загибелі на виробництві: порівняльний аналіз. /А.О. Водяник Зб. наук, праць ННДІОП. — К.: ННДІОП, 2002. — Вип. 6. – С. 89–96.
27. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учеб. пособ / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К.Егорова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 1048 с.
28. Мельник С.В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України /С.В. Мельник //Економіка & держава. – 2007. – № 5. – С. 71-73.
29. Глобальный Договор о корпоративной социальной ответственности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian.html>.
30. Global Compact Participants [Електронний ресурс]. – Режим доступу: //<http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

Лебедев И.В. Социальная ответственность государства и бизнеса как предпосылка внедрения концепции достойного труда. В статье рассматривается деятельность профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся в условиях экономического кризиса, усилия по внедрению концепции социальной ответственности власти и бизнеса на основе социального партнерства. Анализируются основные направления, формы и методы реализации корпоративной социальной политики.

Ключевые слова: достойный труд, социальная ответственность, кризисное явление, профсоюзное движение, социальное партнерство.

I. Lebediev. State and business social responsibility as a precondition of the implementation of decent labour concept. The activity of Trade unions on protection of workers' rights and interests in economic crisis, efforts on providing the concept of social responsibility of authorities and business on the basis of social partnership are considered in the article. Basic directions, forms and methods of realization of corporate social policy are analyzed.

Key words: decent labour, social responsibility, crisis, trade union movement, social partnership.



УДК [331.105.44+334.738]:94 (477)“1920”

Онiпко Т.В.,

канд. істор. наук, доцент кафедри культурології та історії
Полтавського університету споживчої кооперації України

Співпраця споживчої кооперації та профспілок України щодо підготовки господарських кадрів у період непу

У статті аналізується спільна діяльність кооперативних і профспілкових організацій України з підготовки господарських кадрів за роки нової економічної політики. Вивчені за кошт кооперації профспілок спеціалісти були конкурентоспроможні і могли успішно працювати за умов ринкової економіки не тільки у споживчій кооперації, а й на підприємствах народного господарства різних форм власності.

Ключові слова: НЕП, споживча кооперація, профспілки, кооперативні кадри, фінансування освіти.

Реалізація нової економічної політики викликала потребу у підготовці господарських кадрів, здатних працювати за умов ринку. Значну увагу навчанню таких фахівців приділяли кооперативні і профспілкові організації, які, будучи за своєю суттю громадсько-масовими організаціями, мали захищати передусім інтереси пересічного споживача. Оскільки у держави бракувало коштів для підготовки відповідних спеціалістів, споживча кооперація разом з профспілками активізували діяльність для вирішення кадрової проблеми. Їх досвід заслуговує на увагу і нині, коли гостро постало питання про необхідність навчання висококваліфікованих фахівців для здійснення господарювання у різних секторах економіки і різних формах власності.

Окремі аспекти співпраці кооперації та профспілок щодо обслуговування населення у середині 1920-х років аналізував П.Кожаний, передусім розглядаючи специфіку забезпечення робітників, зокрема кредитування [1]. Проблемі пошуку шляхів кооперування населення за роки НЕПу була присвячена наукова розвідка П. Пожарського, де певне місце відводилось осмисленню результатів залучення до споживчих товариств членів профспілок [2]. У студіях вітчизняних та зарубіжних авторів, присвячених історії споживчої кооперації, лише фрагментарно згадувалися спільні дії кооперативних і профспілкових організацій у підготовці господарських кадрів за умов НЕПу [3]. З аналізу наявного стану вивчення проблеми випливає, що особливості спільної діяльності споживчої кооперації та профспілок щодо підготовки господарників-кооператорів практично не досліджувалися. То ж метою статті є спроба висвітлити основні напрями співпраці кооперативних організацій за підтримки профспілок України у підготовці та перепідготовці кооперативних кадрів, а також з'ясування їх досвіду з поширення кооперативних знань серед населення у досліджуваній нами період.

Початок тісної співпраці кооперативних організацій та профспілок України в господарських питаннях було покладено вже в перші місяці впровадження нової економічної політики, коли вийшла постанова РНК УСРР від 24 травня 1921 р. «Про узгодженість роботи Наркомпроду, Вукопспілки та Південбюро ВЦСПС у галузі закупівельних та товарообмінних операцій» [4].

Відновлення діяльності та розбудова споживчої кооперації у період НЕПу, розширення її господарської діяльності потребували забезпечення керівних посад та апарату системи кваліфікованими спеціалістами, здатними працювати за умов конкурентної боротьби за споживчий ринок. Слід наголосити, що тодішня система підготовки фахівців для торгівлі та кооперації мала враховувати державні завдання щодо створення соціалістичної економіки. Як засвідчує проведений аналіз архівних документів та періодичних видань цього періоду, керівництво держави всіляко підтримувало співпрацю кооперації та



профспілок щодо підготовки кадрів, оскільки, по-перше, ці громадсько-масові організації фінансували справу, по-друге, дотримувались класово-партійного принципу направлення на навчання, надаючи перевагу робітникам та сільським активістам; по-третє, через профспілки правляча партія намагалась впливати на процес підготовки господарників – виконавців її директив.

У першій половині 20-х років освітня робота Вукопспілки (Центральної спілки споживчих товариств України) та її місцевих організацій стала складовою частиною культурно-освітньої роботи, яка поділялась на три освітніх напрями: масова агітаційна робота щодо впровадження кооперативної грамоти серед широких мас пайовиків, поглиблена пропаганда серед кооперативних активістів і навчальна робота з метою підготовки і перепідготовки кооперативних кадрів. Особлива увага акцентувалася на підготовці кооператорів-комуністів, бо саме на цьому наполягала більшовицька партія. На необхідності підготовки господарських кадрів із числа комуністів було наголошено на жовтневому (1922 р.) Пленумі ЦК КП/б/У [5, с.226]. Пленум ЦК КП/б/У (липень 1924 р.) у резолюції «По доповіді про роботу споживкооперації» серед організаційних заходів звернув увагу на необхідність посилення більшовицького впливу в кооперації шляхом підготовки кооператорів із числа робітників та незаможних селян – членів правлячої партії. Зауважимо, що у рішеннях пленуму пропонувалося широко (у деяких випадках – до 100%) практикувати залучення до споживчої кооперації членів профспілок [6, с.320].

Слід зазначити, що мережа навчальних закладів України, які давали кооперативну, зокрема, торговельну освіту, на час була представлена різноманітними курсами, школами, технікумами та інститутами. Згідно з планами держави кожен новий випуск кооператорів мав сприяти більшовизації кооперативного апарату. Так, уже з травня 1921 р. на кооперативні відділи губкомів КП/б/У були покладені обов'язки щодо керівництва влаштуванням шкіл та курсів для підготовки кооперативних фахівців, видання спеціальної літератури, а також використання друку для вирішення питань радянського кооперативного будівництва. У зв'язку з недостатністю кооперативних кадрів партійні органи через партійні та профспілкові школи на місцях почали навчати спеціалістів, організовувати різноманітні курси для рахівників, прикажчиків, управлінського апарату із залученням до викладання кращих спеціалістів-практиків [7, арк. 21]. У перші роки НЕПу фінансування підготовки кооперативних кадрів частково здійснювала держава, проте з активізацією господарської діяльності споживчої кооперації ця проблема більшою мірою була перекладена на неї.

Планова культурно-просвітня робота споживчої кооперації України розпочалася навесні 1922 р., коли Вукопспілка разом з Укрголовпрофобром скликали I Всеукраїнську нараду з питань кооперативної освіти. На ній було затверджено мережу кооперативних технікумів, а саме: у Харкові, Києві, Полтаві, Одесі і технікум робітничої кооперації у Луганську. 25 грудня 1922 р. було скликано II Всеукраїнську нараду з питань кооперативної освіти. На ній теж обговорювались питання про необхідність поширення кооперативних знань та проблеми підготовки «освічених кооператорів». Відповідно до постанов вищезгаданих нарад продовольчо-кооперативний факультет Київського інституту народного господарства (КІНГа) було відокремлено й утворено окремих Київський Вищий кооперативний технікум – один із найбільших серед аналогічних навчальних закладів в Україні. Ректором технікуму став видатний економіст, академік К.Г. Воблий.

Характерно, що Київський Вищий кооперативний технікум готував інструкторів кооперації, товарознавців, бухгалтерів, організаторів кооперативної промисловості, здатних працювати на підприємствах різних форм власності. Серед зарахованих 637 студентів технікуму 55% були направлені на навчання місцевими кооперативами і профспілками кількох губерній України. Завдяки матеріальній підтримці споживчої кооперації та профспілок 225 (майже третина) студентів технікуму навчались безкоштовно [8, с.41-42]. У 1924 р. кількість студентів досягла 1 тис. осіб. Випускники технікуму працювали на відповідальних посадах у Вукопспілці, Київському Соробкоопі (Центральному робітничому кооперативі Києва), губернських та районних споживспілках, органах влади та управління, що свідчило про їх якість теоретичну та практичну підготовку [9, с.9].



У цей час почали діяти кооперативні технікуми в інших містах України, які мали статус вищих навчальних закладів. Окремі з них існували недовго і реорганізовувалися за браком коштів, проте був і позитивний досвід. Так, у лютому 1922 р. було відкрито Полтавський кооперативний технікум, який прийняв 57 студентів. Полтавська спілка споживчих товариств та місцеві профспілки допомагали технікуму матеріально, зокрема, фінансуючи утримання гуртожитку для 22 студентів та бібліотеки, виділяючи стипендії [10, с.37-38]. Поступово технікум перетворився на центр узагальнення передового досвіду, нагромадженою системою споживчої кооперації республіки [11, с.750].

Важливу роль у підготовці кадрів відігравав тоді Донецький кооперативний технікум, заснований навесні 1922 р. на базі Луганської соціально-економічної школи, яка фінансувалася профспілками. Реорганізація цієї школи на технікум відбулася через брак коштів на її утримання. Показовим є те, що місцева губернська спілка споживчої кооперації змогла домовитись із Головною профосвітою щодо спільного утримання технікуму. Питання про матеріальну допомогу технікуму розглянули на з'їзді уповноважених губспоживспілки 22 серпня 1922 р. Він ухвалив рішення про всебічне сприяння розвитку навчального закладу. Із грудня цього року Донецька губспоживспілка взяла на себе половину витрат на утримання технікуму і витрати на утримання підготовчих груп. Зазначимо, що в бібліотеці технікуму налічувалося 22 тис. книг, понад 30 назв газет та журналів, що вказувало на серйозну увагу до теоретичної підготовки майбутніх господарників [12, с.9].

За підтримки споживчої кооперації, профспілок і місцевих органів освіти у період НЕПу вдалося відкрити ще кілька кооперативних технікумів, зокрема, у Первомайську, Луганську, Смілі, Кам'янці та Кременчуці [13, с.14].

Умови ринкового господарювання у середині 20-х років вимагали глибокої підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Квітневий Пленум (1923 р.) ЦК КП/б/У наголосив на тому, що «...підготовка нових господарських кадрів повинна отримати систематичний, але в той же час глибоко спеціалізований характер». При цьому підкреслювалось, що успіх у цій сфері має бути замінений систематичним навчанням згідно з планом [14, с.266]. У червні того самого року Комісаріат внутрішньої торгівлі УСРР прийняв рішення про створення Всеукраїнської комісії сприяння комерційній освіті з представників Комвнуторгу, Української ради народного господарства, Вукопспілки, Держплану, Бюро з'їздів промисловості, торгівлі і транспорту, Південбюро ВЦСПС (профспілок) та представників науки [15, арк.52, 78]. Підкреслимо, що за умов фінансово-економічної кризи та «ножиць цін» 1923 р. робота щодо підготовки кадрів-господарників вищої та середньої кваліфікації почала набирати системного характеру [16, с.128]. Це засвідчувало узгодженість дій тих організацій, які влаштовували і фінансували підготовку кадрів кооперації, зокрема торгівлі.

Зазначимо, що з метою матеріальної підтримки підготовки фахівців держава вдавалася до директивного вирішення проблеми. Так, 13 лютого 1924 р. вийшла постанова ВУЦВК і РНК УСРР «Про відрахування з промислових і торговельних підприємств на культурно-освітні потреби». Згідно з нею державні, кооперативні, громадські, у тому числі профспілкові організації та приватні промислові підприємства мали відраховувати на культурно-освітні потреби робітників і службовців 1,4 % кошторисної суми своїх підприємств. Отримані відрахування розподіляли так: 0,4% спрямовували на виплату стипендій учнів інститутів, технікумів, робфаків, партшкіл і університетів. Розмір кожної стипендії становив 25 червінців [17, с.127-129]. Інша Постанова РНК УСРР від 13 лютого 1926 р. «Про відрахування промислових і торговельних підприємств на культурно-освітні потреби» мала за мету збільшити видатки на підготовку робітників, котрі навчались у вечірніх технікумах. Це стосувалось і вечірніх кооперативних технікумів, зокрема у Чернігові, де вдалося поповнити бібліотеку [18, с.174]. Проведені заходи, з одного боку, засвідчували про втручання держави у процес підготовки господарників, з другого, вони дозволили не лише розширити, а й поглибити теоретичну та практичну підготовку кооперативних кадрів.

У січні 1927 р. Рада Народних Комісарів УСРР ухвалила постанову про перетворення Київського кооперативного технікуму на інститут імені Власа Чубаря. Восени цього самого року з інституту виділився споживчий факультет, і на його базі було засновано Київський



економіко-крамознавчий інститут споживчої кооперації. Через рік при ньому відкрили заочний відділ та однорічні педагогічні курси з трьома відділами: для підготовки інструкторів культурно-освітньої діяльності кооперативів, учителів для кооперативних шкіл і курсів споживчої, сільськогосподарської та кредитної кооперації і вчителів товарознавства. Згодом ці курси були реорганізовані на Київський педагогічний інститут споживчої кооперації. При ньому утворили науково-дослідну кафедру для підготовки майбутніх професорів кооперації з чотирма секціями: теорії та історії кооперації, кооперативних фінансів та кредиту; кооперативної торгівлі, сільськогосподарської кооперації та колективізації. До навчальної програми інституту були включені дисципліни не лише з історії кооперативного, а й профспілкового рухів в Україні та за кордоном, що вказувало на виховне спрямування цього навчального закладу. У 1927 р. в інституті здобували освіту 819 студентів, як правило, направлених на навчання кооперативними та профспілковими організаціями, комітетами незаможних селян [19, с.84].

Вищі кооперативні навчальні заклади забезпечували підготовку керівних кадрів для підприємств не лише споживчої, а й інших видів кооперації. Проте стрімке зростання обсягів і напрямів кооперативної діяльності викликало потребу масової підготовки кадрів для кооперативів, постійне підвищення рівня їх кваліфікації. Проведений автором аналіз виявлених документів переконує у тому, що за роки НЕПу спільними зусиллями кооперативних організацій і профспілок була налагоджена система перепідготовки та підвищення кваліфікації кооперативних кадрів.

Широкого поширення набула практика влаштування довготермінових та короткотермінових кооперативних курсів. З цією метою у листопаді 1922 р. в Харкові при Вукопспілці були відкриті Вищі кооперативні курси. Варто зазначити, що слухачів на п'яти-семимісячні курси направляли не лише райспоживспілки, а й партійні та профспілкові організації, дотримуючись партійно-класового підходу, оскільки йшлося про підготовку керівників споживчих товариств та спілок. Навчальна програма була різноплановою, позаяк включала в себе не лише такі предмети як політекономія, статистика, товарознавство, рахівництво, а й історію вітчизняної та зарубіжної культури, історичний матеріалізм тощо [20, с.10-11]. Правління Вукопспілки у 1922 р. асигнувало на утримання Вищих кооперативних курсів 37 млн. крб. [21, с.183].

Для підвищення кваліфікації працівників кооперативного апарату протягом 1928–1929 рр. при центральній спілці споживчої кооперації діяли інструкторські курси, на які прикомандирували своїх представників 34 робітничі кооперативи. Відповідно профспілки тих підприємств, де існували ці кооперативи, фінансово допомагали Вукопспілці підтримувати необхідний рівень підготовки та перепідготовки організаторів і керівників робітничої кооперації на місцях. До того ж місцеві профспілкові організації неодноразово допомагали ВУКС оплачувати різноманітні екскурсії для слухачів інструкторських курсів [22].

З 1920 р. почали діяти місцеві кооперативні курси, керівництво організацією яких було покладено на кооперативні відділи губкомів партії. Проте господарських кадрів, зокрема, кооператорів, не вистачало. Враховуючи напружену ситуацію з забезпеченням спеціалістами, 8-а сесія Ради Вукопспілки у лютому 1926 р. визнала кооперативну профшколу основним навчальним закладом для підготовки працівників первинної кооперації. Їх комплектація мала здійснюватись згідно з відрядженнями представників низових кооперативних організацій, а мережа шкіл була рівномірно розподілена та доведена до однієї на округу [23, с.34-35]. У 1927 р. на Україні вже діяло 24 профшколи, де в середньому навчалось по 180 осіб. У цих школах викладалися кооперативна грамота, правовий статус торговельного персоналу, основи товарознавства, метрична система тощо [24, арк.79].

Кадрова політика у системі споживчої кооперації знайшла відображення в резолюції Першої Всеукраїнської партійної наради з питання культпросвітрова в кооперації, яка відбулася у жовтні 1928 р. Йшлося про необхідність широкого залучення членів профспілок, комсомолу, селян-незаможників та жінок на кооперативні курси, а також про підготовку кооперативного активу. Було ухвалено розширити мережу шкіл кооперативної грамоти та



різноманітних курсів для робітничо-селянської молоді [25, с.121-122]. На нараді відзначалась позитивна роль шкіл та гуртків кооперативної грамоти для пайовиків-активістів. Якщо у 1925–1926 рр. було три школи і 78 гуртків кооперативної грамоти з охопленням до 7 тис. осіб, то у 1928 р. відповідно – 908 і 1 тис. 435 з охопленням 42 тис. 978 осіб [26, с.14–16]. Але і така кількість спеціалістів не могла повністю задовольнити потреби кооперативної торгівлі. У зв'язку з цим Вукопспілка у 1928 р. накреслила окремий план підготовки і перепідготовки кадрів для сільської кооперації. Тоді ж для членів правлінь, ревізійних комісій, працівників торгівлі, рахівників було організовано 360 курсів-нарад на 13 тис. 600 осіб і 150 курсів перепідготовки на 6 тис. Активісти споживчої кооперації, будучи одночасно членами профспілок, стали не лише слухачами, а й організаторами подібних курсів [27, арк. 83–84].

Значного поширення набула практика організації вечірніх кооперативних шкіл, де заняття проводились за спеціально розробленою програмою. Крім того, відбувалися курси-з'їзди, колективні інструктування, через які у директивному порядку мали пройти всі робітники первинної кооперації, у першу чергу, члени правлячої партії та профспілок. Місцеві кооперативні спілки та профспілкові осередки відкривали школи крою та шиття, завдання яких полягало у залученні жінок до активної роботи в кооперації та громадському житті.

З метою поширення кооперативних знань серед населення з 1 березня до 1 травня 1925 р. спільними зусиллями Всеукраїнської Ради профспілок (ВУРПС), Вукопспілки, Уцербкоопу та редакції газети «Вісті ВУЦВК» був проведений конкурс на краще споживче товариство. Для заохочення встановлено грошові премії –10 — для сільських і 6 — для робітничих споживчих товариств. Усього ж ініціатори проведення конкурсу виділили 10 тис. крб. [28, с.104-105].

Отже, протягом 20-х років, зважаючи на необхідність підготовки конкурентоспроможних фахівців, зусиллями споживчої кооперації за підтримки профспілок та органів освіти відбувалося створення мережі вищих кооперативних навчальних закладів. Це сприяло забезпеченню кооперативних організацій різних рівнів кваліфікованими спеціалістами, здатними успішно працювати за умов ринку. Проведена підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кооперативних працівників сприяла задоволенню потреб не лише споживчої кооперації, а й народного господарства взагалі. Вагомі результати кооперативно-освітньої роботи системи споживчої кооперації спільно з профспілковими осередками щодо підготовки кадрів та поширення серед населення знань про кооперацію як у центрі, так і на місцях відзначив V з'їзд уповноважених Вукопспілки у серпні 1929 р. Зокрема, було підкреслено, що протягом 20-х років вдалося створити «сотні і тисячі шкіл кооперативної грамоти, школи перепідготовки, які охоплюють десятки тисяч молоді, жінок і кооперованого населення» [29, с.37].

Нині, за умов економічної та фінансової скрути, коли державі бракує коштів для налагодження продуманої системи підготовки конкурентоспроможних кадрів, може стати в нагоді досвід співпраці кооперативних та профспілкових організацій періоду НЕПу, коли, об'єднавши свої зусилля та кошти, а також маючи спільне бажання, вони зуміли налагодити підготовку господарських кадрів. Оскільки профспілки та споживча кооперація є добровільними громадсько-масовими структурами, на нашу думку, сьогодні є актуальним питання відродження діяльності цих організацій, що має сприяти не лише захисту прав споживачів, а й підготовці висококваліфікованих кадрів з числа менш забезпечених верств населення. У свою чергу, для цього конче потрібна підтримка держави, яка має гарантувати збереження кооперативної власності.

Література

1. Кожаный П. Рабочая кооперация и профсоюзы /П. Кожаний. – М.: Труд и книга, 1925. – 119 с.
2. Пожарський П. Соціальний склад української кооперації. Історико-статистичний нарис. – К.: Друкарня К.Ф. Книгоспілки, 1929. – 68 с.
3. Витанович І. Історія українського кооперативного руху. – Нью-Йорк, 1964. – 624 с. – Споживча кооперація Української РСР. 1917-1967 / Ф.Д. Колесник, С.Г. Сіденко, О.С. Матковський та ін. –



- К.: Экономика, 1967. – 208 с.; Кооперативна освіта в Україні / М.В.Аліман, С.Ф. Купрій, Ф.І. Ленченко та ін. – К.: Ірідіум, 2001. – 96 с.
4. Зібрання узаконень робітничо-селянського уряду України. – 1921. – № 9. – С. 299.
 5. Коммунистическая партия Украины в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК: В 2-х т. Киев: Политиздат Украины, 1976. – Т.1. – С.226.
 6. Там само. – С.320.
 7. Центральний архів вищих органів влади і управління України (ЦДАВО України). – Ф.296.– Оп.6. – Спр. 4.– Арк.21.
 8. Кооперативна освіта в Україні...– С. 41-42.
 9. Аліман М., Оніпко Т. Від витоків до сьогодення /М. Аліман, Т.Оніпко //Вісті центральної спілки споживчих товариств України («Вісті...»). – 1997.– 13 берез. – С.9.
 10. Аліман М. В. Споживча кооперація Полтавщини у 20-ті роки ХХ століття /М.В. Аліман: Текст лекції. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2006.– С. 37-38.
 11. Полтавщина: Енцикл. довід. / За ред. А.В.Кудрицького. – К.: УЕ, 1992.– С.750.
 12. Аліман М., Оніпко Т. Від витоків до сьогодення // Вісті...– 1997.– 13 берез.– С.9.
 13. Токаревський М. Підготовка робітників кооперації /технікуми чи курси // Кооперативный бюллетень Вукопспилки. – 1924. – № 20. – С.14.
 14. Коммунистическая партия Украины в резолюциях... – Т.1. – С. 266.
 15. ЦДАВО України. – Ф.423. – Оп.1. – Спр. 3.– Арк. 52, 78.
 16. Лантух В.В. Становлення і розвиток торгівлі в Україні в 1921--1932 рр./ В.В.Лантух – Харків: Основа, 1992. – С.128.
 17. Збірник узаконень робітничо-селянського уряду України. – 1924. – №6. – Ст. 48. – С. 127-129.
 18. Там само. – 1926. – №12. – Ст. 87. – С.174-176.
 19. Аліман М. Просвітня і культурна діяльність споживчої кооперації (друга половина ХІХ ст. – 1930 рр.) / М. Аліман //Споживча кооперація України: Іст. та соц.-екон. аспекти. – К.: Ред. газ. » Вісті...».– 1996. – С.84.
 20. Высшие кооперативные курсы Вукопспилки // Кооперативный бюллетень Вукопспилки. – 1923. – № 6.– С.10-11.
 21. Второе собрание уполномоченных Всеукраинского кооперативного союза «Вукоопспилка» 4–8 декабря 1922 г. Стенографический отчет. Резолюции. – Харьков, 1922. – С.183.
 22. Вісті ВУЦВК. – 1929. – 2 верес.
 23. Постановление VIII сессии Совета Вукопспилки по культурботе //Кооперативный бюллетень. – 1926. – № 4-5. – С.34-35.
 24. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі – ЦДАГО України). – Ф.1.– Оп. 20.– Спр. 2515.– Арк. 79.
 25. Матеріали Всеукраїнської наради в справах культурботи кооперації. – Харків, 1929. – С.121-122.
 26. Хотченко Л. Культурна роль кооперації /Л. Хотченко //Кооперативне будівництво. – 1928. – 1933.– № 13. – С. 14-16.
 27. ЦДАГО України. – Ф.1.– Оп. 20.– Спр. 2795.– Арк. 83-84.
 28. Збірник узаконень робітничо-селянського уряду України. – 1925. – №6-7. – Ст. 51. – С. 104–105.
 29. Генкін О.Б. До підсумків V зборів уповноважених ВУКС /О.Б. Генкін //Кооперативне будівництво.– 1929.– № 17.– С.37.

Онпко Т.В. Сотрудничество потребительской кооперации и профсоюзов Украины относительно подготовки хозяйственных кадров в период НЭПа. В статье анализируется совместная деятельность кооперативных и профсоюзных организаций Украины по подготовке хозяйственных кадров в годы новой экономической политики. Выученные на средства кооперации профсоюзов специалисты были конкурентоспособны и могли успешно работать в условиях рыночной экономики не только в потребительской кооперации, но и на предприятиях народного хозяйства различных форм собственности.

Ключевые слова: НЭП, продовольственная кооперация, профсоюзы, кооперативные кадры, финансирование образования.

T. Onyko. Collaboration of consumer cooperation with trade unions of Ukraine in preparing professionals in the years of new economic policy. The common activity of cooperation and Ukrainian trade union organizations for preparing professionals in the years of new economic policy is analysed. Specialists, prepared by the trade union cooperation, were competitive and they could work successfully in the conditions of market economy not only in the consumer cooperation but also at the enterprises of national economy with different forms of ownership.

Key words: NEP, consumer cooperation, trade union, cooperation staff, education financing.



УДК 331.105.44:[658:331.101.262]

Семикина М.В.,

докт. екон. наук, професор, зав. кафедри економіки та організації виробництва
Кіровоградського національного технічного університету

Даневич М.В.,

аспірант факультету економіки та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету

Активізація ролі профспілок у збереженні трудового потенціалу підприємств та підвищенні його конкурентоспроможності

У статті доведена необхідність підвищення ролі профспілок у досягненні позитивних змін у соціально-трудої сфері. Пропонуються заходи з активізації ролі профспілкових організацій у збереженні трудового потенціалу підприємств, підвищенні його конкурентоспроможності за умов впливу глобальних процесів.

Ключові слова: профспілки, роботодавці, партнерство, трудовий потенціал, глобалізація, соціальний захист, конкурентоспроможність.

Перехід України до ринкової економіки, заснованої на багатоманітності форм власності і господарювання докорінно змінив зміст соціально-трудоїх відносин, зумовив появу множини інституціональних, соціальних, економічних, правових проблем у сфері праці, які ускладнили діяльність профспілкових організацій. Вплив внутрішньоекономічної та світової фінансової кризи наприкінці 2008 – на початку 2009 рр. швидко погіршив умови діяльності підприємств, загострив ситуацію на ринку праці, призвів до знецінення доходів, сплеску конфліктності, зростання безробіття, посилив якісні та кількісні втрати трудового потенціалу. За цих умов надзвичайно зростає значущість захисту трудових прав найманих працівників, гостра потреба в активізації ролі профспілок.

Проблеми розвитку соціально-трудоїх відносин, аспекти діяльності профспілок висвітлюються в науковій літературі багатьма вченими-економістами – О.А.Грішновою, А.М.Колотом, Г.Т.Куліковим, Е.М.Лібановою та ін. Вчені справедливо акцентують увагу на необхідності оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками, більш повного використання потенціалу соціального партнерства у створенні гідних робочих місць, регулюванні доходів, підвищенні ролі профспілок у діалозі з органами державного управління та роботодавцями [1; 2; 5]. Між тим у літературі мало уваги приділяється необхідності активізації участі профспілок у збереженні трудового потенціалу суспільства загалом і регіонів зокрема. Потребують вивчення можливості профспілок щодо впливу на процеси підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, що надзвичайно актуально на порозі євроінтеграції України, посилення процесів всеохоплюючої глобалізації світової економіки.

У контексті окресленого автори ставлять за мету визначити чинники, що вплинули на виконання функцій профспілок в Україні та довести необхідність активізації ролі профспілок у взаємодії з роботодавцями та органами державного управління, звертаючись до результатів дослідження стану трудового потенціалу Кіровоградської області.

З огляду на вітчизняний і зарубіжний досвід, потреба у профспілках – це насамперед потреба у захисті трудових прав, це – потреба у відчутті підтримки колективу, це – засіб подолання дисбалансу, конфліктності між роботодавцями і працівниками. Якщо профспілкова організація та її лідери відповідають своєму призначенню, то така профспілка користується довірою, а якщо ні, то переважає формальне, байдуже ставлення до участі в її діяльності або повна недовіра профспілок.

Вагомість і тривалість діяльності профспілок у різних країнах світу є неоднаковою (європейським профспілкам нараховується понад 200 років, профспілкам країн, що виникли на території колишнього Радянського Союзу – майже століття). Звертання до джерел



наукової інформації доводить, що профспілки у світі розповсюджені досить широко. У Швеції членами профспілок є близько 90% зайнятих в економіці, Бельгії, Данії – 65%, Великобританії – до 50%. Між тим у США спостерігаються тенденції скорочення членства у профспілках, сьогодні вони охоплюють майже 20% найманих працівників.

У більшості європейських країн є помітною зміна мотивації участі найманих працівників у діяльності профспілки залежно від пріоритетів та результативності її діяльності. Експерти звертають увагу на те, що в Європі профспілки впливають не лише на показники зайнятості та інвестиційної активності, а й на розподіл економічних ресурсів завдяки обраним стратегіям діяльності. Ці аспекти діяльності профспілок, на нашу думку, потребують окремих досліджень для подальшого застосування такого досвіду.

У цьому контексті є також цікавим виокремлення двох моделей відносин між урядами і профспілками в Європі: першій притаманна модель відстоювання переважно корпоративних інтересів заради соціальної та виробничої стабільності (країни Східної Європи), для другої – акцент на вдосконалення правової бази трудових відносин та зосередження уваги на вирішенні локальних питань. Тим часом, більшість авторів відстоюють думку, передусім, про значення посередницьких функцій профспілок, адже вони, як правило, прагнуть до мирного розв'язання соціально-трудова конфліктів, які виникають на підприємствах.

Аналіз літератури вказує на те, що стрижневою основою діяльності більшості профспілок є саме ідеї забезпечення гідних умов праці та її оплати, погодження інтересів найманих працівників і роботодавців заради соціального миру і злагоди, добробуту суспільства. Однак практика діяльності профспілок за різних причин, зокрема, об'єктивних, не завжди засвідчує послідовну реалізацію проголошених ідей, що бачимо на прикладі України.

Аналіз наукових джерел, даних державної статистики, висновків експертів, результатів соціологічних опитувань авторів та інших дослідників [1–4], переконує у тому, що ринкова трансформація економіки в Україні не зменшила, а навіть збільшила потребу найманих працівників в інститутах, які б були спроможні відстоювати їх трудові права. Перехід до ринкових умов призвів до ситуації, коли працівник опинився сам-на-сам з адміністрацією підприємств, яка дбає, передусім, про отримання прибутку, і в останню чергу – про виплату заробітної плати, створення належних умов праці. Тому об'єктивно виникає потреба у створенні такого інституту трудового посередництва як профспілкові організації. Інша справа, чи існує практична можливість (повна, часткова) щодо реалізації такої потреби? Чи не перетворюється такий інститут на формальну структуру?

Нагадаємо, що в Україні одночасно з переходом до ринкової економіки і зникненням парткомів на підприємствах докорінного реформування в діяльності профспілок майже не відбулося. Більшість з них зберегли своє функціонування на старій основі. Альтернативні профспілки, що з'явилися, є малочисельними і не впливовими. У діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій поширеними рисами стали:

- зрощування адміністрації і керівників профкому (свої люди, «зручні» для керівництва підприємства чи організації);
- прояв активності лише до певних меж (дозволені керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними);
- зведення роботи до виконання функцій соціального відділу на підприємствах (частіше – це поздоровлення колег з ювілеями, дітей співробітників – з Новим роком, організація «корпоративних вечірок», рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів);
- перетворення профспілкових лідерів усіх рівнів на підприємстві на додатковий адміністративний ресурс для вирішення виробничих завдань.

Визначальними чинниками таких трансформацій профспілок стали слабкість державного регулювання процесів становлення соціального партнерства, відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців, поширена соціальна та політична апатія найманих працівників, неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права.

За цих умов гострі проблеми підвищення оплати праці почали вирішуватися остан-



німи роками більше під впливом помаранчево-синіх баталій політичних партій, ніж у результаті втручання профспілок. Довіра найманих працівників до профспілок швидко знижується. За результатами різних джерел наукової інформації, зокрема, результатів соціального моніторингу, на профспілки у вирішенні соціально-трудова питань покладається не більше 30–35% опитаних найманих працівників підприємств у різних регіонах.

Наші спостереження дозволяють виокремити такі загальноукраїнські тенденції, притаманні розвитку соціально-трудова відносин з участю профспілок:

- за умов нерозвинутої демократії, відсторонення держави від активного регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням, *соціальний діалог у країні більш декларується, ніж реально впроваджується;*
- *формування соціального партнерства все ще знаходиться на початковій стадії:* роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності і активності у відстоюванні інтересів найманих працівників;
- захисні можливості профспілок у питаннях оплати праці, збереження та розвитку трудового потенціалу підприємств, соціального захисту працюючих повною мірою не використовуються, що негативно відбивається на авторитеті профспілкових організацій;
- вкрай обмежено використовуються можливості регулювання соціально-трудова відносин за допомогою вдосконалення колективних договорів; незважаючи на високий відсоток працівників, охоплених дією колективних угод (за даними статистики – 92,4% у 2007 р. [4, с. 318], соціологічні обстеження засвідчують поширене формальне ставлення до їх укладання, необізнаність третини працівників про їх зміст або стан виконання.

Соціально-трудова сфера України сьогодні віддзеркалює численні суперечності, що вказують на неузгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників, низьку ефективність діяльності соціальних партнерів, – це поширена бідність працюючих, поляризація доходів у суспільстві, не виправдана диференціація у заробітках керівників підприємств і підлеглих, порушення трудових прав працівників практично на кожному підприємстві (62% порушень припадає на оплату праці [5, с.178]), затримки у виплатах заробітної плати, зростання безробіття. Понад 30% працівників зайнято за умов, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [4, с. 334]. Деформації у доходах засвідчують відсутність зв'язку між зростанням оплати праці і продуктивності праці, залежності оплати праці від її складності, освітньо-кваліфікаційних рівнів її виконавців. Ці явища знецінюють мотивацію до ефективної праці, погіршують якість трудового життя, посилюють конфліктність трудових відносин.

Одночасно окреслені кризові явища у сфері праці відображають неспроможність більшості частки профспілкових організацій протистояти кризі у сфері праці, захистити трудові права більшості найманих працівників, реально впливати на збереження трудового потенціалу, який у більшості регіонів знаходиться у стані руйнації.

Для ілюстрації останньої тези наведемо нижче окремі результати оцінки стану трудового потенціалу одного з регіонів (на прикладі Кіровоградської області), що вказують на необхідність критичного перегляду захисної ролі профспілок, їх спроможності спільно з органами державного управління, об'єднаннями роботодавців впливати на сферу праці [3].

Наш неупереджений аналіз засвідчив, що трудовий потенціал Кіровоградської області останніми роками швидко зменшується кількісно (так, у 2000р. в економіці області було офіційно зайнято 511,1 тис. осіб, у 2007 р. статистика вказує на зменшення офіційно зайнятих до 503,2 тис.). Причини такого скорочення – наслідки демографічної кризи, зниження життєвого рівня, вплив частини осіб працездатного віку за межі регіону (трудова міграція) внаслідок вкрай низької оплати праці, незадовільних умов праці, перехід частини працюючих у тіньову (незарєєстровану) економіку.

За період 2000–2007 рр. на 3%, або на 5 тис. осіб, зросла кількість економічно неактивного населення працездатного віку, тобто людей віком від 15 до 70 років, які можуть працювати, проте не зайняті в офіційній економіці Кіровоградської області. Вкрай неефективною



в області залишається структура зайнятості. Так, найбільша кількість зайнятих зосереджена у сільському господарстві (у 2007р. – 31,53 %). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтується переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю.

Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (16,76 %). Третьою за обсягами зайнятості є промисловість (14 %). Незважаючи на те, що у 2001–2007 рр. в багатьох інших регіонах розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, у Кіровоградській області зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості, більш того, помітне явище, коли робочі місця переходять із промисловості у сферу обслуговування. Ці нові робочі місця характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають вивільнювану некваліфіковану або низькокваліфіковану робочу силу. Зростання кількості зайнятих у сфері торгівлі, громадського харчування, торгівлі транспортними засобами, послуг з ремонту зросло майже на 20%. Зауважимо, що більшість зайнятих у торгівлі Кіровоградщини – це реалізатори на ринках, які були вимушені перекваліфікуватися заради виживання.

На фоні несприятливих соціально-економічних умов в області спостерігається зростання захворювань населення, зокрема серед дітей і підлітків, високий рівень смертності серед чоловіків працездатного віку, що несе небезпеку зростання людських втрат у працездатному віці, знижує трудову віддачу на виробництві.

Отже, трудовий потенціал не лише скорочується кількісно, неефективно використовується, а й руйнується якісно, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи на інтереси економіки регіону. Структура та обсяги підготовки кадрів не відповідають структурі та обсягу потреб підприємств та організацій, професійне навчання на підприємствах практично згорнуто.

Наші прогнозні оцінки доводять, що через 5–8 років економіка області відчуватиме надзвичайно гостру обмеженість трудового потенціалу для підприємств та організацій області (це зумовить кадрову кризу на багатьох підприємствах), збільшення серед працівників частки осіб похилого віку і одночасно скорочення частки молодих працівників. При цьому за умов низької середньої заробітної плати (порівняно із середніми українськими показниками нижче в середньому на 25%) можна очікувати стрімке зростання обсягів трудової міграції за межі області. Для регіону останнє означатиме, передусім, втрату молодих, освічених, кваліфікованих фахівців і робітників, тобто втрату перспектив для розбудови економіки.

Виконаний аналіз вказує на те, що процеси управління формуванням трудового потенціалу області втратили свою керованість. Справедливо підкреслити, що профспілки, ґрунтуючись на дослідженнях науковців, неодноразово порушували ці питання у пресі, на нарадах в обласній державній адміністрації, проте, крім констатації, ці проблеми вирішення не отримали.

Проведене нами опитування експертів (серед профспілкових лідерів, керівників підприємств, держслужбовців) переконало в тому, що більш активне залучення трудового потенціалу області у легальний сектор економіки можна очікувати лише у разі *створення привабливих робочих місць* з гідною оплатою праці та сприятливими умовами трудової діяльності; наявності для молоді перспектив заробітку для купівлі житла; оптимізації податкового законодавства; відчутного зростання розміру пенсій та їх диференціації залежно від трудового стажу.

Конче необхідним є прийняття з участю профспілок термінових заходів щодо збереження та розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області. Зауважимо, що аналогічне завдання є не менш актуальним і для інших регіонів України. Такі заходи мають передбачати:

- вдосконалення колективно-договірного регулювання праці та її оплати на підприємствах;
- модернізацію існуючих та створення нових продуктивних робочих місць (привабливих для молоді);



- заохочення людей похилого віку до активної трудової діяльності на підприємствах, створення для цього сприятливих умов і режиму праці;
- максимальне залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності в економіці області;
- більш повне використання трудового потенціалу осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- ефективне використання наявного трудового потенціалу на підприємствах та в організаціях області;
- поліпшення стану охорони здоров'я на підприємствах, проведення всеохоплюючої діагностики та профілактичних заходів щодо збереження здоров'я та утвердження здорового способу життя.

З позицій збереження трудового потенціалу особливу небезпеку ми бачимо у зв'язку з перспективами євроінтеграції, впливом глобалізації. Слід мати на увазі, що ці процеси несуть не лише нові можливості, а й небезпеку соціальних ризиків для найманих працівників тих багатьох підприємств, які неспроможні будуть витримати міжнародну конкуренцію. Необхідно профспілкам спільно з органами державної влади та роботодавцями прагнути до пом'якшення соціальних ризиків, до підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників підприємств шляхом розробки програм професійного навчання (зокрема за професіями, які користуватимуться попитом і у перспективі), тісної взаємодії з центрами зайнятості, навчальними закладами. З боку держави має сенс надати більшу підтримку і повноваження профспілкам у питаннях організації термінового навчання та перенавчання частини працівників, що підлягають скороченню (звільненню) шляхом укладання угод між профспілками, органами місцевої влади, роботодавцями та навчальними закладами регіону. Такі заходи за кризових умов сприятимуть зменшенню обсягів безробіття, підвищенню конкурентоспроможності працівників.

Таким чином, на етапі посилення кризових явищ у сфері праці у зв'язку з економічною кризою у державі та впливом глобальної фінансової кризи, є гострою потреба змін в «ідеології» побудови соціально-трудова відносин, в активізації захисних функцій профспілок, підвищенні відповідальності соціальних партнерів, включаючи державу, за збереження трудового потенціалу суспільства, підвищення його конкурентоспроможності.

Література

30. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Моногр. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
31. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Кол. моногр. под ред. Р.М. Нуреева. Ч.2: Фирмы современной России. – М.: Московский общественный фонд, 2003. – 349 с.
32. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоград. вид-во, 2008. – 304 с.
33. Праця України 2007: Стат. зб. Державний комітет статистики України. – К., 2008. – 406 с.
34. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Моногр. /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. –К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

Семикіна М.В., Даневич Н.В. Активізація ролі профсоюзов в збереженні трудового потенціала підприємств і підвищенні його конкурентоспроможності. *В статті доведена необхідність підвищення ролі профсоюзов в досягненні позитивних змін в соціально-трудова сфері. Предложено заходи по активізації ролі профсоюзних організацій в збереженні трудового потенціала підприємств, підвищенні його конкурентоспроможності в умовах впливу глобальних процесів.*

Ключевые слова: профсоюзы, работодатели, партнерство, трудовой потенциал, глобализация, социальная защита, конкурентоспособность.

M. Semikyna, M. Danevich. Activation of trade union role in preserving the labour potential of enterprises and the increase of their competitiveness. *The necessity of the increase of the trade union role in achieving positive changes in the social-labour sphere has been proved. The measures about activation of the role of trade unions in the maintenance of labour capital of the enterprises, the increase of their competitiveness in the conditions of the influence of global processes have been suggested.*

Key words: trade unions, employers, partnership, labour potential, globalization, social protection, competitiveness.



УДК 331.105.44(477)

Широкова М.С.,викладач кафедри соціології та економіки
Криворізького державного педагогічного університету

Профспілкова діяльність як джерело формування корпоративного соціального капіталу

У статті розглядається роль профспілок у подоланні кризових явищ на підприємствах, їх функції та ресурси, які вони можуть використовувати у своїй діяльності з метою поліпшення умов праці робітників. Доводиться, що діяльність професійних об'єднань слугує важливим джерелом формування корпоративного соціального капіталу, який приносить вигоди їх членам.

Ключові слова: профспілки, профспілкова діяльність, корпоративний соціальний капітал.

Глобальна економічна криза, яка стала реальністю наприкінці 2008 р., призвела до загострення соціально-економічної ситуації в Україні: погіршуються умови праці значної частини працюючого населення, підвищується безробіття, знижується життєвий рівень населення. Наслідком цих процесів є криза довіри і посилення соціально-психологічної напруги у суспільстві. За таких умов значно підвищується роль профспілки як основного захисника економічних і соціальних прав і інтересів трудящих.

Оскільки основним суб'єктом ринкових відносин є підприємство (фірма), кризові процеси найбільш виразно проявляються саме на підприємствах. Криза негативно позначається на ефективності роботи організації: скорочується виробництво і обсяги продажу, знижується продуктивність праці і конкурентоспроможність. Наслідком цього може стати зниження рівня довіри до компанії, втрата вигідних партнерів, лояльності співробітників і клієнтів і, у найгіршому разі, банкрутство. Ситуація на кожному конкретному підприємстві насамперед залежить від дій керівництва, його здатності виробити адекватну антикризову стратегію для пом'якшення наслідків кризи. Щоб вийти із кризи з найменшими втратами, важливо мобілізувати всі наявні внутрішньокорпоративні ресурси, у тому числі нематеріальні – соціальний, інтелектуальний, емоційний, репутаційний, публіцитний капітал та ін. І в цьому, безумовно, важливу роль повинні відіграти профспілкові організації, оскільки саме вони є одним з найважливіших джерел формування позаекономічних факторів виробництва і тому здатні впливати на економічну діяльність підприємств.

Діяльність професійних об'єднань в Україні привертає все більше уваги вітчизняних істориків, політологів, соціологів. У фокусі наукового інтересу знаходяться проблеми становлення робітничого руху в Україні, професійно-політичної самоорганізації, взаємовідносини між працівниками і роботодавцями, взаємодія профспілок з іншими інститутами громадянського суспільства і з урядовими структурами, питання охорони праці і здоров'я працівників, методи і способи розв'язання трудових конфліктів у колективі. У науковій літературі останніх років розглядаються окремі аспекти функціонування профспілок як суб'єктів захисту прав трудящих в умовах ринку [1], досліджується проблема соціальної довіри традиційним профспілкам [2], участі профспілок у політиці [3], удосконалення правового регулювання діяльності профспілок України [4; 5].

Усвідомлюючи, наскільки важливою для життєздатності української економіки є ефективна діяльність корпоративних організацій, а також ту особливу роль, яку повинні відігравати у цьому процесі профспілки (як посередник між найманими робітниками і роботодавцями і як джерело соціального капіталу організації), вважаємо за доцільне *виявити потенційні можливості професійних об'єднань щодо формування корпоративного со-*



ціального капіталу, який здатний значно розширити можливості соціального і економічного розвитку.

Профспілки служать формою колективних дій їхніх членів. Основним напрямом їхньої діяльності є здійснення представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників перед роботодавцями і реалізація повноважень з контролю за дотриманням законодавства про працю і охорону праці [6]. Весь комплекс представницьких прав профспілок за своєю функціональною спрямованістю поділяється на чотири основні групи: організаційно-управлінські права; права у сфері локального правотворення (встановлення умов праці); права у сфері правозастосовчої діяльності (застосування умов праці); контрольно-наглядові права.

Основоположник сучасного інституціонального напрямку економічної думки О. Уільямсон, аналізуючи функції професійних об'єднань на сучасному підприємстві, вказує, що вони «...можуть виконувати базові представницькі функції... і, що більш важливо, управлінські функції» [7, с. 405]. Виконуючи *представницьку* функцію, профспілки «...можуть служити як джерелом інформації про потреби працівників і їхні переваги, так і помічником робітників при оцінці складних пропозицій наймачів щодо заробітної плати і пільг» [7, с. 406]. Реалізація *управлінської* функції більш специфічна і більшою мірою залежить від конкретної ситуації. О. Уільямсон вважає, що «...спонукальний мотив до організації виробничих робітників у рамках структури колективного управління трудовими відносинами підсилюється в міру росту ступеня специфічності людських активів» [7, с. 408]. Вважаємо, що головною функцією профспілок є *захисна* функція, тобто діяльність профспілок, спрямована на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників за умов виникнення, зміни та припинення правовідносин, в які вони вступають. Ця функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних та колективних інтересів трудящих та суспільства в цілому, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів і всього суспільства й попередженні порушень.

Роль захисної функції профспілок особливо зростає під час соціально-економічної кризи, коли роботодавці і власники капіталу всіляко намагаються створити максимально вигідні для себе умови з позиції зменшення ризику втрати доходу. Наслідками кризи є обмеження в правах (навіть звільнення) працівників, причому жертвою кризи може стати будь-який працівник організації незалежно від статусу і посади на фірмі. У результаті кризи працівники можуть понести як матеріальний, так і моральний збиток. Кризові ситуації негативно впливають на емоційний стан членів організації: зростає тривога, озлобленість, почуття занепокоєння і невизначеності майбутнього. Може виникнути своєрідний вакуум цінностей і цілей. Німецький соціолог Ю. Габермас доводить, що кризи виникають у тому випадку, коли особа, що приймає економічно важливі рішення, неспроможна тривалий час ефективно управляти економічним ростом підприємства [8]. Розвиваючись, економічна криза поступово переростає на «законодавчу» – на підприємстві залишається все менше прихильників проваджуваного керівництвом курсу. Ситуація зрештою може перерости на мотиваційну кризу, наслідками якої стане розрізненість індивідуальних і колективних цінностей і очікувань. Подібний стан речей ускладнюється тим, що члени організації перестають довіряти своїм лідерам, підривається віра у традиційні цінності і порушується соціальний порядок в організації у цілому. Така ситуація може становити серйозну небезпеку для подальших відносин між керівництвом організації та її працівниками, призвести до загострення конфліктів і погіршення морально-психологічного клімату усередині колективу.

Для багатьох найманих працівників профспілка є єдиним інститутом, за допомогою якого вони задовольняють свої потреби у колективізмі, груповій підтримці та ін. На думку відомого англійського соціолога Е. Гідденса, «...профспілки виникли як засіб усунення дисбалансу влади між робітниками і роботодавцями. Якщо окремих робітників сам по собі майже не мав впливу, то за допомогою колективної організації цей вплив зростає. Підприємець може обійтися без конкретного робітника, але без праці всіх або більшості робітників він не обійдеться» [9, с. 462]. Профспілка, таким чином, виступає потужним



фактором, що інтегрує персонал підприємства, забезпечуючи реалізацію правил і норм трудового життя і тим самим утворюючи корпоративний соціальний капітал.

Ми визначаємо *корпоративний соціальний капітал* як нематеріальний ресурс, що міститься в системі соціальних зв'язків організації як актора, яка ґрунтується на поділюваних цінностях та нормах та продукує довірчі відносини, забезпечуючи ефективне функціонування соціальної організації. У науковій літературі професійні об'єднання розглядаються як форма соціального капіталу [Halpern, 2005]. Вони створюються з метою формування соціального капіталу і реалізації функцій взаємної допомоги. Якщо профспілки організують свої дії і функції навколо регулювання і розширення соціальних мереж, що природно утворюються, поєднуючи своїх учасників на робочих місцях, вони можуть підвищити і нормативну, і інструментальну цінність профспілкового руху.

Американський соціолог А.Портес розглядає соціальний капітал як «...здатність акторів одержувати вигоди завдяки членству в мережах і інших соціальних структурах» [11, с. 6] або як «...очікування дії в межах спільноти, які впливають на економічні цілі і цілеспрямовану поведінку її членів» [12, с. 1323]. Таке розуміння соціального капіталу можна поширити на профспілкову діяльність, оскільки членство у професійному об'єднанні приносить певні вигоди учасникам, і профспілка може спрямувати поведінку її членів у необхідному напрямі.

У структурі корпоративного соціального капіталу науковцями найчастіше виділяються *структурна складова*, що включає мережі і зв'язки організації, та *змістовна складова*, що, з одного боку, складається з цінностей, переконань, норм, правил та санкцій, яким слідує організація, а з іншого, – довіри, зобов'язань та очікувань між членами мережі. Ці три компоненти структури постійно взаємодіють між собою та можуть генеруватися профспілками, які «...являють собою асоціації, що побудовані на основі спільності світогляду і досвіду тих, хто має подібні заняття» [13, с. 27].

Американські фахівці з організаційної поведінки і соціального капіталу Л.Прусак і Д.Коен відповідно до кожного з трьох означених елементів соціального капіталу пропонують методи його інвестування в роботу організації: *створення зв'язків* (реальне зобов'язання до збереження; просування всередині; надання людям часу і місця для особистих контактів; сприяння особистим бесідам; створення стійких мереж); *надання можливості довіри* (створення загального розуміння того як бізнес працює; демонстрація поведінки по формуванню довіри; об'єднання людей разом; відповідність довіри і заохочень); *стимулювання співробітництва* (надання людям спільного відчуття мети; співпраця; встановлення певних правил для звикання людей до співпраці) [14, с. 14–22]. Всі ці методи застосовуються профспілками при здійсненні їх діяльності, яка стає потужним чинником формування соціального капіталу організації.

Для впливу на владу або роботодавців з метою поліпшення умов праці робітників, для доведення їхніх потреб і запитів до осіб і органів, що приймають рішення, профспілки володіють широким набором *ресурсів*:

- *Мережева (організаційна) структура*. Профспілки є наймасовішою громадською організацією, здатною впливати на економічну діяльність підприємств. Саме масовість є найчастіше вирішальним фактором у переговорах з роботодавцями. Розгалужена мережева структура – важлива умова організаційної підтримки: вона сприяє горизонтальній і вертикальній солідарності в профспілкових рядах.
- *Правові законодавчі акти*, якими регулюється діяльність профспілок, взаємини між роботодавцем і найманими робітниками, розподіл соціальних благ, оплату і умови праці та ін. Від юридичної грамотності керівництва профспілки багато в чому залежить успішність переговорів з підприємцями, бойовитість профспілкової організації. Крім того, профспілки надають своїм членам безкоштовні юридичні консультації, що особливо важливо для працівників у кризові періоди функціонування підприємства.
- *Економічні і фінансові можливості*. Джерелами фінансових ресурсів є власні кошти і членські внески, прибутки від платних заходів, пожертвування громадян, під-



приємств, установ та організацій. Важливо, щоб кожна профспілка мала страйковий фонд, із якого у випадку страйку працівники могли б одержувати допомогу або заробітну плату. Наявність фінансових засобів сприяє більш швидкому досягненню цілей.

- *Інформація, кваліфікація і досвід.* Важливим ресурсом є напрацьована практика встановлення взаємин між профспілковими лідерами і роботодавцями. Інформаційний ресурс полягає у доведенні потреб і запитів своїх членів до осіб і органів, що приймають рішення. Профспілки доносять до органів влади відомості про стан тої або іншої проблеми у суспільному житті, транслюючи у владу суспільні настрої і думки громадськості.
- *Ступінь довіри* членів організації, передача повноважень щодо ведення переговорів з роботодавцями, авторитет профспілок у суспільстві. Довіра – це основний соціальний і репутаційний капітал організації. Довірчі відносини є найважливішою умовою кооперації, оскільки вони забезпечують комунікацію і діалог. Довіра відіграє величезну роль у житті корпорації, породжуючи спільність інтересів, партнерські відносини, підвищуючи відповідальність співробітників.
- *Ідеологія.* Почуття причетності виникає, коли члени групи прилучаються до досвіду, практик, знання, мови і історій групи. Мережі і співтовариства навчають новачків тому, що можна назвати «базовими істинами» організації. Деякі з них стосуються практик, інші – цінностей і норм. Нові працівники зіштовхуються з реальними нормами і цінностями організації, які, можливо, не відповідають її репутації, заявам або офіційній політиці. Розумінню і прийняттю організаційних норм, цінностей і цілей повинна сприяти діяльність профспілок.

Профспілкові організації, використовуючи означені ресурси у своїй діяльності, продукують корпоративний соціальний капітал, оскільки ці ресурси (соціальні мережі, довіра, цінності, інформація) і є формами соціального капіталу як колективного блага, що дозволяє членам отримувати доступ до різноманітних цінностей і підвищувати ефективність колективної діяльності. Джерелами соціального капіталу, як стверджує американський соціолог А. Портес, є такі: зобов'язання як результат засвоєних через загальну соціалізацію *ціннісних орієнтацій*; *обмежена солідарність*, під якою розуміється альтруїстичне ставлення індивідів один до одного, якщо вони опиняються в схожих ситуаціях; нагромадження зобов'язань від інших відповідно до норм *взаємного обміну*; *вимушена довіра*, коли індивіди мотивуються до дії відповідно до норм співтовариства, оскільки співтовариство спроможне покарати порушників шляхом зниження статусу, честі і схвалення [11, с. 8]. Кожне з означених джерел визначає можливе одержання соціальних вигод через приєднання до професійних об'єднань. Разом з тим, існує певний парадокс таких об'єднань, на який вказують американські дослідники Е. Венгер і В. Шнайдер: «...хоча вони є самоорганізованими групами і тому не вимагають контролю і втручання, насправді необхідні певні організаторські зусилля, щоб їх розвинути і об'єднати в організацію» [15]. Іншими словами, щоб об'єднання працівників повністю відповідали меті свого створення, їхнє керівництво повинно мати відповідну кваліфікацію (досвід, вміння), наміри (бажання), а також здатність функціонувати (можливості, наявність ресурсів та умов).

Профспілкова діяльність є важливим джерелом формування корпоративного соціального капіталу, який здатний значно розширити можливості соціального і економічного розвитку, оскільки він сприяє координуванню дій людей, замінюючи формальні правила і бюрократичні процедури відносинами довіри, засвоєними професійними стандартами, етикою спілкування. Його позитивними ефектами можуть бути: зниження плінності кадрів, успішність кар'єри, утворення інтелектуального капіталу і функціонально ефективної команди, спадковість організаційної поведінки. Соціальний капітал багато в чому визначає стан трудових відносин і ефективність управлінської взаємодії в організації, відбивається на мотивації персоналу, впливає на інші аспекти менеджменту.

Розглядаючи можливі виміри функціональності соціального капіталу, О. Демків вказує, що він може мати вплив на такі сфери життя [16, с. 86]:



- об'єктивний та суб'єктивний стан здоров'я (через соціальні мережі поширюються моделі здорового способу життя та відбувається обмін ресурсами, важливими для об'єктивного і суб'єктивного здоров'я тощо);
- соціальний порядок, соціальний контроль (позитивний вплив соціального капіталу на процеси соціалізації, активізує міжгрупову взаємодію через проникаючі соціальні зв'язки, дієвий неформальний соціальний контроль знижує рівень девіантності, сприяє толерантності, повазі до «іншості»);
- вертикальна соціальна мобільність (слабкі зв'язки, через які надходить ексклюзивна інформація та можливості, підвищують шанси на ринку праці, засвоєння м'яких навичок – дружнє ставлення до оточуючих, комунікаційні навички – через соціальні мережі підвищує шанси на ринку праці);
- ефективність демократії (завдяки широкій мережі добровільних організацій громадяни мають можливість відстоювати свої права, висловлювати погляди та контролювати державні інститути, у межах добровільних організацій відбувається соціалізація майбутніх політичних лідерів, завдяки специфічним громадянським цінностям громадяни ангажуються у політику, політично свідомі громадяни є і суб'єктами впливу на державну політику та відповідальними виконавцями рішень державних органів).

Таким чином, профспілкова діяльність є потужним чинником, що інтегрує персонал підприємства, забезпечуючи реалізацію правил і норм трудового життя і тим самим утворюючи корпоративний соціальний капітал. Реалізуючи свої основні функції (управління, представництво і захист прав та інтересів найманих працівників перед роботодавцями), профспілки використовують різноманітні ресурси: мережу членства, законодавчі акти, фінансові можливості, інформацію і досвід, довіру, цінності і норми. Членство у професійному об'єднанні породжує соціальний капітал, приносячи певні вигоди всім учасникам, оскільки профспілка може спрямувати поведінку її членів у необхідному напрямі.

Література

1. Болюбах В. В. Соціальний захист працівників на підприємствах /В.В.Болюбах //Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3(57). – С. 154-157.
2. Гидденс Э. Социология /Э.Гидденс; пер. с англ.; науч. ред. В.А.Ядов; общ. ред. Л.С.Гурьевой, Л.Н.Посилевича. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 703 с.
3. Демків О. Б. Мережева структура соціального капіталу: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03 / Демків Олег Богданович. – Львів, 2006. – 236 с.
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 16.09.2008. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
5. Тупиця О. Л. Проблеми участі профспілок у політиці: правовий, соціокультурний та етноментальний виміри / О. Л. Тупиця // Грані. – 2008. – № 3(59). – С.135-139.
6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О. Уильямсон; пер. с англ.; науч. ред. и вступ. ст. В. С. Катъкало. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.
7. Циганчук Н. А. Проблеми розвитку трудового права перехідного періоду / Н. А. Циганчук // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 2 (част. I). – С. 241–244.
8. Циганчук Н.А. Удосконалення правового регулювання діяльності профспілок України / Н. А. Циганчук //Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 1. – С. 84-88.
9. Широкова М. С. Профспілки як суб'єкт соціального партнерства / М. С. Широкова // Громадянське суспільство та проблеми становлення особистості: [зб.наук.праць /відп. ред. А.С.Лобанова]. – Кривий Ріг – Забже: Видавничий дім, 2007.– С. 139-146. – Вип. 2
10. Habermas J. Legitimation Crisis / J. Habermas. – Boston: Beacon Press, 1975. – 196 p.
11. Halpern D. Social Capital / D. Halpern. – Cambridge: Polity, 2005. – 388 p.
12. Jackson M. An Introduction to Industrial Relations / M. Jackson. – London: Routledge, 1991. – 393 p.
13. Portes A. Embeddedness and Immigration: Notes On The Social Determinants of Economic Action / A. Portes, J. Sensenbrenner // American Journal of Sociology. – 1993. – Vol. 98. – № 6. – P. 1320-1350.



14. Portes A. Social Capital: Its Origins And Application In Modern Sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – P. 1-24.
15. Prusak L. How to Invest in Social Capital / L. Prusak, D. Cohen // Creating Value with Knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value: [eds. E. Lesser, L. Prusak]. – Oxford: Oxford University Press, 2003. – P. 13-23.
16. Wenger E. Communities of Practice: The Organizational Frontier / E. Wenger, W. Snyder [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.amazon.com/Communities-Practice-Organizational-Frontier/dp/B00005RZ9V/ref=sr_1_6?ie=UTF8&s=books&qid=1232117110&sr=1-6

Широкова М.С. Профсоюзная деятельность как источник формирования корпоративного социального капитала. В статье рассматривается роль профсоюзов в преодолении кризисных явлений на предприятиях, их функции и ресурсы, которые они могут использовать в своей деятельности с целью улучшения условий труда рабочих. Доказывается, что деятельность профессиональных объединений является важнейшим источником формирования корпоративного социального капитала, дающего выгоды их членам.

Ключевые слова: профсоюзы, профсоюзная деятельность, корпоративный социальный капитал.

M. Shyrokova. Trade Union activity as a source of corporate social capital formation. The article considers the role of trade unions in overcoming the crisis phenomena at the enterprises, as well as their functions and resources which can be used in their activity for the purpose of improvement of working conditions. The author proves that activity of trade unions is an important source of formation of corporate social capital which can benefit to their members.

Key words: trade unions, trade-union activity, corporate social capital.



Політика, історія, культура

УДК 304:331.105.44(477)

Головко М.Л.,

докт. істор. наук, професор кафедри соціально-гуманітарних
дисциплін та профспілкового руху, ректор АПСВ ФПУ

Соціальна політика України в період переходу до ринкової економіки: особливості історичного процесу

У статті розглядаються питання соціальної політики України у період переходу до ринкової економіки – основного атрибуту суверенності держави.

Визначається активна роль профспілок як головного генератора соціального захисту працюючих.

Ключові слова: соціальна політика, громадянське суспільство, політичні партії, конституційні засади держави, прожитковий мінімум.

Сучасний етап еволюції українського суспільства та держави актуалізує ті чи інші сторінки вітчизняної історії. Це пояснюється безперервним процесом пошуку самоідентичності, тягlosti політичних, військових, економічних, соціокультурних, релігійних традицій, прагненням підсилувати кожен наступний крок життєствердними асоціаціями минулого, переконатися в перспективності обраного шляху. Для кожного народу історія, в цьому розумінні, є підґрунтям для творення і розвитку національної самосвідомості, вироблення моделі розвитку, певним еталоном, за яким звірятимуться наступні покоління. Адже все очевиднішою стає мудрість давніх: історія – це наставник життя. Тим більше, коли вона має тенденцію час від часу повторюватися...

Здебільшого стрибкоподібний характер історичного поступу позначений періодичними спалахами, що відбуваються у вигляді війн, революцій, наукових відкриттів, діяльності геніїв. І саме за цими доленосними подіями розставляються історичні віхи.

Україна на сучасному етапі є державою, у котрій тісно взаємопов'язані процеси формування нації, утвердження держави й становлення демократичних інституцій за умов постмодерних цивілізаційно-тектонічних зрушень та соціокультурної ціннісної динаміки. Виклик сучасної вітчизняної ситуації, на відміну від східноєвропейських та латиноамериканських перехідних процесів, полягає у чотирирівній трансформації суспільства – від тоталітарно-авторитарного політичного режиму до демократичного, від планової до ринкової економіки, від колоніального статусу до незалежної держави, від моноідеології до розмаїття думок, ініціативної діяльності та гарантії прав людини, притаманних громадянському суспільству.

Події сакраментального дня – 24 серпня 1991 р., коли Актом проголошення Незалежності України визначилось: «Територія України є неподільною і недоторканною. Віднині на



території України мають чинність виключно Конституція і закони України» стали визначальним імпульсом соціально-економічних перетворень у суспільстві [1]. Хоча для справедливості, слід зазначити, що події «оксамитової революції» 1989–1990 рр. не можна вважати лише крахом СРСР й перетворенням України на самостійну державу. Разом із радянською системою зник притаманний їй спосіб життя, колективізм у всьому, хоч і мінімальний, але гарантований прожитковий мінімум, певні соціальні гарантії, відсутність економічних потрясінь.

Сьогодні населення пострадянських країн опинилося в іншому світі, до якого необхідно довго звикати. Чимало труднощів, які доводиться переживати народу останнім часом, викликані відсутністю у країні розвинутого громадянського суспільства із притаманним йому механізмом соціального діалогу та цивілізованого ринку, гіперінфляцією, безробіттям, затримкою заробітної плати, пенсій тощо. Сумління громадян розпорошили ідеології, понад 160 політичних партій, що ще не втомилась від своєї «винятковості», а тому ставлять вузькопартійну корпоративну мету вище за загальнонародну. Та все ж доля нашого суспільства є доволі перспективною. Насамперед це стосується ключового аспекту: на тлі всесвітньої «морально-етичної втомленості» Україна є осередком емоцій еліти, своєрідною «резервацією духу», що ствердно продемонструвала «помаранчева революція». Інша справа, що цією «законсервованою» енергією ми ще не можемо правильно розпоряджатися, оскільки в одвічній тріаді основних сфер життєдіяльності – світоглядній, суспільно-організаційній, технологічній бракує поєднання інтересів громадян і влади.

Україна за європейськими вимірами – одна з найбільших країн, яка має потужний природно-сировинний потенціал, а головне – громадян, які сповнені віри у перспективу своєї праці. Ми будемо «...суверенну і незалежну, демократичну, соціальну, правову державу», в якій «...людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються «...найвищою соціальною цінністю» – так стверджується у Конституції України, що є суттєвим етапом у процесі утвердження української державності, формування її соціальної політики [2].

Намір створення незалежної держави повинен бути забезпечений первинністю людини перед владою, оскільки «... утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [3], а «...носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ» [4]. Це не тільки конституційно, а й об'єктивно визначально. Не створивши «соціальної складової» суспільства, не слід купатися в ілюзіях, тим більше, що історичні уроки однозначно стверджувати занепад успішних вітчизняних урядів тоді, коли від них відмовлявся соціум, їх народ, тобто соціальна опора. Це правило діяло завжди і особливо підтвердилось у швидкоплинних (1917–1921) роках, коли люди відмовляли в довірі Тимчасовому уряду, Генеральному секретаріату, гетьманському режиму П. Скоропадського, більшовицькій Раді Народних Комісарів, котрі за політичною боротьбою еліти забували основний суб'єкт держави – громадянина, народні маси в цілому.

На нашу думку, слід застерегти суспільство від нігілістичного ставлення структур влади усіх рівнів, політичних партій, громадських організацій до соціальних проблем як основи конституційних засад держави. Принаймні, сьогодні визначальним є віра у майбутнє, розбудова економіки суспільства, формування національного обличчя держави. Громадяни України обстоюють проведення соціальної політики, яка відповідає суті соціальної держави, розбудованої з урахуванням її основоположних принципів. Серед них слід виділити такі, що як «лакмусовий папірець» визначають соціальне обличчя кожного суспільства.

Перший – це принцип економічної свободи громадянина, котрим передбачається визнання за підприємцем, роботодавцем та їх спілками, з одного боку, і найманими працівниками та їх профспілками, – з іншого, права тарифної політики на основі соціального діалогу. Партнери на підставі договорів визначають умови праці, рівень заробітної плати, соціальні виплати. З огляду на сьогоднішнє згадаємо, що в українському суспільстві і нині багато умов соціально-трудова відносин регламентуються і регулюються владою самостійно.



Другий: соціальна держава має регулюючу роль ринку, що працює на підставі попиту, пропозиції та конкуренції. Влада відповідає за розвиток ефективної соціальної економіки, збереження балансу соціально-економічного життя, а головне – спонукає виробників через гнучку податкову політику, кредитування до високого, необхідного суспільству, рівня виробництва. Державні інституції визначають і визнають правову рівність усіх форм власності – державної, приватної, комунальної, пильнують за їх паритетним розвитком. На жаль, і цей процес не наповнився змістом, не став об'єктивним фактором економічного життя. Хоча, слід визнати, що сумління як громадян, так і керівної еліти швидко змінюються у позитивному сенсі.

Третій принцип – соціальна відповідальність господарюючих суб'єктів, ствердження соціальної справедливості через механізм заробітної плати «сукупного працівника». Цивілізовані спільноти давно практикують такий розподіл праці, при якому одні навчають, інші лікують, обробляють землю, плавлять сталь, служать в армії тощо. Зрозуміло, не слід закликати до зрівнялівки в оплаті праці, та все ж вона в офіційних доходах 10% найзаможніших громадян і такої самої кількості найбідніших не повинна відрізнитись більш як у 6 – 8 разів. Якщо ж влада не спроможна цей баланс утримувати, вона не може вважатись владою соціальної держави.

Четвертим принципом визначається механізм економічної демократії, що гарантує працівникам брати участь в управлінні підприємством, суспільною організацією, або суспільством у цілому.

В Україні ще й досі відсутній Закон «Про соціальний діалог», яким повинна визначитись взаємна правова відповідальність суб'єктів економічних відносин. Національна рада соціального партнерства, створена Указом Президента України 8 лютого 1993 р. як постійно діючий тристоронній орган з функціями дії на державному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях, на жаль, фактично була секретаріатом, що протокольно супроводжує наради соціальних партнерів. Нічого радикального не внесла і трансформація Національної ради соціального партнерства в Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР) при Президентові України.

Разом із тим, механізм соціального діалогу протягом 19 років поспіль все ж суттєво сформував динаміку соціально-трудова відносин: з'явилися роботодавці та їх організації як суб'єкти цих відносин, профспілки позбавилися впливу уряду, розпочалася інституалізація ринкових соціально-трудова і правових відносин. Хоча, зрештою, економічні показники розвитку суспільства мають статистичний характер і не продукують перспективи кращого життя.

Та все ж, від такого стану речей потерпають всі. Відсутність нормативно-правової бази соціального діалогу не дозволяє вирішити проблеми пристойного рівня державних соціальних гарантій (мінімальної заробітної плати, пенсій, тощо). Соціальний стан суспільства, постійно змінюючись, все ж значно відстає від західних країн – членів Європейської соціальної хартії. Ці соціуми визначили для себе, що заробітна плата і пенсія повинні відповідно не менш як у 2,5 і 1,5 рази перевищувати прожитковий мінімум. У нашому випадку при 689 грн. (86 доларів) мінімального прожиткового мінімуму для працюючих мінімальна зарплата мала б становити відповідно 1722 грн. (245 доларів), а пенсія – 1033 грн. (129 доларів). Що ж до думки Федерації профспілок України, то за її розрахунками мінімальна зарплата мала б становити 1313,3 грн. із 2010 р. [5].

Актуальність цих дефініцій є незаперечною, оскільки соціальна політика держави завжди становить основу складового поняття «національна ідея». Суспільство діє за умов багатовекторності ідеологій, дискусії економічної орієнтації на захід чи схід, залишкового принципу фінансування освіти, медицини, культури. Це слід долати чи упорядковувати з часом. Та беззастережним є те, що:

- із гідності людини виростає патріотизм;
- із заможності – відповідальність за свою працю і повагу до права інших людей, можливості до культурного розвитку;
- від освіченої людини слід чекати виявлення таланту, любові до Батьківщини.



Власне соціальна політика як явище є довготривалим, надзвичайно складним процесом, що формується в соціумі. Слід зауважити й те, що не всі розвинуті країни, зокрема Німеччина, його створили. Німецька нація визначила соціальні стандарти життя та праці, спромоглася їх економічно забезпечити за рахунок поступального розвитку економіки.

Щодо України, то слід констатувати факт переліку законів України, нормативних актів, якими визначаються складові соціальної політики, декларуються наміри до їх практичної реалізації. Концепція соціальної політики формувалася в процесі 19-річної історії новітнього часу на підставі різних документів. Найпершим, на нашу думку, слід вважати Декларацію про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р., постанови Верховної Ради України (грудень 1993 р.), Укази Президента України «Про основні напрями діяльності органів державної виконавчої влади України щодо реалізації підсумкових документів Всесвітньої зустрічі на найвищому рівні в інтересах соціального розвитку» (березень 1996 р.). У президентському Указі «Про основні напрями соціальної політики на 1997–2000 роки» (жовтень 1997 р.) та посланні Президента України у лютому 2000 р. «Україна: поступ у ХХ століття» проголошувалось істотне посилення соціальної спрямованості ринкових реформ. Зусилля Президента України, урядів здійснювались з допомогою, за згоди, а то й під тиском профспілок, котрі займали конструктивну позицію. Завдяки активній законотворчій діяльності профспілкового лоббі у Верховній Раді України та профспілкових зусиль були прийняті закони України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про межу малозабезпеченості» (1994 р.), «Про оплату праці» (1995 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів» (1998 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.) та ін.

Необхідно зауважити, що лише у Законі України «Про оплату праці» закладені основи правових, економічних та організаційних засад державної політики у сфері оплати праці, створено механізм визначення основних складників системи оплати праці, що мають ринкову спрямованість, враховуючи міжнародні норми, концепції, рекомендації МОП, світовий досвід. Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» у жовтні 2000 р. визначено правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів життя громадян, які раніше проголошувались Конституцією України та законами України. Із прийняттям цього закону з'явилися підстави відповідально ставитись до формування бюджету країни та його соціальної складової. Нині Федерація профспілок України лобіює прийняття нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», запровадження новітньої ідеології неперервного професійного навчання працівників упродовж трудової діяльності, розроблення та реалізації відповідної державної концепції та нормативно-правових документів. [6].

Слід наголосити на тому, що суттєву роль у трансформаційному розвитку соціальної політики відіграють також профспілки. Їхні пропозиції у формуванні національного законодавства, активна позиція при підготовці та реалізації Генеральної угоди, колдоговірної роботи в регіонах та галузях, підготовці місцевих бюджетів та державного бюджету дозволяють добиватися суттєвих зрушень у поліпшенні соціального захисту працюючих.

У цьому процесі профспілки й самі змінюються разом з розвитком суспільства. Вони мають такі права:

- на колективні договори і не тільки на виробничому підприємстві;
- на страйк, причому як цивілізовану форму протесту. В радянський час такого права практично не існувало, хоч формально воно було можливим. Тоді діяв лише крайній захід – бунт, еміграція, збройний виступ;
- на майно профспілок, добровільну реєстрацію своєї організації;
- на державне фінансування своєї діяльності (охорона праці, екологія, оплата пенсій по інвалідності тощо).

На жаль, слід констатувати і той факт, що профспілкові комітети, як первинні, так і регіональні та галузеві, у процесі реформування держави втратили:

- право на законодавчу ініціативу, самостійний розгляд трудових спорів (тепер комісія у справах трудових спорів не формується з членів профкому);



- право на закриття підприємства при порушенні адміністрацією норм охорони праці;
- ліквідовано технічні й правові інспекції і громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

Аналізуючи розвиток соціальної політики взагалі, слід зауважити, що на сучасному етапі реформування економічної системи країни, накопичення досвіду соціального діалогу в трикутнику «держава – роботодавці – профспілки», поліпшення правових засад функціонування соціуму, все ж погіршуються умови життя широких верств населення, відсутнє єдине розуміння соціальної політики, форм і методів її реалізації, взаємодії з економічною політикою уряду. Не досягнуто рівнозначної правової та моральної відповідальності за реалізацію соціальних стандартів суб'єктами трипартизму.

Дбаючи про майбутнє України, слід мати на увазі, що вихід із кризи пов'язаний винятково з перспективами розвитку виробництва. В цьому причина дефіциту матеріальних, фінансових ресурсів для реалізації декларованої соціальної політики, розвитку соціально-трудової сфери, тобто доходної частини бюджету, зарплат, пенсій, фінансування інтенсифікуючих складових суспільства – культури, науки, освіти, інформаційних технологій тощо.

На жаль, на сучасному етапі визначення «соціального обличчя держави» не створена й динаміка взаємовпливу соціальних факторів на розвиток економіки, ріст кадрового потенціалу, відтворення робочої сили.

Події 2003–2006 рр. як трансформаційне явище на підставі значного піднесення громадської думки населення країни активізувало дії структур влади. Результатами пошуку механізмів розвитку суспільства стали урядові програми: «Відкритість, дієвість, результативність» (2003–2004 рр.) та «Назустріч людям». Соціальною складовою цих державних проєктів визначається комплекс соціальних ініціатив, що мають ефективно сприяти розвитку української спільноти. Тільки одноразова матеріальна допомога у 8,5 тис. грн, при народженні дитини сприяла статистичному зростанню народжуваності до 4%.

Підсумовуючи викладене вище щодо трансформації соціальної політики держави, слід наголосити на тому, що структури влади, громадськість знаходяться в пошуку та динаміці подальшого розвитку економіки, форм і методів її діяльності. Зростають деякі показники, розвивається законодавче забезпечення ринкових змін, зрушуються на краще матеріальні стимули праці. Наприклад, співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу виросли із 45,2% у 2002 р. до 72,5% у січні 2006 р. [7]. Та все ж, слід зауважити, що загальні макропоказники розвитку держави ще недостатні. Тільки за січень–червень 2006 р. кількість населення зменшилась на 172,9 тис. осіб, або 7,4 осіб на 1 тис. населення [8]. А нині, як стверджують дослідники, економічний розвиток демонструє спад кількості населення України до 21,8 млн. осіб у 2050 р. [9].

Однак, залишається ще чимало проблем, які вимагають негайного вирішення. З розвитком процесу роздержавлення та приватизації змінюється питома вага роботодавства, що переходить від держави до підприємців, з якими профспілки ще мають визначити стратегію і тактику соціального діалогу, розробити свою соціальну політику щодо діяльності на приватних підприємствах. Ефективно слід попрацювати над створенням законодавчого поля соціальної сфери, підготовкою кадрів, розвитком гуманітарної сфери взагалі.

З викладеного доходимо висновку, що за умов розбудови незалежності України формування її економіки як головного атрибуту суверенності у держави відкривається «друге дихання». Вона з кожним днем набуває авторитету, посилюється її вплив на вирішення комплексу проблем соціального захисту трудівників. І профспілки у цьому процесі відіграють активну роль як основний генератор соціальної політики в суспільстві.

Література

1. Історія української Конституції /Упор. А.Г. Слюсаренко, М.В. Томенко. – К.: Право, 1997. – С. 305.
2. Конституція України. – К., 1997. – С. 4.
3. Там само.
4. Там само.



5. Оверковський Б. Скільки повинна «коштувати» мінімальна заробітна плата? // Профспілкові вісті. – 2009. – № 20. – С. 7
6. Матеріали шостого засідання Ради Федерації профспілок України. 12 березня 2009 р. – К., 2009. – С. 5.
7. Від з'їзду до з'їзду. Аналіз діяльності Федерації профспілок України між IV і V з'їздами. – К.: Друкарня ФПУ, 2006. – С. 13.
8. Основні показники економічного та соціального розвитку України. 29.08.2006. – <http://www.ukrstat.gov.ua>
9. Соболев Ю. Український феномен / Ю. Соболев // Дзеркало тижня. – 2009. – № 17.

Головко Н.Л. Социальная политика Украины в период перехода к рыночной экономике: особенности исторического процесса. В статье рассматриваются вопросы социальной политики Украины в период перехода к рыночной экономике – основного атрибута суверенности государства.

Определяется активная роль профсоюзов как главного генератора социальной защиты трудящихся.

Ключевые слова: социальная политика, гражданское общество, политические партии, конституционные основы государства, прожиточный минимум.

N. Golovko. Social policy of Ukraine within transition to the market economy: peculiarities of the historical process. The issues of the social policy of Ukraine within transition to the market economy as a main attribute of the state independence are revealed in the article. Active role of trade unions as a main generator of workers' social protection is defined.

Key words: social policy, civil society, political parties, constitutional basis of the state, cost of living.

УДК 331.105.44(477.8)(091)

Берест Р.Я.,

канд. істор. наук, доцент кафедри археології та історії стародавнього світу
Львівського національного університету імені Івана Франка

Профспілковий рух на західноукраїнських землях у міжвоєнний період

У статті розглядається профспілковий рух на західноукраїнських землях у міжвоєнний період з його характерними рисами, ознаками і особливостями, що було обумовлено впливом великої кількості політичних, економічних, соціальних і етнокультурних факторів.

Ключові слова: західноукраїнські землі, профспілковий рух, польсько-українська війна, польсько-радянська війна, Паризька мирна конференція.

Діяльність професійних спілок на західноукраїнських землях у міжвоєнний період займає особливе місце в історії профспілкового руху України, адже саме в Західній Україні у 20–30-х роках ХХ ст. у профспілковому русі відбувалося складне переплетення попередніх (австрійських) історичних традицій, польських державних настанов та указів, національних та релігійних устремлень, впливу політичних партій, організацій та інших чинників.

Слід зауважити, що завершення Першої світової війни відкрило багатьом народам реальну змогу для створення та розвитку власної державності. Важливо, що державотворчі процеси активно охопили населення Західної України. Уже 1 листопада 1918 р. у Львові було створено Західноукраїнську Народну Республіку (ЗУНР) [1]. Незабаром виникає і Польська держава (Річ Посполита). Дуже швидко міждержавні територіальні претензії переросли на польсько-українську війну [2]. Її логічним продовженням стала польсько-радянська війна. Міждержавні суперечності були предметом особливої уваги Паризької мирної конференції. І лише на основі Ризького мирного договору (18.03.1921 р.) вдалося зупинити військові дії у Західній Україні та перейти до мирного будівництва. Це була велика втрата для України, адже за умовами миру західноукраїнські землі опинилися в складі Польщі [3].



Довготривалі війни завдали величезних збитків населенню, господарству та промисловості краю. Цікаво, що уже перші декрети Польської держави були скеровані на створення чіткої структурованої системи державного правління, на організацію, контроль та координацію усього робітничого та профспілкового руху в країні. Зокрема, в декреті «Про організацію тимчасової влади II-ої інстанції» (XII.1918 р.) йдеться про створення управлінських та контролюючих польських державних інституцій у негайне підпорядкування яких переходили організації, товариства та інші суспільні об'єднання. В декреті «Про уніфікацію та централізацію профспілкового руху в Польщі» (8.02.1919 р.) вказується на необхідність термінового створення єдиного державного керівного центру для об'єднання та координації дій усіх професійних спілок у територіальних рамках країни [4]. Усі без винятку громадські організації підлягали перереєстрації.

Найвищим керівним органом стала Центральна комісія професійних спілок у Варшаві. У її підпорядкуванні знаходився Головний інспекторат праці, Центральна Рада професійних спілок Польщі та інші органи. Структурно влада Центральної комісії опиралася на Окружні профспілкові комісії. Західноукраїнські землі у межах Польської держави творили окремий округ. Його центром став Львів. Компетенція Окружних профспілкових комісій поширювалася на повітові профспілкові відділи, які опікувалися низовими профспілковими організаціями [5].

Керівництво багатьох українських професійних спілок Галичини при підтримці українських національних політичних партій (УСДП, УНДО, УСРП та ін.) рішуче відмовилося від вступу до загальнопольського профспілкового об'єднання під керівництвом Центральної Комісії у Варшаві [6]. 9 січня 1921 р. у Львові було проведено першу повоєнну конференцію українських професійних спілок. Кожна українська професійна спілка мала представити одного делегата. У конференції взяло участь 75 делегатів від професійних спілок Галичини та 14 представників від політичних партій та громадських організацій [7].

Важливо, що учасники конференції для керівництва профспілковим рухом на західноукраїнських землях створили Українську профспілкову комісію. Українська профспілкова комісія опиралася на воеводські управи галузевих українських професійних спілок Західної України. Нижчою ланкою були повітові профспілкові відділи українських професійних спілок, які згуртовували низові профспілкові організації. Поява українських національних профспілкових організацій неодноразово викликала рішучий наступ польської влади і, зокрема, органів поліції, що логічно викликало супротив і навіть політичне протистояння процесам асиміляції [8].

Значний політичний вплив на стан та розвиток профспілкового руху в Західній Україні здійснював Комінтерн, Профінтерн, КПЗУ, КСМЗУ та інші більшовицькі організації [9]. Доволі активно в плані більшовицької пропаганди у 20–30-х роках ХХ ст. проводила діяльність «Професійна лівиця» [10]. Загалом на західноукраїнських землях у міжвоєнний період було створено розгалужену підпільну мережу, яка агітувала місцеве населення до вступу у так звані класові або «червоні» професійні спілки. Такі організації, як правило, творилися на інтернаціональній основі серед українських, польських, єврейських, австронімецьких та інших робітників. Під впливом більшовицьких агітаторів у 1925 р. в Західній Україні було створено Союз селянських спілок. Під назвою «Громадський голос» було засновано його друкований орган. Редактором видання був призначений М.Стахів. Однак організація, опинившись під поліцейським контролем, фактично у 1926 р. припинила існування [11].

На середину 20-х років минулого століття найчисельнішими у Прикарпатті були фахові професійні спілки гірників, деревообробників та залізничників. Архівні матеріали засвідчують, що найбільш поширеним у професійних спілках був фаховий поділ. Робітники об'єднувалися в організації відповідно до свого фаху. Так, лише серед залізничників існувало більше 20 професійних організацій (ковалів, токарів, ливарників, столярів, бляхарів, машиністів, обхідників, кондукторів тощо).

Першим кроком у процесі проведення реєстрації було подання від управи профспілкового об'єднання до відділу цензури воеводської Дирекції поліції відповідного клопотання



для проведення експертного висновку положень Статуту організації з можливістю наступного входження до складу загальнопольських професійних спілок. На підставі аналізу численних архівних документів можна стверджувати, що польська влада від національних (українських, єврейських та ін.) професійних спілок, котрі виявили бажання увійти до складу загальнопольських профспілкових об'єднань, вимагала лояльного ставлення до Польської держави, поважання традицій та звичаїв польського народу, відповідальності за результати праці та ін. [12]. Таким чином, чимало поданих Статутів навіть польських профспілкових організацій було відправлено на доопрацювання.

Статути професійних спілок Західної України польського періоду відзначаються зростанням вимог та прав членів професійних спілок. Якщо у Статутах профспілок австрійського періоду майже традиційно ставилося, що метою організації є захист моральних та матеріальних сторін члена організації, то за польської доби ці вимоги конкретизуються. Так, у Статуті професійної спілки львівських металістів, поданої на розгляд до воєводської комісії наприкінці 1920 р., зазначено, що метою Товариства є захист моральних і матеріальних інтересів його членів, формування та зміцнення солідарності, взаємопідтримки, надання безкоштовної правової допомоги, підтримка члена спілки на випадок безробіття, страйку, у разі перешкод в оплаті праці, зростання цін, пожежі, хвороби та ін., сприяння культурно-освітній роботі організації, закладення фахових бібліотек, часописів, контроль за умовами праці, дотриманням техніки безпеки тощо.

Якщо окремі робітничі професійні спілки на підставі поліетнічного характеру організацій порівняно легко робили подання до державних органів польською мовою (що було однією з вимог польської влади) та враховували вимоги влади, то чимало українських профспілкових об'єднань наполегливо зверталось до польських урядових інституцій рідною мовою. Серед інших на особливу увагу заслуговує професійна спілка української інтелігенції Західної України, яка є відомою під назвою СУПРУГа (Союз українських приватних урядовців Галичини), яка до 9 лютого 1925 р. існувала в Західній Україні нелегально [13]. Організація була створена ще у передвоєнний – австрійський період. Основна мета організації – захист моральних та матеріальних прав її членів. Членами союзу були представники «Просвіти», «Рідної школи», правники та багато відомих культурно-освітніх та суспільно-політичних діячів краю [14]. Відомо, що з 1924 р. головою СУПРУГи працював колишній міністр ЗУНРу, відомий галицький суспільно-політичний діяч Антін Чернецький [15]. У 1939 р. лише в Галичині СУПРУГа мала 13 філій та 187 членів, а також значну популярність та підтримку серед місцевого населення.

Цікавою особливістю історії професійних спілок Західної України було те, що польська влада не надавала особливого значення колишній державній австрійській символіці. Нерідко відбиток австрійської корони поміщали на титульних сторінках статутів. Більше того, майже до початку 30-х років ХХ ст. у організації та діяльності професійних спілок Польщі представники польської влади користувалися австрійським законодавством, яке було прийняте ще у 1867, 1869 та інших роках.

Місцеві органи влади тримали під пильним контролем діяльність професійних спілок. На це вказують періодичні звіти дільничих поліцейських, місцевих старост, направлені у департаменти управління воєводства. Значної уваги інформатори надавали зміні управи керівництва професійних спілок. Про новообране керівництво профспілкою із місцевих канцелярій у вищі державні інстанції окремо подавалися дані про віросповідання, освіту, місце проживання, соціальний стан, майно тощо.

Діяльність професійних спілок регламентували їхні статути [16]. Копії статутів, зареєстрованих на терені організацій, знаходилися в органах поліції, жандармерії, а також у місцевому старостві. При порушенні положень статуту представники державних органів влади на спілку накладали фінансове покарання або її закривали. Тому часто зустрічаються документи з проханням внести зміни та доповнення до статутних положень. Так, у 1932 р. управа української професійної спілки «Праця» змушена була звернутися з проханням внесення доповнень до Статуту організації про право на публічні виступи та страйки [17].



Найбільш стійкими у моральному та політичному плані у міжвоєнний період виявилися професійні організації української інтелігенції. Заслужує на особливу увагу діяльність професійної спілки «Взаїмна поміч галицьких та буковинських учителів та учительок». Спілка має тривалу історію, яка сягає австрійської доби. Центральна управа організації знаходилася у Львові. У 1930 р. «Взаїмна поміч.» налічувала близько 3 тис. членів. Організація видавала фахові часописи «Учительське слово», «Шлях виховання та навчання», періодичну серію педагогічно-методичної бібліотеки, проводила та активно сприяла проведенню великої патріотичної роботи серед населення Західної України [18].

Здебільшого професійні спілки існували на добровільній пожертвування, членські внески, кошти, отримані від проведення культурних заходів, реалізації поліграфічних видань тощо. Щоб стати членом професійної спілки, насамперед, необхідна була згода трудового колективу організації. Потім необхідно було сплатити «вписовий» та поточний членський внесок. Станом на 1930 р. «вписовий» внесок дорівнював 1,5 злотого. Членські внески залежали від розміру заробітної плати. Так, при заробітку 45–50 злотих розмір членського внеску становив 1 злотий. На нашу думку, це були досить великі кошти, адже на той час кілограмова хлібина коштувала 25–30 грошів. Усі подані в організацію внески та надана члену професійної спілки допомога ретельно фіксувалися у профспілковій книжці.

У міжвоєнний період професійні спілки видавали велику кількість фахових часописів. Серед документації у архівних установах Львова виявлено профспілкові часописи, які видані німецькою мовою у Лодзі та Катовіце, польською – у Кракові та Варшаві, українською – у Львові та Києві, російською – у Москві. Чималий відсоток періодичної профспілкової преси видавався на івриті, ідиші або на гебрайській мові. Періодично серед профспілкової документації появляються різні за характером гасла та заклики. Багато з них мають чітко виражений політичний характер.

Помітного розвитку профспілковий рух на західноукраїнських землях набув у другій половині 20-х – на початку 30-х років ХХ ст. [19]. Саме тоді професійним спілкам вдалося добитися введення і визнання державою та власниками підприємств робітничого представництва (так звані мужі довір'я). Робітничі представники відіграли помітну роль у підписанні робітничих угод, колективних договорів, у контролі за виконанням поставлених вимог тощо. У той час при багатьох професійних спілках Західної України активно проводилася культосвітня робота, фахове навчання, створювалися та працювали ревізійні комісії, товариські суди. При багатьох професійних спілках існували: молодіжна, театральна, спортивна, прогулянкова, велосипедна та інші секції [20].

Уже з початку 30-х років минулого століття професійні спілки потрапили під пильний контроль поліції та жандармерії. Відповідно до поліцейських приписів управа профспілки мала завчасно попереджувати органи влади та узгоджувати з ними час і мету проведення акцій, подавати відомості про зміни у керівництві, повідомляти про факти непокори, бунтів, навмисного нищення обладнання та матеріалів, наявних грошових коштів та матеріальних ресурсів у фондах профспілок.

Добрі свідчення про стан та розвиток профспілкового руху на західноукраїнських землях дають архівні документи. У архівних установах зібрано велику кількість звітів про поточну, місячну, квартальну та щорічну діяльність професійних спілок. Візьмемо для прикладу внутрішню економічну діяльність львівської професійної спілки некваліфікованих робітників «Праця» за 1937 р. З річного звіту голови спілки Романа Сеньківа відомо, що сума залишку з діяльності у 1936 р. становила 2 тис. 709 зл. Річний доход організації у 1937 р. становив понад 5 тис. 675 зл. Тобто, на рахунку в організації наприкінці 1937 р. стало 8 тис. 385 зл. З них прибуток від членських внесків становив 3 тис. 234 зл. Решту доходу отримано за рахунок реалізації новорічних та святкових карток, проведення урочистостей і академій, добровільних пожертвувань, оренди приміщень тощо. Розхідна частина у сумі 6 тис. 006 зл. витрачена на допомогу хворим членам спілки, організацію святкування та подарунків до дня Св.Миколая, штатні, податкові та комунальні оплати.

Впродовж зазначено вище року управа провела 27 зборів членів професійної спілки «Праця», 39 засідань управи, подала 48 скарг на працедавців, 18 петицій робітників у



інспекторат праці, 12 прохань у міське староство, 11 вимог в управу магістрату, три скарги до відділу суспільних забезпечень. Завдяки підтримці управи профспілки «Праця» 67 її членів виграло судові справи на загальну суму 14 тис.450 зл. [21].

Таким чином, профспілковий рух на західноукраїнських землях у міжвоєнний період має цікаву та багатогранну історію. Він відзначався характерними рисами, ознаками та особливостями, що було зумовлено впливом великої кількості політичних, економічних, соціальних, етнокультурних факторів та чинників.

Література

1. Історія України / Під ред. В.Смоля. – К., 2002. – С.273-274.
2. Литвин М. Польсько-українська війна 1918-1919 рр. / М. Литвин – Львів, 1998. – 483 с.
3. Історія України / Під ред. В.Смоля. – С.287-288.
4. Korniluk.M Geneza i zasadnicze problemy dzialalnosci Komisji Centralnej Zwiazkow zawodowych w latach 1914-1939 // Kwartalnik historii ruchu zawodowego. – 1970. – №3. – S. 19-21.
5. Drobner B. Rzecz o klasowym ruchu zawodowym w Polsce. – Warszawa, 1969. – Т.2 – S.62-65, 121-128.
6. Державний Архів Львівської області (далі – ДАЛО). – Ф.102. – Оп.1. – Спр.28. Арк.124-125.
7. Там само. – Ф.131. – Оп.1. – Спр.5. – Арк.3.
8. Кравець. М.М. Нариси робітничого руху в Західній Україні в 1921-1939 рр. /М.М.Кравець. – К., 1959. – С.40.
9. Берест Р.Я. Діяльність КПЗУ по згуртуванню профспілок, залученню їх до економічної і політичної боротьби / Р.Я. Берест //50 років возз'єднання Західної України з УРСР у складі Союзу РСР. Тези доп. і повід. – Львів, 1989. – С. 104-106.
10. Берест Р.Я. Діяльність Профлівиці на Західній Україні /Р.Я. Берест //Дослідження з історії України.Вісник Львів у-ту. Сер.іст. – Львів, Світ, 1992. – Вип.28.
11. ДАЛО. – Ф.256. – Оп.1. – Спр.28. – Арк.124-125.
12. Там само. – Ф.139. – Оп.9. – Спр.1019. – Арк.8-9.
13. Там само. – Ф.47. – Оп.1. – Спр.54. – Арк.116.
14. Чернецький А. Спомини з мого життя / А. Чернецький – Лондон: Наше слово, 1964. – С.72-80.
15. Там само.
16. ДАЛО. – Ф.869. – Оп.1. – Спр.5. – Арк. 2-37; Берест Р.Я. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817-1939 рр). / Р.Я. Берест – Дрогобич, 2003. – С.121-122.
17. ДАЛО. – Ф.54. – Оп.1. – Спр.6714. – Арк.5.
18. Нариси історії професійних спілок України. – К., 2002. – С.324.
19. Державний архів Івано-Франківської області. – Ф.121. – Оп.3. – Спр.836. – Арк.3; ДАЛО. – Ф.47. – Оп.1. – Спр.236. – Арк.82.
20. ДАЛО. – Ф.47. – Оп.2. – Спр.1704. – Арк. 2-4.
21. ДАЛО. – Ф.54. – Оп.1. – Спр.6711. – Арк. 25-72.

Берест Р.Я. Профсоюзное движение на западноукраинских землях в межвоенный период. В статье рассматривается профсоюзное движение на западноукраинских землях в межвоенный период с его характерными чертами, признаками и особенностями, что было обусловлено влиянием большого количества политических, экономических, социальных и этнокультурных факторов.

Ключевые слова: западноукраинские земли, профсоюзное движение, польско-украинская война, польско-советская война, Парижская мирная конференция.

R. Berest. The trade union movement in Western Ukrainian lands within interwar period. The article describes the trade union movement in Western Ukrainian lands within interwar period. The main characteristics, signs, peculiarities which were conditioned by the political, economic, social and ethnocultural factors are revealed.

Key words: Western Ukrainian lands, trade union movement, Polish-Ukrainian war, Polish-Soviet war, Paris peace conference.



УДК 331.105.44(477.83/86)''18/19''

Боднар Г.А.,канд. істор. наук, асистент кафедри новітньої історії України
Львівського національного університету імені Івана Франка

Зародження та діяльність профспілкових осередків у Галичині у XIX – на початку XX ст.

У статті розглядаються питання зародження і діяльності профспілкових осередків у Галичині у XIX – початок XX ст., які розвивались у формі кас взаємодопомоги.

Ключові слова: профспілки, профспілкові осередки, Галичина, каси взаємодопомоги.

У Галичині профспілковий рух зародився в першій половині XIX ст. і розвивався у формі кас взаємної допомоги. Каси взаємодопомоги створювали кваліфіковані міські ремісники, які перейняли досвід цехових товариських зібрань і за умов промислового розвитку започатковували невеликі згуртовані організації соціального захисту. Перші такого роду організації створили друкарі Львова. Вони вирізнялися своєю згуртованістю і ще до появи першої каси взаємодопомоги виділяли добровільні тижневі пожертви на потреби хворих колег і друкарів-мігрантів. Перша каса взаємодопомоги виникла у Львові в 1817 р. при друкарні Піллера. До неї увійшли також працівники друкарні Юзефа Шнайдра. Каса налічувала 25 осіб. На перших її зборах у листопаді цього року відбулося офіційне відкриття, було ухвалено рішення про потребу підготовки статуту, визначили розмір тижневих внесків. Статут каси затвердили на зборах 10 травня 1818 р.[1]. Організатором і першим керівником каси взаємодопомоги був адміністратор друкарні Піллера Єжи Леонард Рувль. У 1833 р. касу взаємодопомоги започаткували працівники урядової друкарні. У 1847 р. відновила роботу закрита в 1834 р. друкарня польського культурно-освітнього закладу ім. Оссолінських, що була передана в оренду Лукашеві Скерлові. З його ініціативи працівники друкарні створили касу взаємодопомоги, яка проіснувала до 1850 р. Тоді ж припинила свою діяльність каса друкарні Галицького кредитного товариства.

Каси взаємодопомоги першої половини XIX ст. були локальними організаціями, що з'являлися в окремих галузях виробництва, а їхні члени були позбавлені можливості соціальних виплат після зміни місця роботи. Каси оперували незначними матеріальними коштами. Початково їхня діяльність зводилася здебільшого до виплат по хворобі, на що вказували назви: Каса взаємодопомоги, Взаємна допомога, Братня допомога, Спільна допомога та ін. Надалі вони розширили свою діяльність – надавали позики, матеріальну допомогу при виробничих травмах, непрацевдатності, смерті, покривали витрати на похорони, утримували вдів, сиріт та ін.

Із середини XIX ст. почали створювати загальноміські професійні товариства взаємної допомоги. У 1870–1880-х роках вони розгорнули широку діяльність, згуртовуючи щораз більшу кількість різних груп працівників. Перше загальне товариство взаємної допомоги було створене друкарями в Кракові у 1850 р. під назвою Каса/товариство взаємної допомоги (з 1868 р. – Взаємна допомога) [2]. Склад товариства не був постійним, коливався від 33 до 60 осіб, що зумовлювалось плинністю попиту на друкарські послуги, безробіттям, нерегулярною сплатою членських внесків, пошуками нових місць праці. Діяльність каси включала виплати по хворобі, забезпечення медичною допомогою і медикаментами, надання коштів друкарям-мігрантам. Взаємна допомога об'єднувала інші дрібні каси, зокрема в 1868 р. товариство друкарні «Czas» («Час») [3]. У цьому самому році при товаристві було створено пенсійний фонд, який надавав фінансову підтримку ветеранам праці й одноразову допомогу вдовам, покривав витрати на похорони. Розширення видатків призвело до збільшення



членських внесків і викликало незадоволення частини друкарів. Діяльність Взаємної допомоги ослабла після епідемії холери 1873 р. До її занепаду призвели також внутрішні конфлікти. Товариство відродило свою діяльність наприкінці 1870-х років. Задля уникнення непорозумінь у 1878 р. пенсійний фонд Взаємної допомоги було виокремлено в самостійне товариство «Siła» («Сила»). Провідними діячами обох товариств були Теодор Махальський, Анджей Шиевський, Юзеф Бандура та ін. У березні 1884 р. Взаємна допомога була перетворена на Касу хворих друкарів та літографів.

У Львові такого роду об'єднання – Товариство взаємної допомоги друкарів – виникло у листопаді 1856 р., яке очолив Едвард Віняж. Авторами статуту товариства і фактичними керівниками були Лукаш Скерл і Францішек Ксаверій Пйонтковський. Товариство розпочало свою діяльність у січні 1857 р. і на час створення налічувало 83 особи [4]. У 1884 р. чисельність товариства зросла до 154 осіб [5]. У столиці провінції послуги друкарів були більше затребувані, що сприяло стабільній діяльності товариства, його чисельності й оперуванні більшими коштами, на відміну від краківського. Це надавало змогу товариству надавати медичну допомогу не лише працівникам, а й їхнім родинам, забезпечувати матеріальною допомогою осіб старшого віку, вдів і сиріт, створити позичковий фонд. Товариство дбало про моральний стан своїх членів, їхніх вдів. Пияцтво і невідвідування без поважних причин зборів товариства каралися грошовими стягненнями [6]. При ньому діяв окремий комітет по організації дозвілля членів товариства. Були спроби перетворити Товариство взаємної допомоги на загальнокрайову організацію. З цією метою у 1871 р. було реформовано статут товариства [7]. Однак переговори про об'єднання львівського і краківського товариств цього року виявились невдалими. Львівські друкарі, погодившись на зрівняння сум виплат, заперечили проти визнання членських прав краківських колег та їх участі в управлінні товариством. Львівське товариство взаємної допомоги проіснувало до 1901 р.

Крім товариств взаємодопомоги створювались культурно-освітні організації ремісників. Вони організували навчальні курси, читання спеціалізованих лекцій, бібліотеки і читальні, переплачували періодичні видання, займалися дозвіллям членів товариств, мали фонди матеріальної допомоги. У Львові у 1856 р. виникло культурно-освітнє Товариство католицьких підмайстрів «Skala» («Скала»), яке об'єднувало неодружену ремісничу молодь із метою виховання міцного релігійного й товариського духу та формування добрих спеціалістів своєї справи. До керівництва «Skala» входили голова-священик і секретар. Голова товариства мав широкі повноваження: обирав свого заступника – теж священнослужителя, приймав рішення про зарахування нових членів, які спочатку були кандидатами у члени, призначав і звільняв керівника ремісників і його чотирьох асистентів, керував фондом Каси хворих. Довголітнім головою «Skala» був ініціатор створення товариства священник Зигмунд Одельгевич. На початку 1860-х років. «Skala» втратила свою популярність, що позначилося на її чисельності: у 1868 р. вона налічувала близько 100 [8], у 1869 р. – 80 осіб [9]. У 80-х роках були здійснені кроки по реформуванню товариства: створено фонд інвалідів, вдів і сиріт, вжиті заходи для організації дозвілля учасників товариства. У 1889 р. модернізації зазнав статут «Skala»: поряд із ремісниками її членами могли стати фабричні працівники, в тому числі й одружені, їхні повноваження розширили, ввели принцип виборності керівництва. Ці заходи сприяли зростанню популярності, а відтак і чисельності товариства.

У середині XIX ст. в Австрійській монархії була сформоване законодавче підґрунтя для вільного об'єднання громадян у різного роду товариства та організації. Закон про товариства і збори від 15 листопада 1867 р. визначив порядок створення громадських об'єднань. У квітні 1870 р. було прийнято так зване коаліційне право, яким відкривався шлях до організації легальних страйків. Законом дозволялося створювати спілки, в яких робітники разом із роботодавцями могли б вирішувати професійні й економічні питання [10]. До кінця століття виникло безліч різного роду товариств, які були однією з форм існування культурно-освітніх організацій, політичних угруповань, професійних об'єднань. Професійні товариства організували свою діяльність на основі статутів, що їх затверджували органи влади, і, таким чином, підлягали державному контролю. Вони переслідували соціально-економічні та культурно-освітні цілі й, незважаючи на зазначене у статутах їхнє відсторонення



від політичного та релігійного життя, долучалися до суспільно-політичного розвитку Галичини того часу, поділялися за національною ознакою.

У травні 1868 р. у Львові виникло товариство ремісничої молоді «Gwiazda» («Зірка»). Його створенню передували дискусії щодо лише культурно-освітнього (зادля полегшення процедури легалізації) чи й економічного спрямування майбутнього товариства. Прихильником останніх поглядів був Антон Маньковський, який висунув ідею створити товариство на подобу Взаємної допомоги друкарів, яке б займалося потребами щоденного життя його учасників. У підготовці статуту «Gwiazdy» брали участь представники від друкарів і кравців, їх очолив Ф. Пйонтковський. Він та Мечислав Верига Даровський ввійшли до керівного складу товариства, головою був обраний Адольф Александрович, секретарем – Тадеуш Романович. Останній розробив статут ощадної каси [11]. Чисельність «Gwiazdy» швидко зростала: до кінця 1868 р. вона налічувала 421 особу, у 1869 р. – 520, у 1872 р. – 945–980, а в 1875 р. – 1350 осіб [12]. Товариство розгорнуло широку культурно-освітню діяльність, до якої залучали вчителів гімназій і професорів Львівського університету. «Gwiazda» мала власний хор, гурток художньої самодіяльності, читальню. На пропозицію А. Маньковського було організовано фонди взаємодопомоги: позичковий, інвалідів, вдів і сиріт. У 1869 р. товариства «Gwiazda» були створені в Перемишлі, Станіславові, Тарнові, Цешині, у 1870 р. діяли в Тернополі та Стрию [13], з 1871 р. – у Кракові. Різний склад, зокрема, львівського і краківського товариств. З 1870 р. членами львівської «Gwiazdy» поряд із підмайстрами могли стати й майстри. Краківська ж «Gwiazda» являла собою організацію виключно підмайстрів, однак кращих спеціальностей – друкарів, палітурників, оббивальників, перукарів, менше робітників залізничних майстерень [14]. Провінційні товариства «Gwiazdy» мали загальний ремісничий характер, незалежно від фахової діяльності своїх членів. До кінця XIX ст. щораз більше рис загальної ремісничо-робітничої організації набуло й львівське товариство. Однак наприкінці XIX ст. у Львові посилилися позиції зреформованого товариства «Skała», яке чисельно переважало «Gwiazdu». Порушувалось питання навіть про об'єднання обох товариств, зокрема, на сторінках газети «Rękodzielnik» [15].

У 1875 р. у Львові було створене товариство друкарів «Ognisko» («Вогнище») [16]. Схвалений на зборах товариства у січні 1875 р. статут затвердило намісництво у червні цього самого року. Метою «Ogniska» проголошувалося піднести моральний, інтелектуальний і фаховий рівень членів, активізувати їхнє громадське життя, а також вести роботу по наданню матеріальної допомоги. «Ognisko» займалося посередництвом у пошуках праці, мало фонд допомоги безробітним і працівникам-мігрантам. Членом «Ogniska» міг стати кожен мешканець Львова, залучений до друкарської справи. Відмову в прийнятті можна було оскаржити на зібранні товариства. До керівництва «Ogniska» входило голова, його заступник, 11 членів, обраних терміном на один рік. Окремо обирали секретаря, скарбника і бібліотекаря. Загальні збори членів товариства відбувалися двічі на рік у березні та вересні. У випадку ліквідації «Ogniska» його матеріальний фонд заповідався Товариству взаємної допомоги друкарів у Львові, але з умовою його передачі створеному в майбутньому товариству зі схожими цілями [17]. Перші збори «Ogniska» на підставі нового статуту відбулися у липні 1875 р. в приміщенні ратуші міста. До керівного складу товариства ввійшли А. Маньковський (голова), К. Гучковський (заступник голови), К. Лясковський (секретар), Й. Данилюк (бібліотекар) та ін. [18]. «Ognisko» продовжило діяльність ліквідованого Прогресивного товариства й успадкувало його матеріальні заощадження [19]. Товариство мало власну бібліотеку, читальню, гурток художньої самодіяльності, організувало науково-популярні та фахові лекції, товариські заходи. Група діячів «Ogniska» ще з 1876 р. проводила роботу по встановленню 9-годинного робочого дня, згодом виступила проти праці учнів у неділю та свята, займалася врегулюванням умов праці та її оплати [20]. З другої половини 80-х років товариство поповнила нова генерація діячів, зокрема, Ю. Обірек, Б. Желяшкевич, Ю. Гудец. Був доопрацьований статут товариства. Деталізували процедуру його ліквідації, яка могла відбутися у присутності 3/4 всіх членів і ухвалою 2/3 їхніх голосів або за умови зменшення кількості членів «Ogniska» до 15 осіб [21]. Реформування позитивно позначилися



на чисельності товариства: в 1885 р. воно налічувало 135, у 1891 р. – 166, у 1894 р. – 196 осіб [22].

Наприкінці 60-х – у 80-х роках виникли Товариства братньої допомоги слюсарів (1869 р.), каменярів, теслярів, будівельників (1870 р.), Товариство галицьких лікарів (1870 р.), Товариство братньої допомоги слухачам Львівського університету (1871–1872 рр.), Товариство галицьких аптекарів (1875 р.), Товариство взаємодопомоги працівників торгівлі (70-ті роки), Товариство службовців пошти (1880 р.), Товариство державних службовців (1884 р.), Товариство взаємодопомоги адвокатів (1886 р.), Товариство для надання допомоги вдовам і сиротам адвокатів (80-і роки) та багато ін. На місцях створювалися філії центральних товариств [23].

Поширеною була практика одночасної участі в кількох товариствах. Так, із 1872 р. до Товариства взаємної допомоги відразу вступали новоприйняті члени «Gwiazdy». До нього належало близько 70 % членів львівського «Ogniska». Перше давало їм змогу отримати допомогу у випадку хвороби, непрацездатності, витрат на похорони, утримання вдів і сиріт, друге – у випадку безробіття і переїзду в пошуках роботи.

Наприкінці XIX ст. у Галичині діяли об'єднання ремісників (гончарів, ковалів, кравців, кухарів, лимарів, мулярів, пекарів, перукарів, оббивальників, слюсарів, столярів, ткачів, шевців та ін.), робітників різних галузей промисловості (гірничої, деревообробної, керамічної, металообробної, нафтової, пивоварної, соляної, текстильної, харчової та ін.), будівельників, вагонобудівників, залізничників, працівників фабрик (суконних, тютюнових, цементних та ін.), цегельнь, друкарень, пошти, розсильних, прислуг і домашніх господарок, двірників, візників [24] та ін. Основним завданням їх діяльності був захист соціально-економічних інтересів своїх членів. Вагоме місце серед професійних товариств посідали об'єднання інтелігенції, які, на відміну від ремісничо-робітничих осередків, не обмежувалися вузькопрофесійними інтересами, а ставили ширші завдання суспільного життя. Діяли товариства вчителів, студентів, викладачів, службовців, правників, медиків, журналістів [25]. Результатом самоорганізації української інтелігенції на рубежі XIX–XX ст. стала діяльність товариств «Взаємна поміч галицьких і буковинських учителів і учительок», Руське педагогічне товариство, «Учительська громада», Товариство українсько-руських правників, Товариство руських журналістів, Українське лікарське товариство, Товариство для розвою руської штуки та ін.

Товариства 60–80-х років виявились основою для формування в Галичині наприкінці XIX ст. професійних спілок, відіграли роль перехідної ланки від перших кас взаємодопомоги до професійних організацій. Створені в другій половині XIX ст. до кінця століття вони розширювали коло своєї діяльності, удосконалювали статuti і реорганізовані продовжили своє існування у міжвоєнний час. Перші товариства створювалися як об'єднання, які приділяли увагу насамперед «...піднесенню морального, інтелектуального і фахового рівня членів, активізації їхнього громадського життя». Наприкінці 90-х років професійні товариства дбали вже про дотримання норм заробітної плати і тривалості робочого дня, охорону праці, займалися безкоштовним посередництвом у пошуках роботи, встановленям з роботодавцями вигідних трудових умов, наданням безкоштовних юридичних послуг, виявленям кількості безробітних та ін. У статутах товариств окремим пунктом визначався порядок створення і засади діяльності їхніх філій на місцях. Члени товариства не могли одночасно належати до інших йому подібних об'єднань. За умови ліквідації товариства органами влади вказувалося на необхідність продовжити виплату допомоги [26].

Професійні товариства мали власні періодичні видання. Першими ремісничо-робітничими друкованими органами були двотижневики «Rękodzielnik» («Ремісник») (1869–1872 рр.) і «Czcionka» («Літера») (1872–1876 рр.). «Rękodzielnik» тісно співпрацював із товариством «Gwiazda», містив на обкладинці зображення зірки, однак не був його офіційним органом. Кошти на видання двотижневика, як і значною мірою діяльності «Gwiazdy», надавав відомий польський діяч Альфред Млоцький. За його пропозицією редактором «Rękodzielnika» став Владислав Коцялкевич, один із співзасновників «Gwiazdy» і почесний член Товариства взаємної допомоги. У середині 1869 р. він відійшов від керівництва видання, його змінив Пйотр Зброжек [27]. У програмній статті редакція оголосила, що приді-



лятиме увагу розвитку ремісничих товариств і покращенню їх діяльності. Двотижневик, а з липня 1872 р. тижневик «Czcionka» була газетою друкарів і відзначалася вузькопрофесійною спрямованістю матеріалів. Її редакторами були Щенсній Беднарський, Леон Зубалевич, Йосип Сенюк, Юліуш Біркенмаєр [28]. Наприкінці XIX – на початку XX ст. виходили газети «Ognisko» («Вогнище»), «Учительське слово», «Учитель», «Промінь», «Skolnictwo» «Шкільництво», «Залізничник», «Kolejarz» («Залізничник»), «Robotnik» («Робітник»), «Robotnik Budowlany» («Будівельник»), «Робітник тютюнових фабрик» та ін.

У 90-х роках активізувався рух за об'єднання локальних професійних товариств і творення більш чисельних загальногалузових, а відтак матеріально краще забезпечених організацій із більшими виплатами, гарантією їхньої безперервності у випадку зміни місця роботи, можливістю встановлення контактів із такими самими товариствами інших регіонів Австро-Угорської імперії для спільного фінансування членів на правах взаємної співпраці. Процес централізації профспілок відбувався під контролем соціал-демократичних політичних сил. У Відні в грудні 1893 р. під керівництвом Соціал-демократичної робітничої партії Австрії відбувся перший загальноавстрійський Конгрес профспілок. Галицький професійний рух на ньому представляв Тадеуш Ретер. У 1896 і 1900 рр. провели другий і третій конгреси. На місцях збирали крайові профспілкові з'їзди теж під егідою соціал-демократичної партії. У Галичині перший Крайовий профспілковий з'їзд відбувся у січні 1899 р., два наступних – у 1902 і 1905 рр. На східногалицьких теренах централізація професійного руху не знайшла широкої підтримки. Її результати були зведені до федеративного об'єднання крайових професійних товариств у вищий загальнодержавний союз, або згуртування локальних товариств (без врахування крайової приналежності) в єдиний загальноавстрійський союз [29].

Зростання чисельності і зміцнення професійного руху в Галичині на початку XX ст. змінив його спад напередодні Першої світової війни, викликаний економічною кризою і безробіттям, а далі й самою війною.

Таким чином, перші організації соціального захисту працівників у Галичині виникли в середовищі друкарів у першій половині XIX ст. і являли собою каси взаємодопомоги при окремих друкарнях, діяльність яких спочатку зводилася лише до виплат по хворобі та матеріальній допомозі у пошуках праці. Надалі розпочався процес творення загальноміських професійних товариств взаємної допомоги, що розширили свою діяльність – виділяли кошти на медичну допомогу родинам своїх членів, покривали витрати на похорони, утримували вдів і сиріт, організовували позичкові фонди тощо. Водночас із касами/товариствами взаємодопомоги виникли культурно-освітні організації ремісничої молоді «Skala» («Скала»), «Gwiazda» («Зірка»).

У середині XIX ст. в Австрійській монархії була створена законодавча база для вільного об'єднання громадян у товариства й організації. До кінця століття в Галичині виникли різного роду товариства і об'єднання, які можна поділити на ремісничо-робітничі, що висували головним завданням захист соціально-матеріальних інтересів, та об'єднання інтелігенції, які ставили ширші завдання суспільного життя. Попри соціально-економічну і культурно-просвітницьку діяльність, профспілкові об'єднання включалися у політичне життя. Вони шукали підтримки політичних угруповань, а ті, з іншого боку, намагалися встановити контроль над професійними товариствами і, таким чином, зміцнити свою соціальну базу. Результатом боротьби за вплив на профспілкові організації стало встановлення контролю над ремісничо-робітничими організаціями з боку соціал-демократичної партії, а об'єднаннями представників інтелігенції – націонал-демократичними силами. Включення професійних товариств до суспільно-політичного життя обмежувало їх самостійну діяльність, відвертало їх від вирішення ключових питань розвитку галицького суспільства.

Література

1. Buniak P. Zarys historyczny organizacji drukarzy lwowskich // Ognisko. 1875–1935. Jednodniywka wydana z okazji 60-lecia istnienia Stowarzyszenia drukarzy i pokrewnych zawodow dla Malopolski Wshodniej «Ognisko» we Lwowie. – Lwyy, 1936. – S. 3.
2. Najdus W. Polska partia socialno-demokratyczna Galicji i Śląska. 1890–1919. – Warszawa, 1983. – S. 14.



3. Najdus W. Związki zawodowe w Galicji // Przegląd historyczny. – Warszawa, 1960. – Т. 51: Zesz. 1. – S. 126.
4. Buniak P. Zarys historyczny... – S. 3.
5. Najdus W. Polska partia... – S. 15.
6. Buniak P. Zarys historyczny... – S. 3.
7. Najdus W. Związki zawodowe... – S. 126.
8. Rękodzielnik. – 1869. – Nr. 4. 21 lutego.
9. Rękodzielnik. – 1869. – Nr. 15. 1 sierpnia.
10. Цюльнер Е. Історія Австрії / Е. Цюльнер / Пер. з нім. Роман Дубасевич, Христина Назаркевич, Анатолій Онишко, Наталя Іваничук. – Львів, 2001. С. 405.
11. Najdus W. Związki zawodowe... – S. 124.
12. Rękodzielnik. – 1869. – Nr. 1. 3 stycznia; Rękodzielnik. – 1870. – Nr. 4. 20 lutego; Rękodzielnik. 1872. – Nr. 1–2. 31 stycznia; Najdus W. Związki zawodowe... – S. 124; Ejustd. Polska partia... – S. 18.
13. Rękodzielnik, 1870.
14. Najdus W. Związki zawodowe... – S. 125.
15. Rękodzielnik. – 1869. – Nr. 4. 21 lutego.
16. Товариство було організоване на зразок аналогічного, що діяло в Кракові у вересні 1873 – лютому 1875 р. (Najdus W. Polska partia... S. 24).
17. Центральний державний історичний архів України у Львові (далі – ЦДА України у Львові). – Ф. 146 (Галицьке намісництво). – Оп. 25. – Спр. 46. – Арк. 3.
18. Buniak P. Zarys historyczny... – S. 5.
19. ЦДА України у Львові. – Ф. 146. – Оп. 25. – Спр. 46. – Арк. 3; Hudec J. Trzydziestolecie «Ogniska» // Ognisko. 1905. – Nr. 24. – 25 sierpnia.
20. Buniak P. Zarys historyczny... – S. 5.
21. ЦДА України у Львові. – Ф. 146. – Оп. 25. – Спр. 46. – Арк. 14.
22. Hudec J. Trzydziestolecie «Ogniska»...
23. За даними ЦДА України у Львові. – Ф. 146. – Оп. 25, 58.
24. Єдлінська У. Я. Товариства / У. Я. Єдлінська // Галицьке намісництво (1772–1921). Архівно-бібліографічний фондний покажчик. – К., 1990. – С. 87.
25. За даними ЦДА України у Львові. – Ф. 146. – Оп. 25, 58.
26. ЦДА України у Львові. – Ф. 146. – Оп. 25. – Спр. 46. – Арк. 39–40; Спр. 185. – Арк. 10; Оп. 58. – Спр. 233. – Арк. 13–15; Спр. 315. – Арк. 1.
27. Najdus W. Polska partia... – S. 29–30.
28. Ognisko. 1875–1935. Jednodniywka wydana z okazji 60-lecia istnienia Stowarzyszenia drukarzy i pokrewnych zawodoww dla Małopolski Wshodniej «Ognisko» we Lwowie. – Lwyw, 1936. – S. 37; Najdus W. Polska partia... – S. 32.
29. Najdus W. Polska partia... – S. 317–327.

Боднар А.А. Зарождение и деятельность профсоюзных ячеек в Галиции в XIX – начале XX в. В статье рассматриваются вопросы зарождения и деятельности профсоюзных ячеек в Галиции в XIX – начале XX в., которые развивались в форме касс взаимопомощи.

Ключевые слова: профсоюзы, профсоюзные ячейки, Галиция, кассы взаимопомощи.

A. Bodnar. Origin and activity of trade union departments in Galicia in the XIX – the beginning of the XX centuries. The issues of the origin and activity of trade union departments in Galicia in the XIX – the beginning of the XX centuries are revealed in the article. The departments were organized in the form of mutual aid funds.

Key words: trade union, trade union departments, Galitsia, mutual aid funds.



УДК [331.105.44:930.2](477)

Бондарчук Я.О.,аспірант кафедри архівознавства та спеціальних галузей історичної науки
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Документи профспілок як джерело вивчення суспільно-політичної історії України періоду незалежності

У статті досліджуються документи, які напрацьовані у результаті діяльності профспілок. Розглядаються вони як джерело вивчення суспільно-політичної історії незалежності України.

Ключові слова: джерела, документи профспілок, профспілки, Федерація профспілок України, соціальне партнерство, Генеральна угода, статуту, програми дій, постанови, резолюції, заяви, звернення.

Дев'ятнадцять років незалежності України вказують на те, що профспілки беруть участь у суспільно-політичних та соціально-економічних процесах держави. Документи, що виникли в результаті їх діяльності, відображають роль найбільш масових організацій країни як у системі соціального партнерства, так і у соціально-економічній та суспільно-політичній сферах.

Таким чином, дослідження історії України періоду незалежності, на нашу думку, повинні проводитись з урахуванням аналізу документів центральних органів профспілок та місцевих профспілкових організацій. Оскільки висвітлення багатьох аспектів діяльності українських профспілок може вивести вивчення суспільно-політичної історії України на якісно новий рівень.

Ця стаття, на нашу думку, сприятиме залученню до наукового обігу широкого кола документів, що відображають багатосторонню діяльність професійних спілок за часів незалежної України.

Мета дослідження полягає у джерелознавчому аналізі та визначенні значущості, змістовності і наукової цінності документів українських профспілок у вивченні суспільно-політичної та соціально-економічної історії незалежної України.

Для досягнення поставленої мети передбачається розв'язання таких наукових завдань:

- з'ясувати ступінь наукової розробки проблеми;
- визначити особливості джерельної бази;
- з'ясувати місця зберігання документів, що виникли в результаті діяльності профспілок;
- класифікувати документи профспілок;
- визначити значення кожної групи і виду профспілкових джерел для дослідження цієї теми.

Об'єктом дослідження є документи, що виникли в результаті діяльності профспілок.

Предметом дослідження є процеси формування та обігу документів, що виникли в результаті діяльності профспілок України періоду незалежності, закономірності їх функціонування та відображення в них явищ історичного процесу, визначення їх значення у дослідженнях з історії незалежної України.

Наукові праці, присвячені розвитку профспілкового руху в незалежній Україні, починають з'являтися на початку 90-х років, одночасно з трансформацією радянських профспілок на незалежні. Це – статті, навчальні посібники, монографії, кандидатські та докторські дисертації, в яких розкривається генеза профспілкового руху України, його сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. Серед вчених, які використовували для написання своїх наукових праць документи профспілок, на нашу думку, слід відзначити Г.О. Добровольську, О.М. Стояна, В.Ф. Цвиха, І.М. Дубровського, Ф.А. Цесарського, Г.В. Осового та ін. [1; 8; 22–24; 41; 42].



Аналіз опублікованих праць, в яких досліджуються документи профспілок, дозволяє дійти висновку, що вчені використовували профспілкові джерела для дослідження генези профспілкового руху, системи соціального партнерства та багатьох аспектів діяльності профспілок. Однак, слід зазначити, що, незважаючи на велику кількість профспілкової літератури та її наукову цінність, у цілому документи профспілок залишаються малодослідженими.

Класифікація документів профспілок, на нашу думку, має відповідати основним напрямкам діяльності досліджуваних організацій і максимально відображати їх роботу по захисту прав та інтересів людей найманої праці. Відповідно до зазначених критеріїв, документи можуть бути класифіковані наступним чином:

- статuti та програми дій;
- документи керівних органів профспілок;
- законодавчі акти, що регламентують діяльність профспілок;
- листування профспілок;
- інформаційно-аналітичні матеріали;
- генеральні, галузеві, регіональні угоди та колективні договори;
- документи первинних профспілкових організацій;
- офіційні статистичні дані.

Аналіз джерел на основі такої класифікації дозволить визначити їх цінність для нашого дослідження [2].

Статuti та програми дій

Для написання цієї статті були використані статuti і програми дій профспілок та їх об'єднань.

З'ясувати мету, завдання і принципи діяльності профспілкових організацій вдалось за допомогою дослідження їх статутів, оскільки ці документи відображають права та обов'язки членів профспілок, основи організаційної побудови роботи організації. Містяться також дані про склад і повноваження керівних органів, кошти, майно, порядок здійснення фінансової та господарської діяльності профспілки або профоб'єднання [25–32].

Завдяки дослідженню програм дій вдалось визначити політику, стратегію і тактику профспілок у трудовій, соціальній, економічній, політичній, духовній сферах життя та у міжнародному профспілковому русі. Для прикладу, метою програми Федерації профспілок України є визначення за нових економічних, соціальних і політичних умов стратегії і тактики дій у період між з'їздами [15–20]. Це стосується підвищення життєвого рівня, посилення захисту конституційних прав і гарантій працівників, більш активного впливу профспілок на формування громадянського суспільства [16–19].

Аналіз програм ФПУ в різних редакціях дозволив автору простежити зміни пріоритетів функціонування профоб'єднання в динаміці.

У цілому у дослідженні статутів та програм профспілок розкриті принципи діяльності профорганізації, їх внутрішня структура та задекларовані наміри у покращенні прав та інтересів працівників у соціально-трудої сфері.

Документи керівних органів профспілок

До документів керівних органів профспілок відносяться: *порядок денний; виступи гостей та доповіді керівництва профспілок; постанови і резолюції; заяви та звернення; протоколи засідань; стенограми вищих керівних органів профспілок.*

Для прикладу, постанови та резолюції з'їздів, рад, президій відображають, яким чином керівні органи:

- коригують стратегію і визначають тактику дій профспілок та їх об'єднань щодо представництва та захисту інтересів членів організації у державних органах влади, організаціях роботодавців та їх об'єднаннях, використовуючи при цьому передбачені законодавством та статутами форми і методи роботи;
- визначають основні положення і порядок укладання колективних та галузевих договорів;



- формують позицію і тактику спільних дій членських організацій профоб'єднань на період виборів Президента України, Верховної Ради України та органів місцевого самоврядування;
- приймають рішення з приводу звернень та апеляцій членських організацій до ради профоб'єднання та ін. [33; 34].

Завдяки джерелознавчому аналізу документів керівних органів профспілок, дослідник має змогу отримати інформацію про структуру профоб'єднання, його внутрішній устрій та функції керівних органів. Використовуючи зазначені документи, дослідник може дізнатись про зміну пріоритетів та трансформацію методів боротьби профспілок за права трудящих. Ці матеріали також відображають характер взаємин профспілок з усіма суб'єктами суспільно-політичного життя нашої держави. Розкривають їхню роль як у політичному житті України, так і в інтеграції до міжнародного профспілкового руху.

Документи керівних органів профспілок дозволяють більш ґрунтовно дослідити соціально-економічні процеси в Україні на різних етапах становлення незалежності нашої держави. За їх допомогою можна виявити вплив найбільшого профоб'єднання України на розвиток демократії, соціального діалогу та системи соціального партнерства зокрема.

Завдяки аналізу зазначених документів, дослідник має змогу порівняти можливості профспілок, які вони мали на початку 90-х з теперішніми. Це у свою чергу дозволяє об'єктивно оцінити діяльність досліджуваних організацій у захисті прав людини найманої праці.

Законодавчі акти, якими регламентується діяльність профспілок

За роки незалежності України було розроблено та прийнято ряд законів та нормативно-правових актів, котрими забезпечуються законодавчі основи діяльності профспілок та регулюються відносини між соціальними партнерами у трудовій сфері.

Серед них: закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; «Про колективні договори та угоди»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; «Про прожитковий мінімум» та ін. [9].

Дослідження правової бази системи соціально-трудова відносин дозволило повною мірою з'ясувати її сучасний стан та перспективи вдосконалення. Це, у свою чергу, дало можливість зрозуміти ті правові умови, за яких діють профспілки та відповідно до них дати їм об'єктивну оцінку у реалізації програмних та статутних цілей і завдань за умов ринкової економіки.

Листування профспілок

У ході написання статті було досліджено листування профспілок з основними суб'єктами суспільно-політичного життя України, а саме:

- внутрішнє листування профспілок (з іншими профспілками та профоб'єднаннями);
- соціальними партнерами;
- гілками влади;
- політичними партіями;
- громадськими організаціями;
- членами профспілок та іншими громадянами;
- міжнародними організаціями [2].

Для прикладу, листи на адресу вітчизняних профспілок засвідчили підтримку понад 60 національних та галузевих профцентрів країн Європи, Азії, Латинської Америки у проведенні всеукраїнських акцій протесту, спрямованих проти незаконних, на думку профспілок, дій уряду в 1996–1998 рр. [10, с. 694].

Зазначені вище листи містять інформацію про стан справ в економіці та соціальній сфері. Так, наприклад, у листах профспілок на адресу Міжнародної організації праці була викладена ситуація, що склалась із заборгованості по заробітній платі в Україні. Інша група листів засвідчила той факт, що в Україні не виконувалось кілька ратифікованих Конвенцій МОП.



Таким чином, ці джерела висвітлюють не лише роль українських профспілок на міжнародній арені, а й відображають їх рівень авторитету серед суб'єктів суспільно-політичного життя держави.

Інформаційно-аналітичні матеріали профспілок

До інформаційно-аналітичних матеріалів відносяться *засоби масової інформації (ЗМІ) та навчально-методичні матеріали профспілок.*

Засоби масової інформації профспілок.

Дослідження газет, журналів та брошур, що прямо або опосередковано стосуються діяльності профспілок, дозволило отримати велику кількість цінної для нашої статті інформації. У їх змісті відображена велика кількість думок та пропозицій профспілкових діячів з приводу вдосконалення системи соціального партнерства та розбудови громадянського суспільства. Важливими для дослідження цієї теми стали чисельні висловлювання та коментарі профспілкових активістів у ході інтерв'ю, прес-конференцій та брифінгів, які не набували характеру офіційних публікацій, однак отримали своє відображення у ЗМІ.

У ході дослідження з'ясовано, що переважна більшість профільних профспілок мають власні видання. В них описуються проблеми та здобутки кожної галузі. Для прикладу, профспілка авіабудівників України має газету «Авіабудівник України», професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України є видавцем газети «Атомник України», журнал «Ваше доверие» є офіційним виданням профспілки металургів та гірників України [13].

Федерація профспілок України як найбільше профспілкове об'єднання держави є видавцем таких друкованих видань:

- Всеукраїнська щотижнева газета «Профспілкові вісті»;
- Всеукраїнський науково-популярний журнал профспілкових працівників та активу профорганізації країни «Профспілки України»;
- «Вісник Федерації профспілок України»;
- «Бібліотечка голови профспілкового комітету» [4, с. 12].

Незважаючи на те, що зазначені вище профспілкові видання є дещо суб'єктивними, вони мають велику цінність для науковця, адже лише в порівнянні з іншими, переважно теж суб'єктивними ЗМІ, можна отримати об'єктивне уявлення про діяльність профспілок на благо суспільства.

Навчально-методичні матеріали профспілок. Серед них слід відзначити збірники під назвою «Федерація профспілок України (від з'їзду до з'їзду)» [35–40]. Його перше видання вийшло у двох частинах і було підготовлено до третього з'їзду ФПУ.

Дослідження першої частини збірника дозволило з'ясувати основні напрями діяльності найбільшого профоб'єднання держави у період між другим та третім з'їздами. А саме – з організаційної роботи, майнових питань, у сфері соціально-економічного захисту, з охорони праці, питань правової роботи, з міжнародної діяльності та інформаційної політики профспілок [35].

Дослідження другої частини збірника дозволило з'ясувати діяльність галузевих і регіональних профспілкових структур у вказаний період [36].

Документи і матеріали IV та V з'їздів систематизовані у збірниках під назвою «IV з'їзд Федерації професійних спілок України. Документи і матеріали» та «V з'їзд Федерації професійних спілок України. Документи і матеріали» [43; 44].

У цих збірниках містяться виступи гостей з'їздів, доповіді керівників профспілок, постанови, резолюції, проекти документів, порядки денних з'їздів, звіти ради профоб'єднання, мандатної та контрольно-ревізійної комісії, різного роду заяви та звернення.

Завдяки опрацюванню зазначених вище збірників вдалось отримати уяву про те, яким чином обираються керівні органи профспілок, як приймаються внутрішні документи, такі як статут, програма дій та інші документи, що забезпечують функціонування профспілок на подальший п'ятирічний період. Слід зазначити, що така систематизованість першоджерел значно полегшила роботу з документами та матеріалами профспілок.

Генеральні, галузеві, регіональні угоди та колективні договори



Ці документи регламентують відносини між соціальними партнерами. Норми, які в них закладені, спрямовані на вдосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток системи соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців.

Дослідження ходу укладання Генеральних угод дозволило з'ясувати характер взаємин між урядом, роботодавцями і профспілками та зрозуміти процеси становлення соціального партнерства за роки незалежності України.

Завдяки порівняльному аналізу текстів Генеральних угод різних років вдалось з'ясувати їх відмінності, які вказують на різний спектр проблем у соціально-трудова сфері [5; 6].

Окрім Генеральної угоди нами досліджено систему галузевих угод, укладання яких передбачено Законом України «Про колективні договори і угоди». Їх аналіз дозволяє з'ясувати, як регулюються норми, що стосуються умов та оплати праці на галузевому рівні [7].

Ми дослідили також регіональні угоди, що укладаються між обласними об'єднаннями профспілок, обласними об'єднаннями роботодавців та державними обласними адміністраціями.

Ще однією складовою системи документів, якими регулюються соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавцями та владою, є *колективні договори*.

Таким чином, тексти зозначених документів стали одними з основних джерел у вивченні захисних функцій профспілок. Завдяки порівняльному аналізу соціальних стандартів, закладених в угоди за погодженням сторін та звітів уряду, вдалось з'ясувати рівень їх виконання. Це у свою чергу відображає як ефективність документів, так і роль профспілок у системі соціального партнерства [3].

Документи первинних профспілкових організацій

Слід зазначити, що первинні профспілкові організації (ППО) не мають власних статутів, у своїй діяльності вони керуються *Положенням* та *Статутом* тієї профспілки, до якої належать за територіальним або галузевим критерієм. Аналіз положень первинних профспілкових організацій дозволив окреслити коло тих законів та нормативно-правових актів, якими у своїй діяльності керуються ППО. Завдяки дослідженню зазначених джерел стали відомі функції, права та обов'язки первинних організацій профспілок.

У ході дослідження документів ППО встановлено, що *протоколи засідань* містять велику кількість інформації. У цих документах відображені всі офіційні зібрання членів первинних профспілок. Їх аналіз дозволив з'ясувати мету зібрання, кількість присутніх, результати і дату голосувань та ін. Крім того з'ясувалось, що зазначені документи зберігаються в первинних профспілкових організаціях, або у профспілках, до яких вони входять.

Досліджуючи *облікові картки*, нам вдалось з'ясувати кількість членів тієї чи іншої ППО, оскільки ці джерела відображають кількісний склад первинних профспілкових організацій. Порівняльний аналіз зазначених документів, різних періодів діяльності первинних профспілкових організацій дозволив виявити тенденцію до збільшення або зменшення членства в профспілках [4].

Отже, важливість та особливість документів первинних профспілкових організацій полягає у тому, що вони висвітлюють роботу профспілок на місцях (в установах, організаціях, підприємствах, навчальних закладах та ін.).

Офіційні статистичні дані

Для написання статті були використані *офіційні статистичні дані* Міністерства статистики України, результати соціологічних досліджень, які проводились різними установами та Федерацією профспілок України зокрема. Критичне використання цих джерел дозволило більш об'єктивно й глибоко проаналізувати місце і роль профспілок, виявити їх вплив на формування соціальної політики в державі.

Серед джерел слід виокремити журнал Українського центру економічних досліджень ім. Разумкова «Національна безпека і оборона», восьмий випуск якого присвячений дослідженню сучасного профспілкового руху [14]. У ньому містяться численні соціологічні



дослідження. Наприклад, щодо обізнаності людей зі станом укладання колективних договорів, Генеральної угоди, мотивації профспілкового членства та ін.

Громадська думка щодо причин зменшення членства в профспілках, оцінки діяльності профкомів та інших аспектів роботи досліджуваних організацій міститься у підсумковому звіті соціологічного дослідження – «Проблеми профспілкового руху в Україні», яке було підготовлено та видано у 2001 р. Федерацією профспілок України [21].

Велика кількість соціологічних досліджень на тему функціонування профспілок міститься на сайті Державного комітету статистики України [11].

Соціологічні дослідження дозволили отримати об'єктивні висновки відносно ролі профспілок у суспільстві та ефективності їх методів роботи. Цінність цього виду джерел полягає в тому, що вони безпосередньо відображають думку суспільства з актуальних та соціально гострих питань [8, с. 41].

У процесі дослідження нами визначені особливості джерельної бази. Зокрема встановлено, що документи профспілок концентровано відтворюють трансформаційні процеси у соціально-трудої сфері. Їх особливість полягає в тому, що вони відображають точку зору профспілок як одного з суб'єктів системи соціального партнерства.

Інша особливість досліджуваних документів пов'язана з побудовою системи профспілок як за галузевим, так і за територіальним принципами. Відповідно до цього, джерельна база профспілок дає можливість вивчати процеси у соціально-трудої сфері як на мікрорівні (підприємство, організація, установа), так і на макрорівні (галузь, регіон, країна). Для розуміння значення цих документів і об'єктивного висвітлення діяльності профспілок існує необхідність порівняльного аналізу як документів структур профспілок різних рівнів, так і їх відповідних соціальних партнерів на кожному з цих рівнів.

Аналізуючи документи керівних органів профспілок, ми встановили, що вони мають велику наукову й історичну цінність, оскільки відображають структури профоб'єднань, їх внутрішній устрій, функції та методи роботи профспілок, висвітлюють характер взаємин найбільш масових організацій України з усіма суб'єктами суспільно-політичного життя держави, обґрунтовують найважливіші події в історії України періоду незалежності.

Документи, які виникли в результаті діяльності профспілок до 1990 р., містяться у Центральному державному архіві вищих органів влади та управління України (ЦДАВО). Відповідно до наказу Державного комітету архівів України, документи профспілок, що з'явилися за часів незалежності держави, відносяться до Центрального державного архіву громадських об'єднань України (ЦДАГО). Однак, у зв'язку з тим, що на момент написання статті профспілки України ще не передали на постійне зберігання до ЦДАГО свої номенклатури справ, ми здебільшого користувалися документами, що знаходились в архіві апарату Федерації профспілок України та поточних архівах профспілок. Архів найбільшого профспілкового об'єднання України має 130 фондів, які містять близько 20 тис. справ. За роки функціонування до нього було передано документи 130 організацій. У ході дослідження з'ясовано, що матеріали членських організацій профоб'єднання зберігаються на місцях і не мають науково-технічного упорядкування. Це певною мірою ускладнило процес їх дослідження.

Слід також зазначити, що систематизація першоджерел за напрямками діяльності профоб'єднання, яка міститься в збірниках Федерації профспілок України «Документи і матеріали», значно полегшила роботу з документами.

У ході дослідження нами з'ясовано, що профспілки та їх об'єднання недостатньо уваги приділяють збереженню, систематизації та передачі своїх документів до ЦДАГО України. Відповідно до цього сформульовано рекомендації щодо вдосконалення зберігання документів та матеріалів, які виникли в результаті діяльності профспілок.

Зокрема, на нашу думку, доцільно було б рекомендувати керівництву профспілок таке:

- започаткувати систему зберігання документів у тих профспілках, де вона відсутня;
- професійним спілкам України та їх об'єднанням, які не ведуть номенклатури справ, забезпечити належне зберігання документів;



- передбачати у бюджетах профспілок необхідні статті витрат, пов'язані з забезпеченням фінансування діяльності архіву тієї чи іншої профспілки;
- кіно-, фото-, фотодокументи, які з'явилися у результаті діяльності профспілок, необхідно систематизувати і перевести у цифровий формат задля подовження терміну їх зберігання та спрощення способів доступу до них.

Враховання зазначених рекомендацій, на нашу думку, сприятиме значно більшому залученню документів профспілок до наукового обігу. Це у свою чергу також може позитивно вплинути на ефективність роботи профспілок, оскільки інформація про їх діяльність буде більш прозорою та доступною.

Отже, досліджувані документи є важливим джерелом для об'єктивного висвітлення як діяльності профспілок, так і багатьох аспектів суспільно-політичної історії України періоду незалежності.

Література

1. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства, як інститут регулювання трудових відносин в Україні. /А. Андрущенко, І. Дубровський. – Харків: Вид-во «Реал», 2004. – 175 с.
2. Бондарчук Я.О. Роль документів профспілок у вивченні історії незалежної України, їх класифікація та аналіз /Я.О. Бондарчук //Вісник АПСВ ФПУ. – 2007. – № 5. – С. 91–98.
3. Бондарчук Я. О. Чи є в Україні соціальне партнерство? / Бондарчук Я. О. – К.: Акад. праці і соц. відносин. ФПУ, 2006. – 32 с.
4. Бібліотечка голови профспілкового комітету. – 2007. – №2-3 (86-87). Рекомендації з питань діловодства в первинній профспілковій організації. – К.: Профінформ ФПУ. – 100 с.
5. Генеральна угода на 1999 – 2000 рр. та коментарі фахівців ФПУ. – К., 1999. – 58 с.
6. Генеральна угода на 2004 – 2005. Федерація профспілок України. – К., 2004. – 30 с.
7. Галузева угода на 2002 р. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України. – К., 2002. – 43 с.
8. Добровольська Г. О. Професійні спілки України за умов утвердження незалежності держави (1990 – 2002 рр.) / Акад. праці і соц. відносин ФПУ. – Донецьк: Норд-Прес, 2007. – 431 с.
9. Довідник голови первинної профспілкової організації: Зб. закон. та норм. прав. актів / Упор. та гол. ред. І.Я. Луцишин. – К., 2007. – 688 с.
10. Нариси історії професійних спілок / [Реєнт О. П., Андрусишин Б. І., Балан Д. М., Берест Р. Я., Головка М. Л., Двірна К. П., Лисенко О. Є., Мовчан О. М., Рубльов О. С., Стоян Г. О., Стоян О. М.]; під ред. О. М. Стояна. – К., 2002. – 732 с.
11. Офіційний веб-портал Державного комітету статистики України у мережі Internet: <http://www.ukrstat.gov.ua>
12. Профспілкові ЗМІ як джерело вивчення діяльності профспілок: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених [«Шевченківська весна»] (Київ, 20-21 березня 2008 р.) / Наукове товариство студентів та аспірантів КНУ імені Тараса Шевченка. – К.: КНУ імені Тараса Шевченка, 2008. – 239 с.
13. Профсоюзы Донбасса изучают опыт металлургов //Ваше доверие. Профспілка металургів та гірників України. – 2008. – №9 (11). – С. 10 – 12.
14. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи. [електронний ресурс] //Національна безпека і оборона. – 2001. – №8 (20). – С. 2 – 62. – Режим доступу до журн.: http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD20_ukr.pdf
15. Програма дій профспілки працівників державних установ України. – К., 1990. – 7 с.
16. Програма Федерації профспілок України прийнята II (позачерговим) з'їздом ФПУ. – К., 1993. – 15 с.
17. Програма Федерації профспілок України прийнята III з'їздом ФПУ. – К., 1997. – 15 с.
18. Програма дій Федерації профспілок України (2002–2007 рр.) Затверджена IV з'їздом ФПУ. – К., 2003. – 22 с.
19. Програма дій Федерації професійних спілок України (2006–2011 роки). – К.: Профінформ ФПУ, 2006. – 32 с.
20. Програма Федерації профспілок України – в дії. – К.: Профінформ ФПУ, 2004. – 132 с.
21. Підсумковий звіт соціологічного дослідження //Проблеми профспілкового руху в Україні. ФПУ. – К., 2001. – 60 с.
22. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: [Навч. посіб.] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін. – К.: Академія праці і соціальних відносин ФПУ, 2005. – 432 с.



23. Стоян Г. О. Професійні спілки України (1992-1997 рр.): [монографія] / Ганна Олександрівна Стоян. – К.: Друкарня ФПУ, 1998. – 162 с.
24. Стоян О. М. Наш гіркий мед: [мемуари] / Олександр Миколайович Стоян. – К.: Преса України, 1997. – 174 с.
25. Статут Федерації професійних спілок України. – К., 1993. – 15 с.
26. Статут Федерації професійних спілок України. – К., 1997. – 23 с.
27. Статут Федерації професійних спілок України. – К., 2006. – 23 с.
28. Статут Федерації професійних спілок працівників кооперації та інших форм підприємництва України. – К., 1990. – 11 с.
29. Статут професійної спілки працівників державних установ України. – К., 1999. – 25 с.
30. Статут професійної спілки авіабудівників України (ПАУ). – К., 2006. – 43 с.
31. Статут Національного форуму профспілок України (НФПУ). – К., 2004. – 11 с.
32. Статут Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ). – К., 2007. – 21 с.
33. Федерація профспілок України. Док. і мат. (1992–1997). В 2-х ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 1997. – Ч. 1. – 340 с.
34. Федерація профспілок України. Док. і мат. (1992–1997). В 2-х ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 1997. – Ч. 2. – 351 с.
35. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (1992–1997): В 2 ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 1997. – Ч.1: Звіт про діяльність Федерації профспілок України. – 94 с.
36. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (1992–1997): В 2 ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2002. – Ч.2: Звіт про діяльність Федерації профспілок України. – 127 с.
37. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (1997–2002): В 3 ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2002. – Ч.1: Звіт про діяльність Федерації профспілок України. – 174 с.
38. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (1997–2002): В 3 ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2002. – Ч.2: Членські організації ФПУ. – 275 с.
39. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (1997–2002): В 3 ч. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2002. – Ч.3: Навчальні заклади профспілок. – 87 с.
40. Федерація профспілок України. Від з'їзду до з'їзду (2002–2006): Аналіз діяльності Федерації профспілок України між IV і V з'їздами / «Профінформ» ФПУ. – К.; 2006. – 175 с.
41. Цвих В. Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія і практика: [монографія] / Володимир Федорович Цвих. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2002. – 376 с.
42. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / Ф. А. Цесарський. – Харків, 2004. – 20 с.
43. IV З'їзд Федерації профспілок України. Док. і мат. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2003. – 180 с.
44. V З'їзд Федерації профспілок України. Док. і мат. / «Профінформ» ФПУ. – К., 2006. – 150 с.

Бондарчук Я.О. Документи профсоюзів як джерело вивчення суспільно-політичної історії України періоду незалежності. В статті досліджуються документи, створені в результаті діяльності профсоюзів. Розглядаються вони як джерело вивчення суспільно-політичної історії незалежної України.

Ключевые слова: *джерела, документи профсоюзів, профсоюзи, Федерація профсоюзів України, соціальне партнерство, Генеральне угодження, статути, програми дій, постановлення, резолюції, заяви, звернення.*

Y. Bondarchuk. Trade Union documents as a source of the studying of social and political history of Ukraine in the period of independence. *The documents, created as a result of Trade Union activity, are revealed in the article. They are described as a source of the studying of social and political history of Ukraine in the period of independence.*

Key words: *sources, trade union documents, trade union, Federation of the Trade Unions of Ukraine, social partnership, General agreement, charters, activity programmes, resolutions, claims, appeals.*



УДК 331.105.44"1920"

Двірня К.П.,*канд. істор. наук, доцент кафедри історії України Інституту історичної освіти
Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*

Створення та організаційне становлення профспілки РОБОС у першій половині 20-х років ХХ ст.

У статті розкриваються складні суспільно-політичні процеси, що впливали на організаційне становлення профспілки РОБОС, а також особливості організаційного становлення вузівських профспілок. Розкриваються питання організаційної будови структури (низові ланки, секції, наукові працівники (СНП), райкоми тощо).

Ключові слова: профспілки, РОБОС, райком, суспільно-політичні процеси, Всеукраїнський з'їзд профспілок.

Профспілка РОБОС (робітників освіти) проходила тяжкий шлях свого становлення в зазначений період. Важливий вплив на її створення та діяльність мали суспільно-політичні процеси, що відбувалися в період національно-визвольних змагань в Україні протягом 1917–1920 рр.

Непослідовність Центральної Ради, Гетьманату Скоропадського та Директорії щодо ролі, місця та участі профспілок в економічному та суспільно-політичному житті, ідеологічне протистояння та встановлення більшовицького режиму в Україні призвело і до реорганізації профспілкової системи в цілому за зразком компартійного апарату.

Ще з I Всеукраїнської конференції профспілок, що відбулася 21 травня 1918 р., і де були представники від 311 профспілок у профспілковому русі утверджувались гасла демократичної держави, незалежність профруху від партії та держави. Курс найвищого органу, що обрала дана конференція – Центральну Раду профспілок України (Уцентропроф), зустрів шалену протидію з боку більшовиків та органів Радянської влади. Протягом 1919–1920-х рр. партія більшовиків розгорнула активну кампанію проти незалежного профспілкового руху в Україні, застосувавши кілька організаційних, ідеологічних та карально-репресивних заходів. Вже у травні 1919 р. відбувся I Всеукраїнський з'їзд профспілок. Замість Уцентропрофу було створено Південне Бюро ВЦРПС, роботою якого керувала Москва. Ці об'єктивні чинники суттєво впливали на організаційну будову, функційну діяльність, адже профспілки в Україні відходили від своєї природної функції захисту найманого працівника і переймалися функціями виробничими та організаційними.

Політичні процеси та ідеологічне протистояння в Україні призводили і до утворення так званих жовтих профспілок. Для прикладу можна назвати «кірстовський рух», який виник у період денікінщини і служив не найманим працівникам, а денікінській владі.

У 20-і роки в Україні пройшли хвилі антименшовицьких репресій, політичні суди над політичними діячами, серед яких були представники та керівники профспілкових осередків, прибічники незалежного профспілкового руху. Ці об'єктивні чинники не могли не вплинути на кількісні показники профспілкових організацій в Україні. Кількість профспілок суттєво зменшилась.

Початок 20-х років був складним у вузівському профспілковому будівництві. У цілому на 1920 р. в Україні діяло 20 профспілок [1]. Матеріали архіву Київської області переконують, що на 7 червня 1920 р. існує Спілка робітників шкіл, куди входить вісім осередків.

Службовці навчальних закладів тоді об'єдналися у шість профспілок, які нараховували 1500 осіб [2]. Єдиною освітянською профспілкою на даний час ще не було. Підтвердженням цього є архівний документ від 5 серпня 1920 р.: «В Наробраз тов. Любченко. Согласно Постановления Южбюро ВЦРПС Президиум Совпрофа приступил к конструктивной организации бюро по созданию Союза работников просвещения и социалистической культуры» [3]. На



27.09.1920 р., у документі, надісланому до вищих профспілкових інстанцій, вказувалось, що «...оргкомітет працівників освіти створено у складі 18 чоловік» [4]. Протягом 1921–1922 рр. почали діяти низові осередки, визначалися домінуючі напрями їх роботи тощо.

Як засвідчують архівні документи, на 1 грудня 1922 р. вже існувала система місцевих комітетів профспілки РОБОС м.Киева. Їх загальна кількість на даний час становила 23. Працівники місцевому організовувалися за виробничою ознакою у середньому близько 2000 осіб у кожному і об'єднували однорідні заклади, беручи до уваги територіальну близькість. Серед вказаних вище 23 місцевкомів місцевком № 2 ВІНО налічував 158 членів, місцевком № 3 Кооперативного технікуму та Кооперативного інституту мав 180 осіб. Місцевком Політехнічного інституту, куди входили Робфак КПІ та Профшкола КПІ, мав назву місцевком № 11 і налічував 200 осіб. Найбільшу кількість членів налічував місцевком № 14, куди входили Медінститут, Клініко-фармакологічна школа і Клінічний інститут – 560 осіб. Пройшов етап організаційного становлення місцевком № 15 Академії наук, куди увійшло 320 осіб. Слід наголосити, що деякі місцевкоми у той період залишалися на стадії формування та становлення. Так, місцевком № 23, куди входили Консерваторія, Академія мистецтва, Художній технікум становив лише 150 осіб і організаційно утверджувався [5].

З цього часу і надалі відбувався також процес створення профспілкових організацій (профосередки), який був вкрай непростим [6].

На початок 20-х років сформувалися галузеві профспілки. Так, галузь сільського господарства охоплювала профспілка Робземліс, індустриальний напрям представляли 12 профспілок, найбільш масовими з яких на січень 1921 р. були металісти – 108 860 осіб, будівничі – 39 473, харчовики – 66 552 та ін. Транспорт та зв'язок представляли чотири профспілки, серед яких наймасовішою була профспілка залізничників – 193 936 осіб.

До профспілки РОБОС входили робітники освіти, робітники розумової праці, однак, як переконають статистичні документи першої половини 20-х років ХХ ст., до цього напрямку входили також профспілки Медсандрук, Радторгслужбовців та ін. На 1 січня 1921 року чисельність профспілки РОБОС вже складала 76266 членів. У наступні роки спостерігалась певна стабільність у її кількісному складі: 1 січня 1922 р. – 89 981 спілчан, 1 січня 1923 р. – 89 638, 1 січня 1924 р. – 89 873, 1 січня 1925 р. – 97 433 спілчан [7].

При профспілці РОБОС створювалися секції наукових працівників (СНП). Перша така секція виникла у Харкові у вересні 1921 р., а вже у грудні 1921 р. Південбюро приймає рішення про створення ще трьох секцій при Київському, Одеському та Катеринославському губвідділах РОБОС. Київська секція наукових працівників була найчисельнішою.

1– 3 лютого 1925 р. відбувся I Всеукраїнський з'їзд наукових працівників, де було представлено близько 2,5 тис. вчених. На з'їзді було створено керівний орган – Всеукраїнське центральне бюро СНП, головою якого було обрано академіка Д.І.Багалія [8].

Аналізуючи статистичний матеріал, можна стверджувати, що членство у секціях наукових працівників, які входили до профспілки РОБОС, постійно зростало і на 1927 р. становитиме 3559 осіб – 79,8% всіх науковців УСРР.

До середини 20-х років були створені та активно функціонували райкоми РОБОС (Обухівський, Васильківський, Бориспільський, Броварський, Брусилівський, Рогозівський, Кагарлицький, Димерський, Таращанський, Переяславський та ін.) [9]. Місцевкоми РОБОС діяли також у трудових школах м. Києва та в інших населених пунктах [10]. Діяльність райкомів яскраво відтворюють їх місячні звіти. Так, у звіті Бориспільського райкому РОБОС з 1 січня до 1 липня 1926 р. є така інформація: райком охоплює школи, дитячі садки та інші дитячі заклади. Працюють у профспілці майже 90 робітників. Проводиться тарифна робота, соціальна, культурно-масова, робота по страхуванню працюючих тощо [11]. Переяславський райком РОБОС об'єднував на той час 56 установ і проводив відповідну роботу [12].

Отже, аналізуючи архівні та статистичні матеріали, доходимо таких висновків:

- профспілка РОБОС пройшла етап створення та організаційного становлення в період з вересня до грудня 1920 р.;
- на її становлення негативно впливало ідеологічне протистояння, боротьба між представниками незалежного профруху та носіями ідеології партії РКП(б);



- профспілка РОБОС була створена з ініціативи компартійного керівництва, зруйнувавши попередню профспілкову систему;
- починаючи з 1921 р. і до 1923 р. утверджується організаційна будова, а також система діяльності профспілки РОБОС у всіх регіонах України (місцевками, секції, районні осередки тощо);
- профспілкова статистика переконує, що членство у профспілці постійно зростає, а форми та методи роботи вдосконалюються відповідно до тогочасного історичного розвитку;
- негативними тенденціями у цей період є політизація профспілкової роботи, недостатнє фінансування та утримання профспілок, а також включення вузівських профспілок РОБОС до індустріального напрямку в зв'язку з реорганізаційними хвилями у вузах України в першій половині 20-х років ХХ ст.;
- негативно впливали на суспільно-політичне життя в Україні, економічний стан та діяльність профспілок наслідки політики «воєнного комунізму» протягом 1919 – 1920-х рр., а також голод 1921 – 1923рр., який став страшним лихоліттям особливо для освітян та творчої інтелігенції.

Література

1. Державний архів Київської області. – Ф. 708. – Оп. 1. – Спр. 79. – Арк. 36, 159 – 177.
2. Там само. – Арк. 118.
3. Там само. – Арк. 91.
4. Там само. – Арк. 361.
5. Державний архів Київської області. – Ф. 708. – Оп. 1. – Спр. 293. – Арк. 120 – 121.
6. Там само. – Спр. 410. – Арк. 8.
7. Профспілки України в цифрах: Стат. зб. 1921 – 1925рр. – Харків, 1926. – С. 14–17.
8. Масненко В.В. Секції наукових працівників при профспілці РОБОС за умоврадянського режиму 20-х років /В.В. Масленко //90 років виникнення масового профспілкового руху в Україні. Матер. конфер. – К., 1995. – С. 121 – 123.
9. Державний архів Київської області. – Ф. 741. – Оп. 1. – Спр. 92 – Арк. 89 – 119.
10. Там само. – Арк. 122 – 125.
11. Там само. – Спр. 80. – Арк. 196.
12. Там само. – Арк. 234.

Двирна К.П. Создание и организационное становление профсоюзов РОБОС в первой половине 20-х годов ХХ в. В статье освещаются сложные общественно-политические процессы, которые влияли на организационное становление профсоюза РОБОС, а также особенности организационного становления высших учебных профсоюзов. Раскрываются система организационного строения (нижние структуры, секции, научных работников (СНР), райкомы и др.)

Ключевые слова: профсоюзы, РОБОС, райком, общественно-политические процессы, Всеукраинский съезд профсоюзов.

K. Dvirna. Creation and organizational establishment of the ROBOS in the first part of the XX-th century.

The article covers the complicated social and political processes that influenced organizational establishment of the ROBOS trade union, and also the peculiarities of organizational establishment of the higher educational institutions of trade unions. The author describes the system of organizational structure (lower organizations, sectors of scientific workers (SSW), regional committees, etc.

Key words: trade union, the ROBOS, social and political processes, All-Ukrainian Congress of Trade Unions.



Дутчак А.В.,

заступник Голови профкому «Лукоор – Карпатнафтохім», м. Калуш

Проблеми утворення та легалізації профспілкових організацій

У статті розглядаються чотири етапи розвитку взаємовідносин, які виникають при легалізації профспілкових організацій.

Ключові слова: утворення профспілок, легалізація профорганізацій, правосуб'єктність, організаційна єдність, структура, виконавчі органи, статут.

У розвитку відносин, що виникають при легалізації профспілкових організацій, слід виділити чотири етапи.

Перших два – це ті, що відносяться до прийняття в 1999 р. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і до внесення змін у профспілковий закон після прийняття Конституційним судом 18 жовтня 2000р. рішення у справі № 11-рп/2000 за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого ВР України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) ст. 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Два інших – це ті, що пов'язані з прийняттям нового Цивільного кодексу України, де наводиться нове визначення і нова класифікація юридичних осіб і прийняття з наступними змінами Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців».

І якщо перших два ще якось будувались з урахуванням специфіки такого суб'єкта права як профорганізація і навіть із застосуванням при розгляді у Конституційному суді положень Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію то необхідно констатувати, що при прийнятті нового Цивільного кодексу і відповідного йому нового реєстраційного закону відбулось досить складне, на законодавчому рівні, втручання в діяльність не тільки профорганізацій, а й об'єднань громадян і релігійних організацій.

У принципі ці два інших етапи можна звести до одного, оскільки реєстраційний закон є похідним від нового Цивільного кодексу і з прийняттям якого тільки більш виразно проявились недоліки реформаторів від цивільного права, недоліків основної і помилкової догми впроваджені авторами нового ЦК. Коротко суть цієї догми можна звести до того, що у цивільному праві є тільки два суб'єкти права – фізичні та юридичні особи. Причому останні існують лише як юридичні особи приватного права і поділ на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права суперечить нормальному майновому обороту і є тимчасовим явищем перехідного етапу вітчизняної економіки [1]. У догоду цій догмі всі громадські об'єднання були віднесені до юридичних осіб приватного права і прирівняні до суб'єктів господарської діяльності.

Звернемо увагу на те, що у першій редакції проект Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», поданий до Верховної Ради 1 серпня 2002 р., мав на меті регулювати лише державну реєстрацію «суб'єктів господарської діяльності» і це поняття, як узагальнююче, застосовувалось по всьому тексту проекту. У подальшому процесі прийняття термін «суб'єкт господарської діяльності» був вилучений і реєстраційну процедуру таким чином було уніфіковано.

Після прийняття реєстраційного закону, внаслідок відчуття якоїсь «незручності» в його застосуванні, до закону були прийняті зміни. Проте за відсутності розвинутого того сектора громадянського суспільства, якого ці зміни стосувались і врешті незрілість самого нашого громадянського суспільства зміни не вирішили ситуацію. 19 жовтня 2006 р., з



набуттям чинності Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», з обов'язків державного реєстратора була виведена реєстрація об'єднань громадян (у тому числі професійних спілок та їх об'єднань, благодійних організацій, політичних партій, творчих союзів, адвокатських об'єднань, торгово-промислових палат, інших організацій та установ) і реєстрацію їх приписано проводити Міністерству юстиції України та його територіальним органам. Проте оскільки п. 3 ст. 3 реєстраційного закону вказує на реєстрацію цих суб'єктів права, все ж таки згідно з реєстраційним законом, а сам закон не регламентує дії Міністерства юстиції, зміни ці неможливо впровадити в життя. Зауваження, що нібито зміни ввели для громадських об'єднань подвійну реєстрацію, не відповідають дійсності. Зміни нейтралізували державного реєстратора не задіяли працівників Мінюсту і фактично можна проводити реєстрацію громадських утворень за їх спеціальними законами, за схемою, яка діяла до прийняття реєстраційного закону.

Тому на підході нові зміни в реєстрації. Однак, на нашу думку, ситуація цими змінами не покращиться, оскільки всі намагання уніфікувати процедуру реєстрації на основі закону, який є частиною цивільного права, приречені на невдачу.

Особливістю утворення і діяльності громадських об'єднань, до яких відносяться і профспілки, є те, що вони утворюються і здійснюють основну діяльність за межами цивільного права. Будовою держави їх існування не передбачене і вони утворюються в результаті складних процесів соціальної самоорганізації. Правовими засадами їх утворення, діяльності і припинення існування є Конституція України і спеціальні закони – закони України «Про об'єднання громадян», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про політичні партії», «Про свободу совісті та релігійні організації». Звернемо увагу, в українських виданнях [2] і в працях російських вчених [3], виходячи з цих позицій, ведеться полеміка про необхідність віднесення громадських об'єднань-юридичних осіб до юридичних осіб публічного права.

Відповідно до ст.7 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію набуття прав юридичної особи організації не може бути підпорядковане умовам, здатним перешкодити основній діяльності. Тому, згідно з цим, для більшості громадських утворень передбачена процедура легалізації (офіційного визнання) шляхом їх реєстрації або повідомлення про заснування. Статус юридичної особи виникає в організації лише у першому випадку. Це означає, що як суб'єкт права, як організаційна єдність зі структурою і розробленим статутом громадське об'єднання може існувати і виконувати більшість своїх основних функцій без статусу юридичної особи. Якщо члени організації вважають за необхідне для виконання основних статутних цілей набути цивільної правоздатності, тоді організації потрібен статус юридичної особи. Тобто статус юридичної особи може набувати легалізована організація, яка вже існує як суб'єкт права, яка вже має певну правосуб'єктність, організаційну єдність, структуру, виконавчі органи, статут.

У зв'язку з цим можна звернути увагу на працю Ю.Любімова, в якій він намагається розкрити джерела та сутність системи юридичних осіб [4]. У праці зазначено, що поділ суб'єктів цивільного права на фізичні та юридичні особи навряд чи виправданий. Доцільніше було б говорити про фізичних осіб і їх спільнотах, наділених правами юридичних осіб, тобто визнаних державою суб'єктами права. Юридична особа – це не вид суб'єкта права, а властивість групи осіб або певного майна виступати в обігу як самостійний суб'єкт правовідносин. Відповідно існують і спільноти, які цією властивістю не володіють. Спільноти, які не є суб'єктами права тільки з огляду на їх невизнання законодавцем – Ю.Любімов називає суб'єктами «у потенції» або «квазіспільнотами». Ці спільноти, які відрізняються від природного суб'єкта права – людини, але не визнані законодавцем носіями власної правосуб'єктності, в інший історичний період чи в іншій правовій системі можуть отримати власну правосуб'єктність і потрапити до числа юридичних осіб.

Проте якщо Ю.Любімов цей поділ проводить по двох позиціях суб'єкт цивільного права – несуб'єкт цивільного права і це ставить залежно від волі законодавця, необхідно визнати, що є і суб'єкти права, які це роблять за власною волею, а не за вибудованим цивіль-



ним правом регламенту. Причому очевидно необхідно передбачити і зворотний хід, при якому можливо по волі спільноти залишити статус юридичної особи. Як бачимо, особливостю таких суб'єктів права є те, що це будуть «неповноцінні» юридичні особи, з обмеженою правоздатністю або, якщо застосовувати термінологію Ю.Любімова, «квазіюридичні особи» серед юридичних осіб.

Розглянемо, в якому ступені цим юридичним особам притаманні ознаки юридичної особи, наведені в цивільному праві. Насамперед це організаційна єдність, майнова відокремленість і наявність певного майна на правах власності, загальна правоздатність і участь у цивільному обороті.

Говорячи про організаційну єдність, слід звернути увагу на те, що термін «організація», який використовується у визначеннях громадських утворень і який використовується в цивільному праві, мають різне значення. В цивільному праві організація, організаційна єдність – це єдине ціле зі своєю внутрішньою структурою, яке забезпечується цивільним правом при відносинах засновників чи учасників організації, трудовим правом при відносинах з робітниками організації, адміністративним правом при контролі держави за діяльністю організації. Формальним виявом організаційної єдності є установчі документи – статут чи засновницький договір. За своєю суттю статут – це локальний нормативно-правовий акт, яким визначається правовий статус юридичної особи, на підставі якого вона діє; засновницький (установчий) договір – консенсуальний цивільно-правовий договір, яким регулюються відносини між засновниками у процесі створення та діяльності юридичної особи як суб'єкта підприємницької діяльності. Обидва акти є локальними джерелами цивільного права, на основі яких виникають цивільні права та обов'язки. Ці права та обов'язки забезпечуються примусовою силою держави, мають обов'язковий характер як для засновників і уповноважених ними органів, так і для працівників підприємства.

На відміну від цього норми статутів громадських організацій приймаються на загальних зборах і базуються на Конституції України і спеціальних законах, за якими ці організації створюються. Ці норми відрізняються від нормативних актів, прийнятих державою чи суб'єктом господарської діяльності тим, що приймаються добровільно, виконуються добровільно, виконання гарантовано тільки взаємною згодою і переконанням один одного і за порушення цих норм передбачена лише статутна відповідальність. При державній реєстрації суть цього статуту не змінюється і він не перетворюється на цивільно-правову норму.

Сам статут, а також інші норми внутрішньостатутного життя, іноді можуть набувати доволі складних форм, створювати розгалужену структуру з численними обов'язками для різних, обраних чи призначених членів громади. Ці обов'язки, крім самого статуту, можуть регламентуватися іншими положеннями і внутрішньостатутними нормами, прийнятими громадою і мають зміст тільки для членів громади і тільки всередині громади. Прикладом такого складного існування і діяльності є релігійні громади, для яких внутрішньостатутне життя, крім самого статуту, регулюється церковними канонами, актами, виданими вищою владою помісних церков.

Підсумовуючи значення терміна «організація» для громадських утворень, зазначимо, що це є колективні утворення, які об'єднані легальною метою, створені поза межами держави і буття великою мірою перебуває поза сферою правового регулювання. Для зовнішнього спостерігача це – невідимі спільноти людей, непроникні для державного регулювання чи судового втручання як з огляду на загальний конституційний принцип заборони втручання в їх діяльність, так і через те, що їх правила внутрішньостатутного життя не є правовими нормами. Спільнота існує незалежно від персонального і кількісного складу її засновників чи учасників. І участь тих, наприклад, громадян-засновників, які у кількості не менше десяти осіб згідно зі ст.14 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» подають на реєстрацію статут і заяву про створення релігійної організації, чисто процесуальна. Ці громадяни нічим не відрізняються від решти учасників організації і їх роль тільки в тому, що у випадку відмови у реєстрації вони можуть оскаржити у суді рішення про відмову в реєстрації. Прості і демократичні правила легалізації приводять навіть до того, що можуть існувати організації, які взагалі нікого не представляють. Утворені



внаслідок складних процесів соціальної самоорганізації, такі організації у результаті цих самих процесів деградують і зникають без втручання держави.

Також свої особливості має і право власності таких громадських утворень, які не зводяться до юридичних осіб – суб'єктів права приватної власності. Утворюючись всередині об'єднання, в основному за рахунок членських внесків чи пожертвувань членів об'єднання, ця власність формується за тими самими внутрішніми правилами, якими регулюється внутрішнє життя автономної громади. Звернемо увагу, що навіть перебуваючи у статусі об'єднання без прав юридичної особи, тобто поза межами цивільного права, об'єднання може здійснювати для досягнення статутної мети прості, примітивні операції з власністю. Шляхом простого збору внесків чи пожертвувань, іноді навіть у присутності всієї громади, формуються грошові кошти, які за згодою всіх членів громади визнаються власністю громади, довіряються одному або кільком вибраним членам громади, які витрачають ці кошти на погоджені всіма членами громади цілі. При такому використанні власності члени громади вважають, що немає жодної необхідності отримувати визнання чи захист з боку держави такої власності. Все це нагадує ранні, доправові форми зародження власності, описані Гегелем. Власність «єсть лише для воли другого лица...Это опосредование, заключающееся в том, что я обладаю собственностью уже не только посредством вещи и моей субъективной воли, а также посредством другой воли и, следовательно, в некоей общей воле, составляет сферу договора» [5].

У випадку, якщо така громада отримає статус юридичної особи і розмістить залишки невикористаних коштів чи постійно їх розміщуватиме на своєму рахунку, це буде власність юридичної особи, яку неможливо звести до права приватної власності. Заслуговує на увагу праця О. Подцерковного, в якій викладено критичний погляд на те, що Цивільний кодекс залишає незаміченою колективну форму власності і що взагалі Цивільний кодекс не використовує термін «форми власності» [6]. Те, що суб'єктами права приватної власності стають юридичні особи публічного права, автором оцінюється як втручання Цивільного кодексу в непідвладні приватноправовому регулюванню управлінські відносини. У нашому ж випадку це теж може кваліфікуватися як втручання, але вже в непідвладні приватноправовому регулюванню внутрішньостатутні відносини.

Слід наголосити, що оскільки власність формується за внутрішніми правилами організації, то відсутні юридичні факти як підстави набуття права власності. Схема утворення власності, якою користуються члени громади без статусу юридичної особи, зберігається і при набутті цього статусу. В чомусь це схоже на безтитільне володіння, при якому наявність речі (майна) у певної особи – у цьому випадку у юридичної особи – визнається як факт, а не право і цей факт захищається правом, виходячи з суспільних інтересів. Члени громади, які створили цю власність за своїми правилами, згідно зі своїми ж правилами всі разом, за згодою між собою, розпоряджаються і використовують цю власність.

Заданий у цивільному праві напрям на уніфікацію визначень і класифікації юридичних осіб знайшов продовження у працях з дослідження права власності професійних спілок [7]. Ці праці важко назвати науковими і результатом їх є досить екзотичне визначення, згідно з яким відносини члена організації і самої організації – це договір про пожертву, внаслідок якого у члена профспілки виникає право контролювати використання пожертви відповідно до обумовленої мети і вимагати анулювання договору про пожертву у випадку неналежного використання пожертви. Виникає запитання, як автор цих праць, виходячи зі змісту статуту будь-якої профспілки, уявляє контроль члена профспілки за використанням організацією суми саме його внесків і як виглядають процедурно наслідки скасування договору про пожертву, якщо пожертва використовується не за призначенням?

Узагальнюючи це місце, зауважимо, що знову ж таки для зовнішнього спостерігача, власність такої громади є цілісна і неділима з огляду на вищеназвану неділимість і цілісність самої громади. Законодавець відчував це при створенні нової класифікації юридичних осіб і виділив категорію непідприємницьких товариств, учасники яких не можуть розподіляти власність у вигляді прибутку від підприємницької діяльності, а також заборонив розподіляти власність між учасниками при ліквідації громадського об'єднання. Втім, ці заборони для



об'єднання не мають жодного змісту. Власність, утворена всередині об'єднання за власними правилами самого об'єднання, так само і за цими власними правилами може зникнути всередині об'єднання. Цілісна і неділима ця власність для зовнішніх спостерігачів чи державних органів через відсутність статуту чи установчого договору, які гарантують учасникам чи засновникам особисті майнові чи немайнові права, серед яких і розподіл власності під контролем державних чи судових органів.

Через це законодавець також констатував, а не ввів шляхом заборони в спеціальних законах для громадських об'єднань, неможливість їм самостійно займатись господарською діяльністю. Юридична особа з власністю і відсутністю установчого договору чи статуту, який легалізує одну мету – зайняття підприємницькою діяльністю, може займатись цією діяльністю тільки шляхом виділення майна і утворення іншої юридичної особи уже з тим статутом, який описаний у Цивільному чи Господарському кодексі. В одному статуті поєднати господарську і громадську діяльність неможливо через їх різні правові основи і розмови про можливість громадським утворенням займатись підприємницькою діяльністю, не відповідають дійсності.

Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що є такі квазісуб'єктні об'єднання, які, набуваючи статусу юридичної особи, не можуть бути повноцінними учасниками цивільного обороту. Ця уявність їх як суб'єктів права, частково зберігається за ними і при набутті статусу юридичної особи. Ці юридичні особи «неповноцінні», з обмеженою спеціальною правоздатністю, з власністю, яка теж має ознаки цієї уявності. І все це має врахувати законодавець при класифікації юридичних осіб і форм власності.

Натомість, поставивши знак рівності між громадськими об'єднаннями і суб'єктами господарської діяльності, між внутрішніми статутними відносинами і корпоративними відносинами у господарському праві, законодавець уможливив втручання державних і судових органів у діяльність об'єднань.

Наслідком цього також є недавні події – хвиля сфальсифікованих судових позовів від рядових членів профспілки до своїх вищих профспілкових органів. У недавньому номері тижневика «Профспілкові вісті» міститься матеріал по двох таких судових справах у м.Києві, який поданий як досвід, що може стати у пригоді організаціям з інших областей [8]. Втім навряд чи цей досвід можна назвати позитивним. Спеціалісти із правової допомоги апарату ФПУ, займаючись цими справами, взялись вивчати персони позивачів, чи є вони членами профспілки. Врешті справи були закриті через те, що один позивач справу забрав, а другий не з'явився на судові засідання. В статті правильно робиться висновок, що цілі таких позовів – створення паралельних фіктивних структур уже діючих профспілок, щоб мати змогу на підставі судових рішень робити якісь наступні кроки. І слід зауважити, що при такому стані у законодавстві і при такому самозахисті зробити це у подальшому буде нескладно. Режисери цього дійства вдосконаляться і уже наступного разу заявниками можуть бути реальні, «перекуплені» члени профорганізацій і реальними стануть труднощі у наших організаціях. Відкриваючи провадження по таких позовах, судді виходять з корпоративних прав учасників, які існують у господарському праві. Саме учасники господарських товариств, зареєстрованих згідно із Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», мають особисті майнові і немайнові права, які вони можуть захищати у суді. Серед них право одержувати інформацію про діяльність товариства, право в управлінні товариства, у тому числі оскарження рішення загальних зборів до суду. Наші ж відносини відрізняються від корпоративних і такі спори не підлягають розгляду в судах.

І от, незважаючи на те, що принцип невтручання в діяльність громадських організацій є конституційним, підтверджений рішенням Конституційного суду України № 6-рп/2001 від 23.05.01р., міститься в ст.3 ратифікованої Україною Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист прав на організацію» і врешті прописаний в українському процесуальному праві, нам не вдалося знайти жодного судового рішення за позовом до профорганізації, громадської чи релігійної організації, де б суд прийняв ухвалу про відмову у відкритті провадження у справі, оскільки заява не підлягає розгляду в судах у порядку цивільного чи адміністративного судочинства. Замість цього суди закривають справи з інших підстав чи



відкривають провадження за позовами членів організацій про відміну рішень загальних зборів (конференцій) організацій чиїх виконавчих органів, позови профорганізацій про визнання недійсними рішень установчих зборів, якими утворилась «конкуруюча» профорганізація, позови про власність на профвнески між «конкуруючими» профорганізаціями.

У Додатку наведені роботи, де зібрані матеріали судових справ по Україні з довідкової бази НАУ [9], за матеріалами, виданими у Росії [10]. Досвід цей негативний, у кращому випадку суперечливий. Наведемо ще приклади двох справ, де суди прийняли протилежні рішення.

23.11.06р. Господарський суд Івано-Франківської області за позовом Долинського міжрайонного прокурора в інтересах держави в особі Долинської об'єднаної державної податкової інспекції припинив державну реєстрацію і ліквідував профорганізацію Бolehівського споживчого товариства. Підставою для постанови судового рішення про припинення юридичної особи став п.2 ст.38 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців».

Прикладом вирішення другої справи є прийнята 20.02.07р. ухвала колегії суддів Одеського апеляційного суду за скаргою ДПІ у Центральному районі м. Миколаєва до міської організації Соціалістичного конгресу молоді. Скарга теж обґрунтовувалась посиланням на п.2 ст.38 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», тобто неподання податкової звітності. У задоволенні скарги відмовлено з посиланням на ст.32 Закону України «Про об'єднання громадян», де перераховані всі випадки при яких здійснюється примусовий розпуск(ліквідація) об'єднання громадян. Зміст цієї статті універсальний, заснований на Конституції України, має аналог у Законі України «Про свободу совісті і релігійні організації» і може застосовуватись для профорганізацій. Звичайно у майбутньому слід аналогічну статтю доповнити і профспілковий закон.

Повертаючись до перерахованих на початку статті чотирьох етапів у розвитку відносин легалізації профорганізацій, у продовження такої періодики означимо і п'ятий етап, який наразі на підході і який означений законотворчою роботою, підготовкою проектів змін до законів, якими вводиться посада державного реєстратора у структурі Міністерства юстиції, а також приводяться у відповідність реєстраційний закон і спеціальні закони, за якими утворюються суб'єкти права, зібрані у п.4 ст.3 реєстраційного закону. Оскільки навряд чи ми зможемо у найближчій перспективі внести зміни до Цивільного кодексу, необхідно реєстраційні зміни максимально приблизити до порядку легалізації, який прописаний у спеціальних законах, у тому числі і в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Однією з таких змін, яка може убезпечити організації від майбутніх рейдерських атак, а також від конфліктів всередині організації, може бути зміна, яка логічно впливає з особливостей структури галузевих профспілок. Особливості ці існують у нас, а також в об'єднаннях громадян з всеукраїнським статусом. Згідно з такою структурою можливе існування структурної ланки-юридичної особи без власного статуту, тобто організація входить до всеукраїнської організації і використовує її статут. Таке становище неможливе у цивільному праві і цю неможливість слід використовувати і розвивати. Тобто при реєстрації організації-структурної ланки, крім волі її членів, необхідно враховувати волю всієї організації, яка приймає до себе цю ланку. На практиці це може бути письмова згода вищестоящої ланки, без якої реєстрація не відбудеться. Відповідно повинна враховуватися воля, рішення організації, яка за порушення статутних вимог може виключити структурну ланку зі складу організації і така ланка повинна зніматись з реєстрації, ліквідуватись.

Приблизно така сама ситуація існувала при нашій реєстрації в управліннях юстиції до прийняття реєстраційного закону. Згідно з рекомендаціями, якими користувались працівники управлінь при реєстрації профорганізацій, організаційні ланки, до листа-повідомлення про належність до всеукраїнської профспілки додавали виписку з рішення вищестоящего колегіального органу профспілки про належність організаційної ланки до цієї профспілки.

Література

1. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар. – К.: Істина, 2004. – С. 67
2. Крусян А. Конституційні правовідносини у системі сучасного конституціоналізму в Україні // А. Крусян // Юридический вестник. – 2007. №1. – С. 15 – 21.



3. Чиркин В.Е. Юридическое лицо публичного права /В.Е. Чиркин //Журнал российского права. – 2005. – № 5. – С. 16 – 26.; Чиркин В.Е. Юридическое лицо публичного права/ В.Е. Чиркин. – М.: Норма, 2007.
4. Любимов Ю.С. Квазисубъектное образование в гражданском праве /Ю.С. Любимов //Правоведение. – 2000. – № 6. – С. 98 – 124.
5. Гегель Г.В.Ф. Философия права. М., 1990. – С. 128 – 129.
6. Подцерковный О. Нормы Гражданского и Хозяйственного кодексов о вещных правах требуют усовершенствования //Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 6.
7. Соловйов О.М. Право власності професійних спілок України. Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Харків, 2002; Соловьев А.Н. К проблеме источников формирования имущества профсоюзов Украины: некоторые правовые аспекты //Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 5. – С. 49 – 52; Соловьев А.Н. «Состояние членства» как основание возникновения права собственности профсоюзов на членские взносы /А.Н. Соловьев //Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 12. – С. 31 – 34.
8. Профспілкові вісті. 2009. – 23 січ.
9. Дутчак А.В. Втручання законодавчої і судової влади в діяльність профспілок /А.В. Дутчак //Юридичний журнал. – 2008. – № 2. – С. 79 – 83.
10. Сенников Н.М. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Юридический центр Пресс. – СПб., 2004; Никифорова Н.М., Сенников Н.М. Внутрисоюзные споры юридического характера, разрешаемые в судебном порядке /Н.М. Сенников //Трудовое право. – 2008. – № 6. – С. 21 – 34.

Дутчак А.В. Проблемы создания и легализации профсоюзных организаций. В статье рассматриваются четыре этапа развития взаимоотношений, которые возникают при легализации профсоюзных организаций.

Ключевые слова: создание профсоюзов, легализация профорганизаций, правообъективность, организационное единство, структура, исполнительные органы, устав.

A. Dutchak. The problems of trade union creation and legalization. Four stages of the relation development which arise within trade union creation and legalization are revealed in the article.

Key words: trade union creation, trade union legalization, organizational unity, structure, executive bodies, statute.

УДК 329.14:331.105.44]“18/19”

Жерноклеєв О.С.,

докт. істор. наук, доцент, завідувач кафедри всесвітньої історії
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Профспілки в структурі та діяльності соціал-демократичних партій Галичини наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст.

У статті аналізуються місце і роль робітничих профспілкових об'єднань в організаційній структурі і політичній діяльності соціал-демократичних партій Галичини под владою Австро-Угорщини у 1890–1914 рр.

Ключові слова: профспілки, соціал-демократія, Галичина.

Відомий французький партолог М.Дюверже у своїй уже класичній праці «Політичні партії» запропонував поділ партійних структур на прямі (з безпосереднім, чітко фіксованим членством) та непрямі, що утворюються профспілками, кооперативами, страховими касами тощо, висловивши припущення, що непрямий характер партії зумовлюється особливостями політичної системи, і зокрема відсутністю загального виборчого права, а також тим фактом, що у деяких конкретних випадках поява профспілкових об'єднань значно передувала в часі виникненню відповідних робітничих та соціалістичних партій [1, с.47–59]. Якою мірою спостереження М.Дюверже є правильним щодо галицьких політичних партій кінця ХІХ – початку ХХ ст., а саме соціал-демократії епохи Австро-Угорської монархії? З'ясування цього питання й стало метою нашого дослідження.

Питань взаємодії фахових робітничо-ремісничих об'єднань та соціал-демократії у Галичині досліджуваного періоду уже торкалися у своїх працях вітчизняні й зарубіжні дослідники М.Кравець, В.Макаєв, Й.Бушко, В.Найдус, Г.Пясецький та ін. [2–6; 8–12]. Основні віхи



й тенденції розвитку профспілкового руху в Галичині періоду Австро-Угорщини відображені також у колективній узагальнюючій праці з історії профспілок в Україні [7]. Завданням цієї статті є окреслення місця й ролі фахових об'єднань в організаційній структурі та діяльності соціал-демократичних партій регіону в 1890–1914 рр.

Для зародження й розвитку соціал-демократії у Галичині велике значення мав профспілковий рух. Становлення робітничих професійних організацій у краї з точки зору виконуваних ними функцій характеризувалося еволюцією організаційних форм у напрямі від перших кас взаємодопомоги до культурно-просвітніх товариств і вже потім до багатофункціональних фахових об'єднань. Водночас за кадровим складом відбувався поетапний перехід від нечисленних організацій у рамках одного підприємства до єдиних товариств, що гуртували ремісників і робітників різних фахів у межах міста, а згодом – до крайових професійних спілок, які входили до відповідних загальноавстрійських союзів. Перші професійні ремісничо-робітничі організації часто поєднували функції матеріальної взаємодопомоги й культурно-просвітньої діяльності та включали до своїх лав як найманих робітників, так і майстрів. Однак організації такого типу виявилися малоефективними у боротьбі робітників за свої права і з початку 90-х років на зміну їм приходять суто робітничі профспілки. Вони виникали спочатку у великих містах (Львові, Кракові), пізніше поширювалися на провінцію. В авангарді руху довгий час ішли друкарі, передусім складачі, котрі завдяки відносно високому рівню освіченості певною мірою наближалися до інтелігенції.

Перша робітнича організація профспілкового типу виникла ще 1817 р. на друкарні Піллера у Львові. У 1833 та у 1847 рр. подібні каси взаємодопомоги виникли на інших львівських друкарнях. Лише у 1856 р. їх вдалося об'єднати в загальноміський «Союз взаємної друкарської допомоги», членами якого було 83 робітники [7, с.88–90]. У Кракові аналогічне «Товариство взаємної допомоги товаришів друкарського мистецтва» було засноване 1849 р., однак легалізоване владою тільки 1865 р. [11, s.126]. У 1868 р. у Львові з ініціативи друкаря фірми Піллера А.Маньковського було створене культурно-просвітнє товариство молодих підмайстрів і учнів поліграфічної промисловості «Gwiazda», яке стало масовою організацією, налічуючи вже на кінець року 700 членів, у т. ч. працівників різних фахів та галузей промисловості. У 1869 р. товариства на зразок «Gwiazdy» постали в Перемишлі, Тарнуві, Станіславі, Цешині, 1871 р. – у Кракові [11, s.124].

Слідом за друкарями профспілковий рух поступово охоплював трудящих інших фахів. У травні 1870 р. у Львові виникло «Товариство взаємної допомоги мулярів і теслярів», до якого згодом вступили робітники інших будівельних спеціальностей, у 1873 р. таке саме товариство об'єднало шевців [7, с.94–95]. Загалом у 70-х роках у Львові існувало вже 72 ремісничо-робітничі організації, які мали різноманітний характер: каси взаємодопомоги, кооперативи виробників тощо [5, с.73–74]. 1876 р. «Товариство братньої допомоги і освіти столярських робітників» було засноване в Кракові та його передмісті Подгуже [11, s.125]. На початку 90-х років у Галичині діяло вже три крайові профспілки – будівельників, столярів і пекарів, а всього станом на 1896 р. у краї налічувалося 39 фахових робітничих об'єднань і 17 освітніх товариств, діяльність яких координували дві профспілкові комісії – краківська й львівська (відповідно – для Західної та Східної Галичини). У травні 1898 р. була створена Крайова фахова комісія, підпорядкована Центральній профспілковій комісії у Відні. Щоправда, частка робітників, охоплених профспілками, на той час залишалася ще невисокою: усі типи організацій нараховували в Галичині сумарно лише 3,6 тис. членів [11, s.137–139].

Процес централізації профспілок у межах Австрійської держави завершився лише напередодні Першої світової війни, хоча вже станом на 1909 р. 90% членів галицьких профспілок належали до загальноавстрійських об'єднань. Структура керівництва профспілковою організацією, затверджена V крайовим фаховим з'їздом у Перемишлі в 1910 р., виглядала так: Центральна профспілкова комісія у Відні, галицька Крайова фахова комісія (її функції виконував Заряд Союзу робітничих товариств у Кракові, доповнений делегатами від Львова й Підкарпаття – по два й по одному від Перемишля й Станіслава) та крайовий фаховий секретар, а також чотири окружні фахові комісії (у Кракові, Львові, Новому Сончі й на Підкарпатті) та чотири окружних секретарі [11, s.144].



Загальна чисельність членів класових профспілок у Галичині, що знаходились під впливом соціал-демократії, різко зросла в період піднесення робітничого руху в 1905–1907 рр. і досягла 12,6 тис. осіб, на 1911 р. – 17,2 тис., потім зменшилася внаслідок економічної депресії та безробіття і наприкінці 1913 р. становила 13,8 тис. осіб. Найбільшими профспілками були об'єднання залізничників (4 тис. членів у 1913 р.), металістів (1,4 тис.), друкарів (1,2 тис.), працівників деревообробної промисловості (0,9 тис.), пекарів (0,9 тис.), кравців (0,8 тис.), робітників хімічної промисловості (0,6 тис.), інші не мали й по півтисячі членів. Частка страйків, якими керували профспілки, коливалась у 1894–1910 рр. від третини до половини всіх виступів, решта протікала стихійно [11, s.144-145, 147].

Певну роль у згуртуванні робітників і ремісників відіграли й примусові об'єднання й зокрема цехи, що охоплювали всіх працівників того чи іншого фаху, та особливо каси хворих. Керівництво останніх формувалося на виборній основі, що дозволяло соціал-демократам брати їх під свій контроль і здобувати таким чином вплив на значну частину робітництва. З 1888 до 1904 р. кількість кас хворих у Галичині зросла зі 114 до 147, а їх членів – від 40,6 тис. до 140,4 тис. осіб. У середньому на одну касу припадало в 1900 р. 849 робітників [13, s.223].

Разом із тим, низька концентрація та розпорошеність пролетаріату зумовили той факт, що рівень розвитку профспілкового руху в Галичині наприкінці XIX – на початку XX ст. залишався відносно слабким, на що вказувала невелика кількість робітників, охоплених добровільними профспілковими об'єднаннями. Значна частина робітників, у тому числі переважна більшість робітників-українців, залишилась поза рамками будь-яких робітничих організацій, що ускладнювало становище соціал-демократії, особливо української.

У 1890 р. прибічники соціал-демократизму в краї вперше об'єдналися в Галицькій робітничій партії (ГРП), яка після свого I з'їзду в 1892 р. була перейменована на Соціал-демократичну партію Галичини (з 1893 р. – і Сілезії (СДПГіС)). У своїй політичній діяльності партія апелювала до польських, українських та єврейських робітників і ремісників Галичини й стала автономною складовою частиною багатонаціональної Соціал-демократичної робітничої партії Австрії (СДРПА). Місце та роль різноманітних робітничих об'єднань в її історії було зумовлене організаційною специфікою галицької соціал-демократії.

На момент заснування ГРП ще не мала масової організації. Її доволі проста організаційна структура спиралася на практику організаційної розбудови, апробовану в той час австрійською соціал-демократією. Галицькі соціал-демократи не наважилися відразу на творення масових політичних об'єднань, легалізація яких місцевою владою виглядала мало перспективною, а пішли вже випробуваним шляхом – шляхом створення культосвітніх робітничих товариств. Формально в них заборонялася політична діяльність, проте, на відміну від цехів чи кас взаємодопомоги, цей тип організації давав змогу здійснювати під виглядом суто освітніх заходів обговорення актуальних економічних та суспільних проблем, пропаганду соціал-демократичної ідеології, згуртування робітників і ремісників різних професій у рамках одного об'єднання.

Таким об'єднанням стало товариство «Siła» («Сила»), перші загальні збори якого відбулися у Львові 14 березня 1891 р. за участі понад 200 членів [14]. Роз'яснюючи необхідність його створення, орган ГРП газета «Prasa» відзначала, що існуючі досі товариства робітничі, а властиво «ремісничі» («Gwiazda», «Skała», українська «Зоря»), не могли захищати інтереси всіх робітників, бо від самого заснування були товариствами «самаритянськими» – допомагали в разі хвороби або смерті, і хоч передбачали навчання, але тільки читанню й письму. Високі внески не давали можливості вступу для більшості робітників [15]. Завданнями нового товариства було піднесення рівня освіти робітників через лекції, доповіді, диспути, пробудження товариського життя шляхом формування почуття робітничої солідарності, а також надання допомоги тимчасово непрацюючим робітникам. Підкреслювалося, що «Siła» не конкуруватиме з іншими товариствами, оскільки займатиметься такими робітничими потребами, яких ті не задовольняють, і, що найважливіше, згуртовуватиме всіх робітників «без різниці віри і національності», а низькі тижневі внески дозволять вступати навіть найбіднішим [15].

Статут львівської «Siły» став взірцем для організації таких же товариств в інших місцях.



Напередодні I з'їзду галицької соціал-демократії, тобто станом на початок 1892 р., товариства «Siła» діяли вже, окрім Львова, також у Кракові, Подгужі, Станіславі та Коломиї (у двох останніх містах – під назвою «Prasa»), у процесі створення перебували вони в Тарнуві та Новому Сончі. При цьому львівська «Siła» мала вже понад тисячу членів, краківська – близько дев'ятисот [16].

Кожна «Siła» мала власну бібліотеку й читальню, передплачувала часописи, організовувала, крім лекцій на актуальну суспільно-політичну тематику та їх обговорень, музично-танцювальні вечори, аматорські вистави, подекуди курси для неписьменних тощо. Розбудова мережі цих товариств мала помітне значення для подальшого розвитку робітничої партії: упродовж останнього десятиліття XIX ст. товариства «Siła» поряд із фаховими спілками залишалися головною опорою галицької соціал-демократії у робітничому середовищі, основою її масової організації [17; 18, s.30; 20].

У березні 1894 р. IV з'їзд СДРПА у Відні затвердив новий партійний статут, перший пункт якого рекомендував кожному членові партії вступити до професійної спілки або політичного чи просвітницького об'єднання. Посилено рекомендувалося створювати політичні товариства, сфера діяльності яких охоплювала б, по можливості, цілі коронні краї [19, s.193-196]. Слабким місцем партійної структури залишався брак первинних територіальних організацій. Це означало, що властиво партією була мережа мужів довір'я (виборних координаторів партійної роботи на місцях) та утворених ними окружних і крайових комітетів. Різноманітні робітничі товариства, які лежали в основі масової організації партії і були її фундаментом, фактично низовою ланкою, можна було контролювати лише через вибори до керівних органів цих товариств, формально незалежних від партії, покликаних виконувати й інші, непартійні (часто й неполітичні) функції. У свою чергу, рядові члени партії впливали лише на вибір місцевого мужа довір'я. Ця вада давалася взнаки передусім у таких регіонах як Галичина, де нечисленний, порівняно з промисловими районами країни, пролетаріат був розпорошений по дрібних підприємствах і відносно малочисленних за складом фахових товариствах.

Упродовж 90-х років XIX ст. тривав процес становлення СДПГіС як політичної партії нового типу, яка у своїй діяльності прагнула спиратися на масову організацію. Для її розвитку дедалі більшого значення набували професійні спілки робітників. Якщо станом на 1894 р. СДПГіС безпосередньо опиралась у своїй діяльності, окрім численних примусових корпорацій, також на дев'ять добровільних профспілкових об'єднань і дев'ять робітничих товариств «Siła» [18, s.30], то наприкінці 90-х років, за оцінками поліції, профспілкові організації практично вже лежали в основі всієї організаційної структури партії, фактично утворюючи з політичною організацією єдине ціле [20]. Зрощення партії з профспілками досягло апогею. Це продемонстрував VI з'їзд СДПГіС (6–8 січня 1899 р.), коли на третій день роботи, не міняючи свого складу, оголосив себе I крайовим фаховим (профспілковим) з'їздом Галичини і Сілезії [21].

Разом із тим, на зламі століть відбулося подальше національно-партійне розмежування в соціал-демократичному русі. У 1899 р. частина членів Русько-української радикальної партії заснувала Українську соціал-демократичну партію Галичини й Буковини (УСДП), тоді ж СДПГіС була перейменована на Польську партію соціал-демократичну (ППСД). Обидві партії до 1907 р. тісно співпрацювали.

У 1900 р. соціал-демократи перемогли на виборах членів промислових судів у Львові. Цитуючи польську пресу, москвофільський «Галичанин» писав, що соціал-демократи перед тим уже «...оволоділи касою хворих та бюро праці, де розпоряджаються самовільно і безконтрольно» [22]. У 1903 р. соціал-демократи перемогли і в жорстокій (троє робітників смертельно поранені жандармами) боротьбі за касу хворих у Станіславі [23].

Оволодіння керівництвом різних робітничих установ давало соціал-демократії можливість забезпечувати партійних функціонерів оплачуваними посадами. Наприклад, активні діячі ППСД Ю.Гудец, В.Регер, А.Людвіг працювали урядниками кас хворих відповідно у Львові, Перемишлі, Станіславі; С.Куровський (з 1899 р. – голова партійного комітету ППСД



у Кракові) одночасно очолював крайову організацію профспілок Галичини, а згодом став функціонером каси хворих у Кракові [24–26].

Разом із тим, акцент на творенні фахових та оволодінні іншими робітничими організаціями призвів до відставання в розвитку партійно-політичних структур. На черговій конференції ППСД 17 червня 1900 р. у Кракові, де зібралися представники партосередків Львова, Перемишля, Нового Сонча, Бялої, Подгужа й Кракова, лідер партії І. Дашинський констатував ріст профспілок унаслідок запровадження звільненої посади крайового фахового секретаря, через що вже «організація професійна є сильнішою за політичну» [27]. Конференція поставила завдання створити Політичний секретаріат партії, засновувати політичні товариства, які полегшили б справу політичної агітації, поширити на весь край інститут мужів довір'я, для обрання яких окремим агітаційним комітетам у Кракові, Львові, Перемишлі, Станіславі і Бялій було доручено провести збори у всіх населених пунктах їх територій, а також запровадити партійний податок на агітаційні цілі з усіх членів фахових організацій [27].

На з'їздах і конференціях ППСД початку ХХ ст. регулярно порушувалась проблема партійних функціонерів («службовців партії»), які, займаючи одночасно оплачувані посади в різноманітних робітничих установах, через свою зайнятість там занедбували суто партійну, політичну роботу. Їх недостатня участь у внутріпартійному житті була піддана критиці на крайовій конференції 24–25 березня 1901 р. у Львові, де зібралися представники партійних осередків із 14 галицьких міст [28].

Невдоволення інертністю й пасивністю «службовців партії» досягло крайніх меж на ІХ з'їзді ППСД, що проходив 30 жовтня – 1 листопада 1904 р. у Кракові за участі 100 делегатів від 102 партійних організацій і об'єднань та 150 гостей. Доповідач із питання оргроботи І. Дашинський, указавши на ріст егоїзму, брак ініціативи, самопожертви й відданості в партійних лавах, заявив, що партія не буде богадільною для своїх достойників. Ухвалена з'їздом резолюція наголошувала на праві й обов'язку партії вимагати інтенсивної роботи від усіх службовців, що отримали посади завдяки їй [29].

Близько 1905 р. у Кракові постали перші християнські робітничі організації профспілкового типу, які об'єдналися в «Спілку католицьких товариств ремісників і робітників» та «Польський професійний союз». 4–5 червня 1906 р. у Кракові відбувся з'їзд делегатів католицьких профспілок, які, згідно зі звітом, налічували вже 18 товариств із 1,8 тис. членів. Проте навіть ці цифри, за якими християнсько-соціальний профспілковий рух помітно поступався соціал-демократичному, сучасники вважали дуже завищеними [30, s.252].

Партійні форуми подальших років демонстрували зростання організацій ППСД у середовищі промислових робітників та ремісників. На ХІ з'їзді партії у 1908 р. були представлені місцеві групи з 38 населених пунктів Галичини, 14 – із Сілезії, 4 – з округу моравсько-остравського, причому фабричний пролетаріат репрезентували насамперед делегати Сілезії [10, s.461]. Станом на 1910 р., згідно зі звітом, поданим партією конгресові ІІ Інтернаціоналу в Копенгагені, ППСД мала вже 120 місцевих партійних осередків, 14 фахових секретаріатів (28 тис. організованих членів профспілок). На початки кооперативного руху в робітничому середовищі під егідою партії вказувала діяльність 37 споживчих крамниць, трьох пекарень, однієї ощадної каси, 25 народних домів. У 16 містах (Кракові, Львові, Перемишлі, Станіславі, Коломиї, Дрогобичі, Стрию, Бельську, Жешуві, Подгужі, Новому Сончі, Ярославі, Цешині та ін.) партія контролювала 36 робітничих кас хворих [31, s.10-11].

Досліджуваний період в історії ППСД вирізнявся особливою інтенсивністю культурно-освітньої діяльності. Її осередками стали насамперед Робітничі дома, збудовані в цей час у багатьох населених пунктах краю за кошти робітничих об'єднань. Перший такий дім у Галичині був відкритий 15 серпня 1908 р. у Новому Сончі в Західній Галичині. Протягом наступних кількох років Робітничі дома були засновані й діяли в Подгужі, Бохні, Перемишлі та інших містах. На терені Сілезії постало 30 робітничих домів, у тому числі в Цешині, Орловій, Бельську та ін. [10, s.486–487]. Продовжували активну діяльність товариства «Siła», «Ognisko» та ін. При різноманітних культосвітніх робітничих установах діяли бібліотеки (робітничі читальні), книгозбірні яких нараховували по кілька сотень томів, аматорські театральні та музичні гуртки, курси для неписьменних, проводилися регулярні лекції та



диспути з актуальних проблем політичного, господарського, культурного життя, вистави, концерти, вечори відпочинку [10, s.488–497]. Наприклад, у складі товариства друкарів «Ognisko» у Львові впродовж багатьох років діяв розважальний гурток, який організував хор друкарів, проводив концерти й вечори, мав свою бібліотеку [32]. Аналогічну роботу проводили й інші робітничі товариства.

Разом із тим, головною організаційною проблемою польської секції СДРПА залишалася відносна слабкість суто партійної, політичної організації. Партія, як і раніше, опиралася насамперед на економічні (фахові) та культурно-просвітні об'єднання робітників, через що практично не могла точно окреслити кількість своїх членів. Партвнески також традиційно збиралися через фахові організації, часто у формі простої передачі до партійної каси частини суми, зібраної як профспілкові внески. У результаті партія хронічно потерпала від браку грошей. Спроба впорядкувати збір коштів шляхом запровадження партійних квитків (легітимацій), в які вклеювалися марки за потижневі внески, також виявилася малоефективною: упродовж 1906–1908 рр. було видано 16 тис. легітимацій (що, у принципі, мало б відповідати кількості членів партії), однак марки для них реалізовувалися незадовільно. До кінця 1911 р. проблема так і не була вирішена. У звіті Виконавчого комітету XII з'їзду ППСД (8–10 грудня 1911 р.) знову були відсутні дані про число членів партії. Це, за визнанням одного з доповідачів М.Капельнера, вказувало на те, що політична організація ППСД, як і раніше, зберігала певну аморфність [33].

У цей самий період загострилася конкурентна боротьба між соціал-демократичними партіями за вплив на профспілковий рух. У керівництві загальнокрайовими фаховими організаціями в Галичині домінували польські соціал-демократи, а самі організації фактично мали польський національний характер [34, с.431; 35, с.127]. Невдоволення українських соціал-демократів, особливо «молодого» крила, викликали фактичне використання профспілок у польських національних маніфестаціях, збору в них партвнесків на користь ППСД, подання всього галицького профспілкового руху у звітах на конгресах II Інтернаціоналу як «польського» [36; 37, с.87].

Подібні претензії висловлювали і єврейські соціал-демократи. Однак фахові товариства й місцеві групи, де більшість становили єврейські робітники, реально знаходились, як правило, під впливом утвореної у 1905 р. Єврейської соціал-демократичної партії Галичини і Буковини (ЄСДП). Станом на 1908 р. партія відіграла керівну роль у 36 фахових товариствах, 29 місцевих фахових групах, чотирьох товариствах робітничої молоді [38]. Причому зв'язок партійної організації з фаховими в єврейських соціал-демократів був навіть тісніший, ніж у ППСД [10, s.532–533]. Напередодні свого IV з'їзду, який відбувся 25–26 жовтня 1910 р., ЄСДП мала вже 80 організацій та понад 4,2 тис. членів партії у 32 населених пунктах. З'їзд констатував, що 90% організованого єврейського пролетаріату в Галичині згуртовано під прапором ЄСДП. Близько 7% усіх єврейських робітників належало до фахових організацій Поалей-Ціон [9, s.289; 12, s.225–226, 263].

На відміну від ППСД і ЄСДП, українська соціал-демократія безпосередньо в робітничому середовищі змогла опертися лише на культурно-просвітні об'єднання «Воля». Відсутність в УСДП економічних організацій спричинювала хронічний брак коштів на діяльність, що залишалася однією з основних організаційних вад партії. З огляду на це, діячі «молодого» напрямку в УСДП із 1907 р. ініціювали творення українських фахових робітничих об'єднань та вступ до партії спілок, у складі яких переважали українці. У липні 1907 р. у Коломиї було засноване перше самостійне фахове українське товариство поденних робітників та лісорубів «Праця» [39]. Наприкінці того самого року товариство столярів «Згода» у Львові вирішило сплачувати партвнески в УСДП, а не ППСД [40]. У лютому 1909 р. утворена організація українських солеварів у Болехові. 16 листопада того ж року збори львівських українських робітників ухвалили обрати мужів довір'я серед трудящих усіх спеціальностей і забезпечити збір партвнесків на користь УСДП. 7 грудня збори львівських залізничників під головуванням А.Чернецького та після доповіді І.Сіяка прийняли рішення брати участь у діяльності української соціал-демократії та збирати для неї партійні внески [41;42]. У грудні 1910 р. у Стрию під егідою УСДП створене товариство «Праця», яке об'єднало лісорубів, поденників, сторожову й



домашню службу [43]. Однак утворення окремих організацій не змогло кардинально змінити становища УСДП у профспілковому русі, а її боротьба за доступ до крайового керівництва профспілок виявилася в цілому безуспішною [44; 45].

Цьому сприяв і загальний застій у розвитку австрійського робітничого руху, що розпочався напередодні Першої світової війни, зумовлений економічною депресією, зростанням дорожнечі життя й безробіттям, скороченням страйкового руху та зростанням еміграції, воєнною загрозою та мобілізаційними заходами уряду. Стагнацією характеризувався й соціал-демократичний рух Галичини. Співчуваюча ППСД краківська «Крутука» писала в середині 1912 р. про польських соціал-демократів: «Смутно, однак, що незмірно ослабла їх праця в краю. Від літ не зустрічаємо нових активних робітників, ні збільшення політичних і економічних організацій» [46]. Спад активності й послаблення організації впродовж 1913 р., попри значну чисельність партії (15 тис. членів згідно зі звітом ЕК), визнав і XIII з'їзд ППСД [47]. Розколота на той момент УСДП майже припинила свою діяльність і змогла поновити її лише весною 1914 р.

Окружна конференція ППСД у Західній Галичині, що відбулася в Кракові 31 травня 1914 р., констатувала фактичну ліквідацію впродовж 1913 р. кількох дрібніших місцевих організацій та загальне знеохочення робітників унаслідок зниження рівня їх доходів, повсюдного безробіття, величезних обсягів еміграції [48, s.91]. Як один із засобів подолання застою у міських осередках ППСД обрала перебудову партійних структур. У містах Краків і Подгуже на початку 1914 р. замість «вільної» форми організації, коли члени партії сплачували внески разом із профспілковими у фахових товариствах, було засноване єдине політичне товариство ППСД «Proletaryat». Краківську організацію було поділено на дільниці та округи на чолі з мужами довір'я. Їх обирали також на конкретних фабриках і в майстернях. Наприкінці березня 1914 р. товариство «Proletaryat» у Кракові налічувало вже 578 членів, ще близько 3 тис. членів партії у місті продовжувало сплачувати внески у фахових об'єднаннях. Проте, як зазначалося у звіті окружного комітету ППСД у Західній Галичині (травень 1914 р.), повне завершення реорганізації вимагало «ще дуже довгого часу» [48, s.94-95].

Отже, соціал-демократичний рух у Галичині наприкінці XIX – на початку XX ст. оформився в національні партії, які мали непряму структуру. Центральне місце в їх організаційній будові та діяльності посідали профспілки, що виявилися незамінною ланкою для зв'язків із масами та ефективнішим засобом соціальної мобілізації, ніж пряма партійно-політична агітація. Спроби змінити ситуацію були переважно не надто вдалим аж до початку Першої світової війни.

Література

1. Дюверже М. Политические партии /М. Дюверже /Пер. с франц. – М.: Академический проект, 2002. – 560 с.
2. Кравець М.М. Масові робітничі виступи у Східній Галичині на початку XX ст. (1901–1914 роки) /М.М. Кравець //З історії західноукраїнських земель.– К.: Вид-во АН УРСР, 1960. – Вип. 5. – С. 113–135.
3. Кравець М.М. Робітничий рух в Східній Галичині наприкінці XIX ст. (1892–1900 роки) /М.М. Кравець //Там само. – К.: Вид-во АН УРСР, 1960. – Вип. 4. – С. 40–65.
4. Макаєв В. Робітничий клас Галичини в останній третині XIX ст. / В. Макаєв– Львів: Вид-во Львів. ун-ту, 1968. – 206 с.
5. Яцкевич Є.А. Становище робітничого класу Галичини в період капіталізму (1848–1900): (Нарис). /Є.А. Яцкевич – К.: Вид-во АН УРСР, 1958. – 108 с.
6. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.). / Р. Берест–Дрогобич: Відродження, 1995.
7. Нариси історії професійних спілок України /Федерація профспілок України. гол ред., О.М.Стоян; кер. автор. кол. О.П.Реєнт. – К., 2002. – 732 с.
8. Buszko J. Dzieje ruchu robotniczego w Galicji Zachodniej (1848–1918). – Kraków: Wydawnictwo Literackie, 1986. – 478 s.
9. Buszko J. Ruch socjalistyczny w Krakowie 1890–1914 na tle ruchu robotniczego w Zachodniej Galicji. – Kraków, 1961.
10. Najdus W. Polska partia socjalno-demokratyczna Galicji i Śląska, 1890 – 1919. – Warszawa: PWN, 1983. – 719 s.
11. Najdus W. Klasowe związki zawodowe w Galicji // Przegląd historyczny. – 1960. – Т. 51. – Zesz.1. – S. 123–154.



12. Piasecki H. Sekcja żydowska PPSD i Żydowska Partia Socjalno-demokratyczna. 1892 – 1919/1920. – Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź: Zakład narodowy im. Ossolińskich, 1983. – 380 s.
13. Podręcznik statystyki Galicji. – T. VIII. – Cz. 2. – S. 223.
14. Walne zgromadzenie «Siły» // Praca. – 1891. – 15 mar. – S. 3.
15. «Siła» // Praca. – 1891. – 29 mar. – S. 2.
16. Nasz kongres // Praca. – 1892. – 14 lut. – S. 1, 2.
17. Naprzód. – 1899. – 12 stycz.
18. Żegota (Daszyński I.). Krótka historia rozwoju partii socjalistycznej w Galicji (od 1. Maja 1890 do 1. Maja 1894). — Lwów, 1894.
19. Verhandlungen des vierten österreichischen sozialdemokratischen Parteitages, abgehalten zu Wien vom 25. bis eingeschliesslich 31. März 1894. – Wien, 1894.
20. Державний архів Львівської області (ДАЛО). — Ф. 350. — Оп. 1. — Спр. 2589. Арк. 4.
21. I Zjazd Zawodowy Galicji i Śląska // Naprzód. – 1899. – 12 stycz.
22. Галичанинъ. – 1900. – 22 янв. (3 февр.).
23. Воля. – 1903. – 1 листоп.
24. Центральний державний історичний архів України у м. Львові (ЦДАУЛ). — Ф. 146. — Оп. 8. — Спр. 147. — Арк. 33, 36, 59.
25. Там само. — Спр. 306. — Арк. 51.
26. Державний архів Івано-Франківської області (ДАІФО). — Ф. 225. — Оп. 1. — Спр. 73. — Арк. 9.
27. ЦДАУЛ. — Ф. 146. — Оп. 8. — Спр. 7. — Арк. 16–17.
28. Там само. — Спр. 69. — Арк. 1–3.
29. Там само. — Спр. 305. — Арк. 36, 39–41.
30. Feldman W. Stronnictwa i programy polityczne w Galicji 1846–1906. – T. 2. – Kraków, 1907. – 371 s.
31. Stan dzisiejszy organizacyj socyalistycznych i robotniczych reprezentowanych na VIII. Miedzynarodowym Zjezdzie w Kopenhadze. – Warszawa, 1911. – S. 10–11.
32. ЦДАУЛ. — Ф. 699. — Оп. 1. — Спр. 1. — Арк. 1–74.
33. Naprzyd. – 1911. – 12 grud.
34. Чернецький А. Становиско українського робітництва в галицьких фахових організаціях /А.Чернецький // Наш голос. — 1911. — № 9-10. — С. 427–441.
35. Лозинський М. Національна боротьба серед австрійської соціальної демократії /М.Лозинський //Літературно-науковий вістник. — 1911. — Т. 55. — Кн. 7-8. — С. 114–140.
36. Наш голос. — 1910. — № 1. — С. 34–35.
37. Левинський В. Нарис розвитку українського робітничого руху в Галичині. — К., 1914. — 116 с.
38. Das Österreichische Staatsarchiv, Wien (ÖStA), Allgemeines Verwaltungsarchiv (AVA), Ministerium des Innern (Mdl), Präsidiale, 22/Galizien, Kt. 2112, Präs. 10374/1908.
39. Земля і воля. — 1907. — 18 лип.
40. Там само. — 1908. — 3 січ.
41. Там само. — 1909. — 20 листоп.
42. Там само. — 10 груд.
43. Там само. — 1910. — 24 груд.
44. Жерноклеев О. Боротьба національних секцій австрійської соціал-демократії початку ХХ ст. за вплив на профспілки Галичини і Буковини //Проблеми історії України XIX – початку ХХ ст. – Вип. 11. – К.: Ін-т історії України НАН України, 2006. – С. 218–234.
45. Жерноклеев О. Національні секції австрійської соціал-демократії в Галичині й на Буковині (1890–1918 рр.). /О. Жерноклеев – Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ, 2006. – 536 с.
46. Дорошенко В. До характеристики польської суспільності в Галичині (з приводу писань Д. Л. Кульчицького) /В. Дорошенко //Літературно-науковий вістник. — 1912. — Т. 60. — Кн. 12. — С. 548–549, прим.
47. ÖStA, AVA, Mdl, Kt. 2115. — Präs. 14166/22.12.1913.
48. Archiwum państwowe w Krakowie, Inwentarz tymczasowy (IT) 1794.

Жерноклеев О.С. Профсоюзы в структуре и деятельности социал-демократических партий Галиции в конце XIX – начале XX в. В статье анализируются место и роль рабочих профсоюзных объединений в организационной структуре и политической деятельности социал-демократических партий Галиции под властью Австро-Венгрии в 1890–1914 гг.

Ключевые слова: профсоюзы, социал-демократия, Галиция.

O. Zhernokleyev. Trade unions in the structure and activity of social-democratic parties of Galitsia in the end of the XIX – the beginning of the XX centuries. The article deals with the place and role of the working class trade unions in an organizational structure and political activity of the social-democratic parties in Galitsia under the rule of Austria-Hungary in 1890–1914.

Key words: trade unions, social democracy, Galitsia.



УДК 331.105.44-057.87(477)

Захарченко Т.К.,

канд. істор. наук, доцент кафедри всесвітньої історії,
правознавства та методики навчання історії БДПУ,

Каліберда Т.В.,

студентка V курсу соціально-гуманітарного факультету БДПУ

Студентська молодь та профспілковий рух в Україні

У статті розглядаються проблеми сучасного профспілкового руху і ролі студентської молоді в екстремальних ситуаціях. За умов економічної кризи ця проблема стає актуальною у зв'язку із масовим безробіттям і паданням життєвого рівня. Споживацьке відношення до профспілок, недооцінювання ролі єдиного профспілкового руху в сучасній молоді може призвести до серйозних негативних наслідків і соціальному вибуху у державі. Для попередження цих явищ необхідний соціальний (правовий) діалог держави, профспілок і молоді.

Ключові слова: соціальні рухи, молодіжні організації, профспілкові об'єднання, регламентація праці, законодавство про працю.

Профспілки – важливий інститут громадянського суспільства, який захищає права і свободи громадян у галузі трудових відносин. Ця роль профспілок має велике значення в період кризових явищ у будь-якій країні світу. Тому особливої актуальності набуває профспілковий рух за сучасних соціально-економічних умов українського державотворення, коли значну роль відіграють профспілки як громадські організації і об'єднання людей. Від їхньої позиції нерідко залежить як подальша універсалізація громадянського суспільства, закріплення його переходу від ліберальних до соціально-орієнтованих засад, так і підтримка світових інтеграційних процесів, а також подолання поділу країни на «золотий мільйон» і «сировинну периферію» [7, с. 8].

За умов кризи акцент у суспільстві робиться на середній клас, який найбільше соціально-рухомий і спроможний до швидкого реагування. Складовою частиною соціуму є студентська молодь та випускники навчальних закладів. Саме тому предметом цього наукового дослідження стало визначення місця студентської молоді у профспілковому русі держави.

До проблем профспілкового руху звертались фахівці у різні періоди його генези. За Радянського Союзу профспілки сприймалися як особливий відділ соціального забезпечення, який розподіляв матеріальні блага. З розвалом СРСР почався новий відлік часу й для українських профспілок.

16 червня 1992 р. був прийнятий Закон України «Про об'єднання громадян» [2], відповідно до якого профспілки законодавче визнані як громадська організація, котра об'єднує громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів.

Профспілковий рух в Україні став об'єктом дослідження вітчизняних істориків, політологів, соціологів. Так, починаючи з 1992 р., виходить друком кілька монографій і статей, в яких висвітлювалися ті чи інші аспекти діяльності профспілок України. Серед них слід виділити наукові доробки Г. Осового, М. Головка, В. Кулика, М. Дубровського, Є. Кравця, О. Стояна, С. Влада, В. Фатька, Г. Голєусової, В. Августімова та ін. [8, с.14–26].

Науковці стверджують, що лише у комплексі таких чинників як добровільність, незалежність, демократичність, відкритість і прозорість, солідарність у захисті соціально-економічних інтересів найманих працівників профспілки можуть функціонувати як інститути громадянського суспільства. Однак, на нашу думку, проблеми взаємодії молоді і профспілок; молоді профспілок і держави, здебільшого, залишаються поза увагою фахівців.



Радикальні зміни, яких зазнала сучасна українська економіка і духовна сфера суспільного життя, народжують нову свідомість молодих людей, нові мотиви до праці, потребують переосмислення ролі, функцій і методів діяльності сучасних профспілок. Молодому поколінню ці проблеми до болі знайомі, але вони, під тиском суб'єктивних чинників, переважно, відкладають їх на «доросле» життя. Та вже, як тільки абітурієнт стає студентом державного або комерційного вузу, технікуму, професійно-технічного закладу, він «автоматично» повинен стати членом профспілкового об'єднання. Здебільше, це обурює молодь й вона починає чинити опір вступу до профспілкових об'єднань. Вагому роль у цій ситуації відіграють батьки, друзі, куратори, тьютери, профспілкові лідери, кожний з яких виконує свою власну роль в «освіченості» підлітка. Послідовна організаційно-виховна робота міцної профспілки навчального закладу має позитивний результат в організації першокурсників у членство профспілки тільки у другому семестрі, саме тоді, коли вони на прикладі однокурсників починають відчувати реальні переваги членства у профспілковій організації. Дехто зі студентів протягом всього терміну навчання вважають своїм правом відхиляти пропозицію профспілкової організації щодо вступу до профспілки. Це конституційне право кожної людини ніхто не має право оскаржити навіть словесно.

Ми провели порівняльний аналіз членства молоді у профспілкових об'єднаннях м. Бердянськ (Запорізька обл.) та були приємно вражені, що відсоток не залученої до профспілкових організацій серед студентської молоді значно менший як на рівні обласного центра Запоріжжя. Так, серед учнів професійно-технічних закладів Бердянська він становить 18 %, а у Запоріжжі – 27%; серед вищих навчальних закладів відносно: 11 та 16%. Тобто переважна частина сучасної студентської молоді вважає за необхідне бути членом профспілкової організації навчального закладу та має власну соціальну позицію.

Ця ситуація ще не означає виважену соціальну активність студентства як рухової сили. Навпаки, Закон «Про освіту» (ст. 8) обмежує студентство у політизації, що само по собі сьогодні стає атавізмом демократичного суспільства. Частина студентства, починаючи з 18 років, визначає для себе чітку громадянську позицію, у тому числі й її причетність до політичної партії, окремі студенти висувують свою кандидатуру навіть на посаду мера. Однак, членство у профспілковій організації деякі студенти продовжують вважати гарантією свого соціального захисту, а в окремих випадках і їх малолітніх дітей. Тобто сучасному поколінню з молоком матері передався синдром радянської профспілкової хвороби, що профспілка – це соціальний орган екстреного втручання – своєрідна «швидка допомога».

Між тим, члени профспілки не можуть залишитися осторонь від тих історичних процесів, що відбуваються в Україні та в цілому у світі. У результаті відсутності консолідації, розробки узгоджених позицій зменшується впливовість профспілок як соціального інституту в цілому. Власні інформаційні потужності профспілок є недостатніми, видання профспілок є малотиражними та мають виключно внутрішній характер розповсюдження. Внаслідок пасивної інформаційної політики профорганізацій, профспілковий рух залишається значною мірою закритим для широкого загалу та насамперед для молоді, що призводить до його відчуженості від громадськості, замикання профспілкового руху у власних межах [6, с.31]. Отже, попри певні здобутки, аналіз діяльності профспілок вказує на наявність проблем у профспілковому русі, особливо серед студентської молоді, які негативно позначаються на його ефективності та в остаточному підсумку на його подальшому впливі на розвиток соціально-трудових відносин в Україні.

Слід зазначити, що й надалі на профспілки чекає не менше труднощів та справ. Однією з проблем залишається те, що деякими законодавчими актами діяльність профспілок може бути обмежена зокрема в галузі застосування радикальних форм захисту прав та інтересів членів профспілок [5, с.76]. Дискусійним є і питання позбавлення профспілок права законодавчої ініціативи. Ставлення держави до профспілок нерідко визначається інерцією минулого досвіду їх «одержавлення» та тією обставиною, що держава дотепер залишається основним роботодавцем [4, с.5].

Сьогодні профспілки України є найбільш чисельними та структурованими об'єднаннями громадян, які об'єднують у своїх лавах понад 17 млн. членів [9, с. 2]. В Україні створені



та діють 111 всеукраїнських профспілок та 14 всеукраїнських об'єднань профспілок [10]. Відсоток молоді у цих об'єднаннях значний (до 35%), але значно менший серед них відсоток студентської молоді. Міністерством юстиції зареєстровано 14 всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців[10]. Звісно, що студент стаціонарного відділення рідко стає роботодавцем, хоча зустрічаються й прецеденти. Тому відсоток участі студентської молоді у такому об'єднанні дорівнює нулю.

Відтак, звернемося до предмета аналізу цієї тематики: молодь та профспілковий рух в Україні, взаємозобов'язаність молоді та держави.

Одним з ефективних механізмів реалізації соціальних програм є співпраця соціальних партнерів у рамках тристоронніх органів соціального діалогу (держави, профспілки, студентська молоді). Яке ж місце у цьому процесі займає молодь? Чи спроможна вона бути реальною соціальною силою за екстремальних умов?

Подібні питання постають кожний раз, коли йдеться про молодь взагалі. Між тим, визначити реальний потенціал студентської молоді у державотворенні, а особливо, визначити її місце у профспілковому русі, вкрай важко, але можливо. Вважається, що студентство урбанізованих міст більш активне, рішуче за екстремальних умов. Деякі скептики констатують, що сучасна студентська молодь інфантильна, неспроможна на рішучі дії та взагалі ненадійна. Однак, досвід виховної роботи зі студентською молоддю доводить, що сучасне молоде покоління достатньо освічене, цілеспрямоване, з високим рівнем самоорганізації. Це визначається у поведінці, у визначенні громадянської позиції, у побуті. Між тим, молодь не має бажання терпіти тиск ані з боку дорослих, ані з боку держави. Вона утворює власні гурти, об'єднання, клуби тощо, щоб довести свою немаловажну роль у соціальному житті країни. Профспілки для молоді не настільки привабливі, щоб відповідати віянням часу. Однак, ці своєрідні «каси взаємодопомоги» молоді не виключає із свого життя, оскільки не може без них обійтися, або створити щось нове – рівноцінне. Тому, коли переважна частина студентської молоді стає членами профспілки лише на термін навчання, дехто з них вступає до нових профспілкових об'єднань по закінченні навчання за місцем роботи. І тільки ті, хто починає роботу на підприємстві, де за суб'єктивних причин відсутня профспілкова організація, починають розуміти її змістовне значення. На підприємстві, де функціонують потужні профспілки, є реальна можливість відстоювати інтереси працівників. І від того, наскільки профоргани виявляться на висоті свого становища, залежить добробут громадян України й, зрештою, їх майбутнє.

Тому сьогодні питання захисту людей найманої праці стало найактуальнішим. Це, насамперед, торкається молоді, яка починає працювати переважно на підприємстві за умов короткострокової трудової угоди. Цей *витрубувальний термін* – один рік, надає можливість роботодавцю спекулювати робочим місцем, погрожувати не продовженням угоди, діяти по закону за власним «законом». Тому здійснення захисної функції *права на працю* профспілками за умов ринкових реформ, пов'язані зі зміною форм власності і власників, при формуванні нових форм трудових відносин та поширення безробіття набуло ще більшого значення.

До практики регулювання соціально-трудова відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори [6, с.12].

Між тим, подальшого доопрацювання потребує Кодекс законів про працю, яким чітко регламентується право на працю для молодого спеціаліста, але залишає важелі для роботодавця відносно первинного прийому на роботу. Недосконалою залишається й правова база діяльності профспілкових об'єднань. Так, конституційне право громадян на страйк (ст. 44 Конституції України) [1, с.23] обмежене великою кількістю положень адміністративного тиску, що робить страйк нелегітимним при порушенні формальностей його проголошення. Ці питання вже знайомі пересічному населенню, але за останні роки у цьому процесі



не відбулося значних позитивних змін на рівні держави. І винні у цьому насамперед профспілки, які не довели законодавчі ініціативи до логічного кінця. Сьогодні, коли економічна криза стала невід'ємною частиною життя мільйонів українців, керівництво українськими профспілковими об'єднаннями повинні виробити єдиний план взаємодії, оскільки самостійна хвиля соціального опору може взагалі привести країну до катастрофи.

Отже, підсумовуючи викладене, доходимо висновку, що в Україні мають місце серйозні зародки потужного профспілкового руху. Спостерігається тенденція до утворення молодіжних і жіночих профспілок, що є виявом загальної активізації молодіжного і жіночого руху в Україні. Молодь визначає свою соціальну громадянську позицію і вважає за необхідне бути членом профспілкового союзу на підприємстві. У країні склалися нові форми регулювання соціально-трудових відносин – соціального партнерства. Однак процес тристороннього діалогу: держава, профспілки та молодь потребує скорішого узгодження.

Література

1. Конституція України. – К., 2007. – 47 с.
2. Закон України «Про об'єднання громадян» //Вісник Верховної Ради України. – 1992. – № 2.
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» – К., 1999.
4. Голобуцький О., Докукін Ю., Кулик В. Сучасний профспілковий рух в Україні /О. Голобуцький – К., 1996. – 63с.
5. Качура К.М. Працювати з людьми треба вміти: соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності профпрацівника /К.М. Качура //Профспілки України. – 1999. – № 1. – С. 76–80.
6. Коментар до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» – К., 2000. – 159 с.
7. Матеріали наукової конференції «Профспілковий рух в Україні: актуальні проблеми теорії, історії і сучасності, присвяченої 90-річчю виникнення масового профспілкового руху в Україні» /Федерація профспілок України, Академія праці і соціальних відносин ФПУ. – К., 1996. – 248с.
8. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи: Аналітична доповідь УЦЕПД //Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – С. 257.
9. Стоян О.М. Закон про профспілки, коментарі/ О.М. Стоян //Київський вісник. – 1997. – 6 берез.
10. Стоян О.Н. Что есть профсоюзы как сила социальная /О.Н. Стоян //Правда Украины. – 1997. – 2 лютого.

Захарченко Т.К., Калиберда Т.В. Студенческая молодежь и профсоюзное движение в Украине. В статье рассматриваются проблемы современного профсоюзного движения и роли студенческой молодежи в экстремальных ситуациях. В условиях экономического кризиса эта проблема становится архиактуальной в связи с массовой безработицей и падением жизненного уровня. Потребительское отношение к профсоюзам, недооценивание роли единого профсоюзного движения у современной молодежи может привести к серьезным негативным последствиям и социальному взрыву в стране. Для предотвращения этих явлений необходим социальный (правовой) диалог государства, профсоюзов и молодежи.

Ключевые слова: социальные движения, молодежные организации, профсоюзные объединения, регламентация труда, законодательство о труде.

T Zaharchenko, T. Kaliberda. Student youth trade union movement in Ukraine. The problems of contemporary trade-union movement and the role of student youth in extreme situations are examined in the article. Under the conditions of economical crisis this problem becomes actual in connection with mass unemployment and fall of standard of living. Consumer attitude to trade-unions, underestimation of the trade-union movement by modern youth can lead to serious negative consequences and social riots in the country. To prevent this phenomenon social (legal) dialogue between the state, trade-unions and youth is needed.

Key words: social movement, youth organizations, trade unions, labour regulation, labour legislation.



УДК 331.105.44(477) "1945/1990"

Кондратюк К.К.,

*докт. істор. наук, професор, завідувач кафедри новітньої історії України
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Профспілки України у 1945–1990 рр.

У статті розглядаються питання діяльності профспілок України у 1945–1990 рр.: головна їх захисна функція. Аналізуються питання проведення централізації галузевих профспілок, що сприяють удосконаленню їх організаційної побудови, зміцненню самостійності.

Ключові слова: профспілки, соціально-економічні відносини, демократичні засади, централізм, захисна функція, перебудова профспілок, колективні договори.

Сучасний етап розвитку соціально-економічних відносин в Україні ставить важливі завдання перед профспілками. Вони повинні посісти вагомє місце у житті суспільства, розв'язанні важливих соціальних проблем, узгодженні можливих конфліктів між працівниками і роботодавцями. Це вимагає ґрунтовного вивчення та критичної, науково виваженої оцінки діяльності профспілок України в радянський період, зокрема у 1945 – 1990 рр.

У перші повоєнні роки в Україні відновився тоталітарний режим, стержнем якого стала однопартійність. ВКП(б) та її філіал в Україні – КП(б)У була єдиною управлінською структурою, яка мала реальну владу. Всі інші структури, у тому числі й Ради, виступали прикриттям всевладдя керівної партії. У практичній діяльності партійних структур у центрі і на місцях демократичні засади фактично були зведені нанівець. Гіпертрофованих розмірів набув вплив Секретаря ЦК ВКП(б) Й.Сталіна. Зростала роль партапарату, що призначався. Підсилювалися бюрократичні методи керівництва. Централізм пронизував усі основи суспільства, висунув на перший план вольові методи керівництва. Партія в особі апарату взяла на себе керівництво всім життям.

Однією з ланок радянської політичної системи були профспілки. Й.Сталін наголошував, що «...найхарактернішим у розвитку наших профспілок є те, що вони виникли, розвивались і зміцніли після партії, навколо партії і в дружбі з партією» [1]. На практиці це означало, що за умов тоталітарного режиму профспілки підпорядковувались партії – державі, перетворились на своєрідну напівдержавну структуру, яка виконувала визначені для них політичні, громадські й ідеологічні функції.

Власне, самостійної політичної ролі в СРСР профспілки не відігравали. Ідея їх незалежності трактувалася як прояв меншовизму і буржуазної обмеженості. Та все ж політичну функцію радянські профспілки виконували: вони служили «передавальною ланкою від партії до мас», додатковим інструментом соціального регулювання, провідником партійного впливу на виробництві – серед мільйонів трудящих, зайнятих у різних галузях господарства, в культурі й науці тощо [2].

Головна функція профспілок – захисна – відійшла на задній план. На них тепер поклались насамперед виробничі завдання: «організація робітників і службовців на боротьбу за неухильний розвиток народного господарства...» [3]. Фактично профспілки перетворились на відгалуження адміністративного апарату, покликане забезпечувати виконання і перевищення господарських планів, підвищення продуктивності праці тощо.

Крім того, вони виконували ідеологічно-виховні функції, що впливали з визначення Ленінінм профспілок як «школи комунізму». В їх розпорядженні знаходилися клуби і будинки культури, бібліотеки та кіноустановки. Культосвітня сфера була масовим і потужним каналом, через який особливо настирливо й систематично створювався культ особи Сталіна, вихвалялося його найближче оточення, у свідомості людей утверджувалася думка про непохитність і «правильність» засад тоталітарної системи тощо.



Свого часу В. Ленін наголошував, що для партії більшовиків «...важливе значення має діяльність по розвитку профспілкового об'єднання трудящих..., яке повинно бути доведене до об'єднання поголовно всіх трудящих у струнку, централізовані, дисципліновані виробничі спілки» [4].

Виходячи з цієї настанови, у повоєнні роки була проведена централізація профспілок. Так, коли у 1945 р. в країні функціонувало 136 галузевих профспілок, у 1949 р. – 67 [5], то у 1958 р. – 23 [6]. Тодішні структури влади наголошували, що централізація галузевих профспілок сприяла удосконаленню організаційної побудови профспілок, зміцненню їхньої організаційної самостійності і міжспілкових зв'язків, які здійснювалися радами профспілок. Насправді ж, структура профспілок була атрофованою. Вона створювалася так, як у державних відомствах, відповідно до схеми, що утвердилася у командно-адміністративній системі і з таким же розподілом прав по «рангах»: ВЦРПС мала всі права, надані профспілкам, республіканські й обласні Ради – вже лише частину прав, а в профспілкового комітету підприємства – ще менше. Все це вело до втрати авторитету профспілок, їх відриву від людей праці.

Ще одна тенденція спостерігалася в радянському профспілковому русі – це намагання охопити профспілковим членством якомога більше робітників і службовців. У результаті профспілки стали найчисельнішою громадською організацією. У 1948 р. вони об'єднували в Україні понад 4, 2 млн., у 1958 р. – близько 9 млн., у 1968 р. – 16 млн. осіб [7]. З 1964 р. профспілкові організації почали створюватися в колгоспах, об'єднуючи механізаторів і спеціалістів сільського господарства. У 70-х роках пленум ВЦРПС прийняв рішення, за яким профспілка робітників і службовців сільського господарства могла приймати всіх бажаних колгоспників [8]. У 1976 р. 19 галузевих профспілок України об'єднували понад 20 млн. осіб [9].

Діяльність профспілок, як і інших громадських організацій, жорстко регламентувалася. На засіданнях бюро обкомів, міськкомів і райкомів Компартії України регулярно обговорювалася робота профспілок, приймалися відповідні рішення, які мали силу директив, що дефакто позбавляли профспілки реальної самостійності. До того ж партійні органи займалися питаннями добору і розстановки профспілкових кадрів. На всі більш-менш важливі посади у профспілкових органах республіки направлялися члени партії. Вважалося, що навіть профспілкові комітети заводів, фабрик, установ повинні очолювати комуністи. Така політика провадилася цілеспрямовано і систематично. Так, у 1958 р. в складі новообраних голів шахткомів Донецької області налічувалось 52 % комуністів [10], а у складі керівників ФЗМК Київської області – 60 % [11]. Головами обласних рад профспілок у 1958 р. були обрані: Донецької – І.Комаров (секретар райкому партії); Дніпропетровської – М.Ковальов (секретар райкому партії); Запорізької – К.Немцов (секретар парткому заводу «Дніпроспецсталь»); Херсонської – А.Балабай (секретар міськкому партії); Волинської – І.Климот (секретар обкому партії) [12] і багато інших партійних працівників.

До цього слід додати, що профспілкові органи в центрі й на місцях займалися паперотворчістю, підміняли реальні справи різними засіданнями та нарадами. В результаті репресій, які проводилися в країні, багато профспілкових керівників проявляли боязнь у роботі, обережність, остерігалися всього нового, ставали малоініціативними. Загрозливою виявилась тенденція розбухання профспілкових штатів, їх відрив від маси працівників. Вкорінилася практика, коли партійні комітети керували профспілковими організаціями: декредитували їм ті чи інші рішення, нав'язували різні, дуже часто надумані «ініціативи» та визначену наперед позицію у питаннях розвитку виробництва, соціально-побутової сфери. Одним із каналів, який полегшував диктат партійних структур, була кадрова політика, коли на роботу в профспілкові органи, як правило, навіть не цікавлячись думкою самих членів профспілки, направлялися люди з партійного апарату – нерідко малокомпетентні, які не проявили ділових якостей, а часто й такі, які скомпрометували себе. І все ж, у багатьох випадках працювати в профспілкові органи йшли чесні, порядні люди, які прагнули передусім бути корисними співгромадянами.

Хрущовська «відлига» дещо лібералізувала радянське суспільство, привела до певного розширення можливостей профспілкових організацій. Централізоване бюрократичне



управління економікою перестало давати необхідні результати, а здійснені реформи породили «паростки господарської демократії».

У грудні 1957 р. ЦК КПРС визначив напрями перебудови діяльності профспілок. У липні наступного року, відповідно до рішень пленуму, Рада Міністрів СРСР і Президія ВЦРПС затвердили Положення про постійно діючі виробничі наради на промислових підприємствах і будовах, у радгоспах, МТС і РТС. Того самого місяця з'явився Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки», який дещо розширив можливості організації.

Так, фабрично-заводські комітети одержали право брати участь у розробці промфінпланів, нормуванні та оплаті праці, контролі за дотриманням трудового законодавства. Згідно з цим Указом, керівники підприємств мали звітувати про виконання виробничого плану, зобов'язань з колективного договору, а вищі господарські органи – розглядати пропозиції фабзавкомів про поліпшення діяльності підприємств. Профспілки одержали право ставити перед відповідними органами питання про усунення чи покарання керівників, які порушували трудове законодавство, виявляли бюрократизм тощо [13].

Відомо, що профспілки відали системою соціального страхування. У 1960 р. до них перейшло управління санаторно-курортним обслуговуванням населення. Вжиті заходи дещо активізували діяльність профспілок. Водночас, у різних життєвих сферах тодішнього суспільства, у тому числі і в профспілках, залишалось немало елементів сталінського минулого. До того ж їхня діяльність насамперед спрямовувалася на розв'язання господарських проблем, підвищення ефективності виробництва. Так, на профспілковій організації було покладено завдання організовувати «соціалістичне змагання» за виконання і перевиконання п'ятирічних планів. Профспілки робили все можливе, аби залучити до нього щонайбільше робітників та службовців, створити обстановку звитяжної праці на підприємствах. Вважалося, що це має наслідком підвищення продуктивності праці, поліпшення її організації. Але насправді таке змагання, де дійовий матеріальний принцип підмінявся моральним заохоченням, не було й не могло бути ефективним.

За умов притаманного тодішній системі командно-адміністративного господарювання такого роду «ударна праця» призводила лише до штурмівщини. До всього використати трудове змагання для підвищення ефективності виробництва заважали формалізм і озокамилювання, що вкорінилися в практику його організації [14]. Профспілкові керівники зосереджували основну увагу на окремих передовиках виробництва, докладали зусиль до популяризації їхнього успіху.

Спостерігалася погоня за рекордами. У багатьох випадках змагалися не люди, а папери. Ось характерний і розрекламований у тодішніх газетах і радіо приклад: «У Харківській області за 1946 – 1948 рр. понад 12 тис. робітників виконали по чотири–п'ять річних норм, у Львівській – 10 тис., Запорізькій – близько 6 тис., Донецькій – 5 тис. [15]». На 1 грудня 1982 р., як повідомляли львівські газети, плани та соціалістичні зобов'язання двох років п'ятирічки у Львові виконали 25 тис. робітників, понад 1 100 бригад, 229 дільниць, 26 цехів, 20 колективів підприємств промисловості та будівництва. Переможцям Всесоюзного соціалістичного змагання – колективам виробничого об'єднання «Мікроприлад» та ім. 50-річчя Жовтня, тресту «Львівпромбуд», управлінню магістральних нафтопроводів «Дружба» було вручено перехідні Червоні прапори ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР, ВЦРПС і ЦК ВЛКСМ [16].

Ще на початку 20-х років В.Ленін визначив роль радянських профспілок «як школи управління, школи комунізму». В повоєнний період профспілки продовжували використовувати традиційні форми залучення робітників до управління виробництвом. Однією з них були постійно діючі виробничі наради, до складу яких обиралися робітники і службовці, представники ФЗМК, адміністрації, партійних і комсомольських організацій. Робочим органом нарад була президія. За офіційною статистикою в Україні на початку 60-х років було створено понад 18 тис. постійно діючих виробничих нарад. За 1956 – 1958 рр. проведено 1,3 млн. нарад, прийнято 2 млн. 360 тис. пропозицій, більшість з яких виконано [17]. На практиці все виглядало інакше. Більшість нарад працювали нерегулярно. Незмінними залишалися і методи їхньої діяльності. В основному це були наради і пропозиції, які



зазвичай не оформлялися. Тобто, учасники заводської чи фабричної наради раз чи двічі на рік збиралися, обговорювали недоліки у сфері виробництва і розходилися. Учасники таких нарад не контролювали, та й не могли контролювати хід виконання прийнятих рішень, не володіли реальними засобами впливу на адміністрацію. Керівники підприємств формально ставилися до пропозицій і критичних зауважень, висловлених на нарадах, а то й просто ігнорували їх.

У 1947 р. була відновлена практика укладення колективних договорів між адміністрацією і ФЗМК, відмінена у 30-х роках. У колективному договорі фіксувалися взаємні зобов'язання колективу і адміністрації підприємства. До договору вносилися пункти з питань праці та зарплати, про виплату премій, перераховувалися заходи з підготовки кадрів і підвищення їх кваліфікації, вимоги з трудової дисципліни, охорони праці, а також організації побуту, культурного обслуговування тощо. Колективні договори укладалися безпосередньо ФЗМК, а вищестоящі профспілкові органи спільно з відповідними господарськими органами реєстрували їх, розв'язували суперечки, які виникали між адміністрацією і ФЗМК при укладенні договорів.

Слід зауважити, що робітники і службовці брали активну участь у складанні колективних договорів, проявляли велику зацікавленість при їх обговоренні, вносили свої пропозиції. Однак на багатьох підприємствах умови колдоговорів не виконувалися. Так, керівники Харківського паровозо-ремонтного заводу зобов'язалися по колдоговору здати в експлуатацію у 1948р. вісім двоквартирних будинків, провести ремонт заводських будівель. Але до цих робіт на заводі навіть не приступили [18]. Протягом кількох років до договору Довбиського фарфорового заводу Житомирської області включався пункт про встановлення вентиляції у цеху, але справу не довели до кінця [19]. Чотири роки поспіль заносили до колдоговору пункт про побудову водяного опалення Білгород-Дністровської швейної фабрики, але він так і не був виконаний дирекцією [20].

Завком профспілки міг заслухати звіт керівника підприємства з цих питань і вимагати усунення виявлених недоліків. До керівника підприємства і посадових осіб адміністрації, на яких було покладено виконання певних пунктів договору, у випадку їх невиконання могли застосовуватися дисциплінарні заходи. Комітет профспілки мав право поставити перед відповідними органами питання про зняття або покарання таких керівних працівників. Як засвідчила практика, профспілки вкрай рідко використовували цей засіб, проявляли нерішучість. Сьогодні повинен змінитися сам зміст і зрости ефективність колективних договорів. Не має сенсу вносити в них зобов'язання, які необхідно виконувати і без цього. У договорах потрібно фіксувати конкретні заходи з поліпшення умов праці та побуту, гарантії працівникам від усіх видів «ризиків» за умов перехідного періоду, в якому знаходиться виробництво України.

У 1958 р. створено Всесоюзне товариство винахідників і раціоналізаторів, а у республіках, областях, на підприємствах – відповідні ради товариства. Функція профспілок полягала у керівництві цією організацією. Отже, партія поклала на профспілки ще одне виробниче завдання, а саме – сприяти науково-технічному розвитку виробництва. Профспілкові комітети змушені були займатися не притаманними їм справами, організовувати місячники збору раціоналізаторських пропозицій та винаходів, видавати технічні бюлетені, проводити лекторії та конференції тощо. Зрозуміло, що істотно вплинути на прискорення технічного прогресу профспілки не могли. І не тільки тому, що більшість рацпропозицій не впроваджувалася у виробництво. Головне ж полягало у тому, що в ці роки форми виробничих відносин функціонували за умов екстенсивного розвитку економіки.

При участі профспілок у 60 – 80-х роках в Україні проводилася певна робота з поліпшення умов праці робітників. Промислові підприємства, будівельні і транспортні організації поповнювалися досконалішими технічними засобами, що створило основу для полегшення праці робітників. Механізація виробничих процесів призвела до деякого скорочення частки ручної праці.

Здійснювалися також заходи щодо поліпшення охорони праці, техніки безпеки і промислової санітарії. На заводах і фабриках споруджувалися вентиляційні установки, різні



очисні споруди. Деякі категорії робітників почали отримувати спецодяг і взуття. Гірше склалися справи із забезпеченням робітників індивідуальними засобами захисту від особливо шкідливих і небезпечних для здоров'я різних домішок і випаровувань, загазованості й забруднення на виробництві.

Слід зазначити, що певні позитивні зрушення у сфері охорони праці відбувалися, однак, на великій кількості підприємств вона залишалася чисто декларативною. Так, у 1961 р. на Львівському заводі автотранспорту в усіх цехах була встановлена механічна витяжна вентиляція, але вона діяла не досить ефективно. Робітники дихали повітрям, змішаним з випарами розчинників, що було вкрай шкідливим для їхнього здоров'я. Не у всіх приміщеннях взимку регулярно включалося центральне опалення. Робітники, які працювали на металообробних верстатах, не були забезпечені щітками для зчищення стружки, що призводило до мікротравм [21]. У 1966 р. в цехах Львівського заводу скляних ізоляторів частина моторів і електроустановок була не заземлена, електрощити не закривалися; місця для електрозварювальних робіт не були обладнані належним чином. Підйомно-транспортні засоби заводу здані в експлуатацію без належного оформлення документації та інструктажу осіб, які їх обслуговували [22]. У цеху № 3 Львівського телевізійного заводу витяжна вентиляція не працювала, в результаті чого концентрація випарів свинцю у зоні праці була вищою за допустиму в 1,8 рази [23].

Важкі умови праці стали суттєвим фактором зниження ефективності трудової діяльності робітників. Керівники підприємств за будь-яку ціну намагалися виконати план, тому не дуже турбувалися про здоров'я працівників. Прикладів цього чимало. На Роздольському гірничо-хімічному комбінаті тривалий час не вирішувалося питання вентиляції сірчано-плавильного цеху і збагачувальної фабрики. Тут більше половини робітників не були забезпечені побутовими приміщеннями, що зумовило високий рівень професійної захворюваності. Така сама ситуація склалася на Стебниківському калійному комбінаті, Дашавському сажовому заводі, де рівень загазованості у 25 разів перевищував встановлені норми [24]. У 1966 р. на Львівському заводі електронних приладів 46 робітників отруїлися випарами ртуті. Лікарі поставили діагноз – хронічна ртутна інтоксикація [25].

Досить часто траплялися порушення в організації праці жінок – робітниць. На Львівському хіміко-фармацевтичному заводі близько 800 жінок працювали за умов широкого використання отруйних речовин, шкідливих для здоров'я. На заводі автотранспорту було зайнято чимало жінок на малярних роботах, які проводилися з використанням нітрофарб способом відкритого розпилення [26]. На Івано-Франківському комбінаті шкіряного взуття праця жінок використовувалася в зольному цеху, що було заборонено законодавством. Загалом тільки на львівських промислових підприємствах у 1965 р. в шкідливих для здоров'я умовах працювали 383 вагітні жінки – робітниці і 256 матерів, які годували груддю [27].

Часто змарнований з різних причин робочий час надолужували шляхом використання праці робітників у вихідні дні, необґрунтованим прискоренням виробничих циклів наприкінці місяця, кварталу, півріччя і року. Наприклад, в Івано-Франківській області до цього часто вдавалось керівництво Надвірнянського нафто-промислового управління, Калужської контори розвідувального буріння, Івано-Франківської меблевої фабрики, Болехівського сільзаводу, Снятинського меблевого комбінату та ін. [28]. При цьому траплялося, що за ці дні не надавалися додаткові вихідні дні, не виплачувалася платня. На Львівському електровакuumному заводі організація робіт у вихідні дні у 1966 р. набрала системного характеру. Коли ці факти були виявлені, обласна рада профспілок притягла директора до адміністративної «відповідальності» – штрафу 50 крб. [29]. Після такого «покарання» практика порушень трудового законодавства на підприємстві продовжувалась.

Статистика засвідчує, що через важкі умови праці, недбале ставлення керівників до техніки безпеки на підприємствах зростав рівень травматизму. Особливо гостро ця проблема постала на шахтах. Так, у 1965 р. лише в шахтах тресту «Червоноградвугілля» зафіксовано 564 випадки виробничого травматизму, в результаті чого вісім шахтарів загинули, 39 – стали інвалідами [30]. За 1974 р. у будівельних організаціях Львівщини сталося



142 нещасних випадки. Обійшлися тим, що за порушення правил і норм охорони праці на восьми посадових осіб накладено штрафи загальною сумою 170 крб. [31].

У 80-х роках роботи у вихідні дні, завищення норм виробітку й надалі залишалися поширеним явищем. У Тернопільській області лише за шість місяців 1989 р. трудовими колективами промисловості і будівництва незаконно було перепрацьовано 16 тис. людино-днів. Доплат за цю працю робітники не отримали [32]. На Болехівському керамзитовому заводі протягом 1988 р. робітників 14 разів залучали до робіт у вихідні дні [33].

На підприємствах України зростала кількість працівників, задіяних на шкідливих ділянках виробництва. Лише в промисловості Івано-Франківщини кількість жінок-робітниць, задіяних на такій роботі, у 1985 – 1989 рр. зросла у 1,5 раза і досягла 45 тис. Більше 7,5 тис. з них працювали за особливо шкідливих умов [34].

Ці негативні явища викликали невдоволення робітників. Наприкінці 80-х – на початку 90-х років в Україні з'явилася незвична для радянських профспілок форма розв'язання конфліктів – страйки. До такої крайньої форми протесту вдалися, зокрема, шахтарі Донбасу, коли переконалися, що їхні сподівання на соціальну справедливість не виправдовуються. Страйкарі вимагали вирішення побутових питань і висловлювали недовіря місцевим партійним, профспілковим і господарським керівникам за їхнє зволікання із запровадженням нових методів господарювання, розв'язування соціальних проблем. Страйки виникали на багатьох підприємствах інших галузей економіки [35]. Це змушувало профспілки України перебудовувати свою структуру, змінювати зміст діяльності. На перший план поставало головне завдання – захищати трудові права й інтереси працівників. Адже за період існування командно-адміністративної системи у соціальній сфері накопичилося безліч гострих проблем. На шляху до помітних тут змін профспілкам і трудящим України доведеться долати ще чимало труднощів та перешкод.

Література

1. Сталин И. Вопросы ленинизма. Изд. 9-е. — М., 1938. — С. 116.
2. Баран В. Україна 1950 – 1960-х років: еволюція тоталітарної системи. — Львів, 1996. — С. 112.
3. Профессиональные союзы // Большая советская энциклопедия. Изд. 2. — М., 1955. — Т. 35. — С. 162.
4. Ленін В. Проект програми РКП (б) // Повне збір. творів у 50 т. — Т. 38. — С. 97.
5. X съезд профсоюзов СССР. Стеногр. отчет. — М., 1949. — С. 275
6. Матеріали XII з'їзду профспілок СРСР. — К., 1959. — С. 20.
7. Історія Української РСР. У 8 т. — Т. 8. — Кн. 1. — С. 120, 301; Десятий з'їзд профспілок України. Стеногр. звіт. — К., 1968. — С. 38.
8. Історія Української РСР. У 8 т. — Т. 8. — Кн. 2. — С. 476 – 477.
9. Большая советская энциклопедия. — 3-е изд. — М., 1977. — Т. 26. — С. 552.
10. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі – ЦДАГО України). — Ф. 1. — Оп. 214. — Спр. 413. — Арк. 144.
11. Державний архів Київської області. — Ф. — 710. — Оп. 3. — Спр. 451. — Арк. 5.
12. Труд. — 1958. — 19 сент.; ЦДАВОВ України. — Ф. 1. — Оп. 214. — Спр. 412. — Арк. 258; Спр. 536. — Арк. 30; Спр. 435. — Арк. 19.
13. Правда. — 1958. — 16, 18 июля.
14. Коваль М., Кульчицький С., Курносів Ю. Історія України /МКоваль. — К., 1992. — С. 374.
15. Суспільно-політичне життя трудящих Української РСР. — К., 1977. — Т. 2. — С. 35.
16. Історія Львова. — К., 1984. — С. 333.
17. Центральний державний архів вищих органів влади України (далі – ЦДАВОВ України). — Ф. 2. — Оп. 1. — Спр. 935. — Арк. 1 – 2.
18. Труд. — 1949 — 7 июля.
19. Радянська Житомирщина. — 1950. — 21 груд.
20. Державний архів Одеської області. — Ф. 1763. — Оп. 8. — Спр. 528. — Арк. 160.
21. Державний архів Львівської області (далі – ДАЛО). — Ф. р. 524. — Оп. 1. — Спр. 14. — Арк. 17.
22. Там само.
23. Там само. — Арк. 33.
24. ЦДАВОВ України. — Ф. 2605. — Оп. 8. — Спр. 4009. — Арк. 89.
25. ДАЛО. — Ф. 524. — Оп. 1. — Спр. 14. — Арк. 42.
26. ЦДАВОВ України. — Ф. 2605. — Оп. 8. — Спр. 4598. — Арк. 4.



27. Там само. – Спр. 4597. – Арк. 2.
28. Там само. – Спр. 4234. – Арк. 76.
29. ДАЛО. – Ф. р. 524. – Оп. 1. – Спр. 14. – Арк. 15.
30. Там само. – Ф. р. 1556. – Оп. 1. – Спр. 149. – Арк. 1.
31. Там само. – Спр. 531. – Арк. 9.
32. Вільне життя. – 1989. – 10 груд.
33. Прикарпатська правда. – 1989 – 19 квіт.
34. Там само. – 3 черв.
35. Народне господарство Української РСР у 1990 р. Стат. щоріч. – К., 1991. – С. 66.

Кондратюк К.К. Профсоюзы Украины в 1945–1990 гг. В статье рассматриваются вопросы деятельности профсоюзов Украины в 1945 – 1990 гг.: главная их защитная функция. Анализируется проведение централизации отраслевых профсоюзов, способствующих усовершенствованию их организационного построения, укреплению самостоятельности.

Ключевые слова: профсоюзы, социально-экономические отношения, демократические основы, централизм, защитная функция, перестройка профсоюзов, коллективные договоры.

K. Kondratiuk. Trade unions in 1945–1990. The issues of trade union activity and its protective function in 1945 – 1990 are revealed in the article. Implementation of centralization of the branch trade unions which promotes their improvement and organizational structure and the increase of their independence is analysed.

Key words: trade unions, social-economic relations, basis of democracy, centralization, protective function, trade union restructure, labour contract.

УДК 331.105.44(477.32)“1921/1939”

Кучерепа М.М.,

професор Волинського національного університету імені Лесі Українки

Щеблюк С.,

здобувач кафедри новітньої історії України
Волинського національного університету імені Лесі Українки

Профспілковий рух на Волині у міжвоєнний період (1921–1939 рр.)

У статті розглядаються питання зародження та розвитку профспілкового руху на Волині у міжвоєнний період 1921–1939 рр., які у своїх програмах ставили своїм завданням захист робітничо-селянських інтересів.

Ключові слова: профспілковий рух Волині, західноукраїнські землі, класові течії, Комітет «Сельроб», «Профлівиця».

Західноукраїнські землі – Волинь, Східна Галичина, Холмщина, Підляшшя у міжвоєнний період знаходились у складі II Речі Посполитої. Захопивши Волинь, польський режим свою діяльність спрямовував на те, щоб у недалекій історичній перспективі сполонізувати її повністю. У системі антиукраїнських заходів головна роль відводилася наступу на українську школу, мову, культуру, національні політичні партії, товариства, профспілкові організації.

Війни початку ХХ ст. завдали важкого удару господарству краю. Особливо важкою ношею повоєнний кризовий період ліг на плечі трудового народу. Кореспондент газети «Воля народу» так описував становище волинського села: «Кожному, хто тільки проїхав по селах Волині, особливо понад річками Стиром і Стоходом, кидаються в очі великі зруйновані війною села. Багато родин живе в землянках, військових бараках, а то і просто в бліндажах... Внаслідок таких негігієнічних умов життя шириться п'ятнистий тиф, золотуха, віспа і інші... Сумно виглядає наше село» [16]. Подібну картину змальовували й інші газети [2]. Не в кращих умовах опинилося робітництво, інтелігенція.



За такої складної ситуації повоєнних років відбувалося зародження і розвиток професійних спілок, які головним у своїх програмах ставили захист робітничо-селянських інтересів. При цьому слід наголосити, що становлення профспілкового руху на Волині відбувалося за інших умов, ніж у Східній Галичині. Як відомо, профспілки в Галичині виникли ще у першій половині XIX ст. і робітники тут уже набули певного організаційного досвіду захисту своїх соціальних прав. На Волині, яка до Першої світової війни знаходилася у складі Російської імперії, профспілковий рух почав зароджуватися значно пізніше, на початку XX ст. Проте тут вони змушені були діяти нелегально або напівлегально. Захопивши край, Польська держава, яка штучно ізолювала Волинь від Галичини, всіляко переслідувала діяльність професійних спілок. Наприклад, професійну спілку українських приватних урядовців Галичини («СУПРУГа»), що мала значний вплив у Галичині, польські власті не допускали на Волинь. Лише завдяки старанням відомого громадського та культурно-освітнього діяча Антона Нівінського (1890–1946 рр.) осередки цієї спілки почали діяти і на Волині [1, с. 51].

Розвиток форм та організаційної структури профспілок у краї відбувався під впливом багатьох об'єктивних політичних та соціально-економічних факторів. Насамперед слід враховувати те, що населення Волинського воєводства за своєю зайнятістю в основному залишалося аграрним. Тут сільськогосподарська зайнятість його становила майже 80 %.

У промисловості, на промислах і транспорті на Волині була зайнята незначна кількість дорослого населення. Великою була кількість дрібних кустарних підприємств. На кожному з них працювало від одного до чотирьох ремісників, а у майстернях – по дві–три особи. Це вказує на низький рівень розвитку фабрично-заводської промисловості. На Волині переважали галузі, які приносили прибутки при незначних капіталовкладеннях. насамперед – це лісова і деревообробна промисловість.

На початку 20-х років XX ст. на території Волинського воєводства профспілковий рух був у зародковому стані. Зважаючи на складність соціально-економічної обстановки, низький життєвий рівень, наймані робітники почали досить швидко організовуватися для захисту своїх інтересів у професійні спілки. До середини 20-х років у краї вже діяло кілька профспілкових організацій. Це – профспілки залізничників, залізничних машиністів, молодших працівників пошти, телеграфа і телефона, працівників харчової промисловості, працівників ательє з пошиву одягу, торгівлі, цукрової промисловості, готелів і гастрономічного промислу, фармацевтів та ін. [14, с. 20–29].

Як бачимо, на Волині, як і в усій Польщі, профспілковий рух був розподілений на паралельні спілки і центри. Найбільшими професійними спілками були так звані класові. На початку 1925 р. у всій Польщі вони нараховували 244 тис. членів [17, с. 87]. Керівництвом ними належало Польській соціалістичній партії (ППС). Багато працюючих об'єднували Союз професійних спілок, Польське профспілкове об'єднання, Християнське профспілкове об'єднання, Спілка професійних спілок та ін.

За ідейно-політичною орієнтацією профспілки поділялися на національні (націоналістичні), загальні (інтернаціональні), християнські (релігійні), проурядові (санаційні).

Основним для всіх профспілок був фаховий принцип профспілкового будівництва. Відповідно до нього робітники одного фаху в межах підприємства об'єднувалися в низові організації. Діяли і виробничі організаційні принципи – об'єднання робітників певного виробництва (підприємства) без врахування фаху. Спочатку цей принцип поширився серед робітників невеликих майстерень, а також у сфері сільськогосподарського виробництва. У міжвоєнний період найефективнішим став виробничо-галузевий принцип побудови і діяльності профспілок.

Найбільшу активність у боротьбі за вплив на професійні спілки проявляли ліві сили. Комуністичні партії (КПП, КПЗУ, КПЗБ, «Сельроб», Незалежна селянська партія) виконували спеціальні завдання, програми, настанови, вказівки, директиви. Ці партії стояли на позиції інтернаціонального принципу.

Одним із найбільших профспілкових об'єднань, сфера діяльності якого поширювалася на всю Польщу, в тому числі й на Волині, був Союз професійних спілок. Про популярність та поширення цього об'єднання вказує те, що вже наприкінці 1921 р. в його підпоряд-



куванні знаходились 32 загальнопольські галузеві організації, які налічували 445 774 особи [1, с. 80]. Союз професійних спілок становив основу всього класового профспілкового руху в Польщі. До профоб'єднання належали профспілкові організації різних ідейно-політичних організацій. Вплив у ньому мали такі партії як ППС, КПЗУ, КПП, УСДП, Бунд, Поалей-Сіон та інші політичні угруповання.

Центральна комісія професійних спілок Польщі для керівництва профспілковим рухом на території західноукраїнських земель створила Окружну профспілкову комісію, дії якої поширювалися на Львівське, Станіславське, Тернопільське та Волинське воєводства. Виділення профспілок українських воєводств в окремий підрозділ профспілкового руху в Польщі певною мірою відображало вплив у Центральній комісії польських соціалістів, чимало з яких поділяли ідею української автономії у складі Польщі.

Нижчою воєводською організаційною ланкою профспілкового руху були Ради класових профспілок, які виникали в усіх воєводствах майже одночасно з утворенням Окружної комісії. Чисельність членів профспілок, об'єднаних Окружною Радою професійних спілок, у міжвоєнний період коливалася в межах 30–45 тис. осіб [1, с. 82].

Окрім воєводських рад класових профспілок, що підпорядковувалися Окружній профспілковій комісії, існували також воєводські ради інших профспілок.

Органи влади з підозрою ставилися до них, уважно стежили за їх діяльністю. На всіх заходах завжди присутніми були представники поліції. У випадку найменшого порушення законодавства профспілкові активісти піддавалися репресіям, що негативно позначалося як на активності профспілок, так і на їх чисельності.

Термін «класові профспілки» виник ще за часів панування Австро-Угорщини. Під словом «клас» розумілася певна група фахових осіб, причому високої кваліфікації. Згодом це слово запозичили марксистки. Але класові професійні спілки Західної України існували, не маючи нічого спільного з марксистським вченням.

На рівні повітів за «класовими» профспілками вели нагляд повітові профспілкові повітові управи. Наприклад, така управа діяла в Маневичах. У внутрішній структурі багато «класових» профспілок поділялись на дрібні фахові організації (відділи). Так, на велику кількість таких фахових професійних спілок поділялося профспілкове об'єднання залізничників Луцька. Тут на початку 20-х років налічувалося 23 фахових професійних осередки [1, с. 86].

В окремих випадках фаховий поділ проводився і за національною приналежністю робітників. Велика кількість робітників–українців знаходились у загальнопольських професійних спілках залізничних майстерень, будівельників, сільськогосподарських робітників та деревообробників. До цих же спілок входили євреї, німці, чехи.

Профспілки єврейських робітників та службовців виникли в Луцьку, Ковелі, Володимирі, Рівному, Дубні та інших містах. Єврейський профспілковий рух, що входив до складу Союзу професійних спілок Польщі, знав періоди чисельного зростання та спадів. Наприклад, активно працювала єврейська професійна спілка швейних працівників, яка нараховувала лише у Ковелі 119 членів, профспілки працівників торгівлі, будівництва. Ці профспілки знаходились під впливом Бунду і Поалей-Сіону [11, арк. 1].

Таким чином, хоч об'єднані у загальнопольському Союзі професійні спілки голосно називалися класовими, в багатьох випадках низові їх організації, у тому числі й на західноукраїнських землях, будувалися за національною ознакою.

Це стосувалося насамперед осередків єврейських робітників та робітничої аристократії польської національності (машиністів паровозів, поліграфістів та ін.). І все ж в основі структурного поділу профспілок переважав фаховий принцип. І на західноукраїнських землях більшість низових ланок профспілкових організацій складалася з робітників різних національностей: українців, поляків, німців, чехів, нерідко і євреїв.

Особливе місце у профспілковому русі Західної України належало лівій «класовій» течії, що виступала під назвою «Профлівиця», яка ширила роботу серед діючих професійних спілок. Найбільше прихильників вона мала у складі загальнопольського Союзу професійних спілок.

Процес організаційного оформлення Профлівиці виявився досить затяжним. Її низові ланки виникли ще в липні 1919 р. при «класових професійних спілках» у вигляді «червоних



груп та фракцій», які знаходились під впливом профспілкових відділів, що діяли при центральному, окружних та повітових відділах КПЗУ. Залежність Профлівиці від комуністичного підпілля не була таємницею для польського уряду, а тому він оголосив її поза законом. Весь міжвоєнний період профспілка діяла за нелегальних умов і жорстоко переслідувалася.

На початку 1932 р. Профлівиця зробила спробу легалізації. На цей раз статут та програма були витримані в дусі лояльності до держави. Але спроба зазнала невдачі. З метою запобігання масових арештів, переслідувань і розправ над членами організації, діяльність лівиці стала повністю конспіративною. Протягом всього часу Профспілкова лівиця підпорядковувалась КПЗУ. При ЦК Комуністичної партії Західної України постійно діяв профспілковий відділ у складі шести осіб.

Профспілкова лівиця намагалася охопити своїм впливом всі професійні спілки та прищепити їх членам комуністичні ідеї. В одних організаціях вона знаходила прихильників, в інших – таких не виявлялося. В цьому позначалося те, що більшість членів спілки не була пов'язана з виробництвом, а лише займалося підпільно агітацією та пропагандою, що не надавало авторитету Профлівиці у робітничому середовищі.

У порівнянні з іншими спілками лівиця мала обмежений штат керівництва та малочисельне членство. Наприклад, у 1930 р. Головний крайовий комітет складався лише з чотирьох осіб – генерального секретаря та трьох заступників. Очолював тоді спілку Владислав Гомулка, який одночасно був і членом профспілкового відділу при Центральному комітеті комуністичної партії Польщі. В 1933 р. Профспілкова лівиця налічувала 973 особи [1, с. 92]. Малочисельними були низові організаційні структурні одиниці лівиці – дільничі комітети, які в середньому налічували по 5–10 осіб. Вони створювалися при заводських та фабричних професійних спілках з метою розповсюдження так званої класової свідомості. Для цього використовувалися збори «симпатиків», підпільна преса, брошури, листівки.

Сприяло впливу лівих діячів у профспілковому русі негативне ставлення більшості місцевого населення до польського окупаційного режиму. Профлівиця мала вплив і на селян Волині.

З початку 30-х років у зв'язку з ростом безробіття Профлівиця все більше уваги звертає на роботу серед них, прагне підпорядкувати собі їх виступи. Тема безробіття стає чи не домінуючою в її зверненнях, листівках та відозвах, в агітації серед зайнятих робітників. З метою кращої координації дій та виступів безробітних Профлівиця створила комітет безробітних.

За умов економічної кризи ця профспілка виступала за скорочення робочого тижня без зменшення тижневого окладу, організацію у великих масштабах громадських робіт, збільшення кількості робітників на державних підприємствах, перехід у державне управління недіючих підприємств, введення державного контролю над підприємствами з метою зменшення прибутків капіталістів. Державна влада тримала під постійним контролем діяльність цієї профспілки, намагаючись заслати туди своїх таємних агентів, так званих конфідентів. Наприклад, в інформації з Дубна писалось: «Секретарем і фактичним керівником відділень СПС в Дубно є Бенедикт Войновський, який перебуває в постійному контакті з адміністративними властями і органами безпеки, інформуючи їх про всі наміри і погоджуючи дії в конкретних випадках» [13, арк. 12]. В інформації з Луцька говорилося, що місцева організація СПС під час страйків вела переговори майже завжди у присутності влади, при цьому договори про умови закінчення страйків писались у старостві [13, арк. 23]. Косто-польський староста повідомляв про державні подачки СПС [13, арк. 22].

Основним для всіх профспілок був фаховий принцип профспілкового будівництва. Відповідно до нього робітники одного фаху в межах підприємства об'єднувалися в низові організації. Діяли і виробничі організаційні принципи – об'єднання робітників певного виробництва (підприємства) без врахування фаху. Спочатку цей принцип поширився серед робітників невеликих майстерень, а також у сфері сільськогосподарського виробництва. У міжвоєнний період найбільш ефективним став виробничо-галузевий принцип побудови і діяльності профспілок.



Негативною рисою профспілкового руху на Волині була його роз'єднаність на дрібні спілки, надзвичайно широка амплітуда їх політичної орієнтації. Визначальний вплив у цьому мали численні політичні партії, що шукали підтримки та симпатиків у робітничому середовищі. Наприклад, ковельські залізничники належали до кількох профспілкових об'єднань, а саме: профспілки залізничників, спілки залізничних машиністів, спілки кондукторів, об'єднання залізничних машиністів, безпартійної спілки машиністів, федерації польських залізничників [9, арк. 5]. На велику кількість таких фахових професійних спілок ділилося профспілкове об'єднання залізничників Луцька. Тут на початку 20-х років налічувалося 23 фахових професійних осередки [1, с. 86].

Особливу увагу професійні спілки приділяли соціальному захисту працюючих. В особливо важкому стані опинилися робітники та селяни західноукраїнських земель, що стали економічним придатком Польської держави. Тут у перші повоєнні роки до загальних проблем долучалися труднощі, викликані розрухою, фінансово-економічною кризою 1920–1924 рр. Її основний тягар лягав на плечі трудящих. Збільшувалась кількість безробітних, мізерні заробітки з'їдала гіперінфляція. В той самий час зростало оподаткування, порушеними залишалися виробничо-кооперативні зв'язки багатьох підприємств. Шалений ріст інфляції ставив у дуже скрутне становище всі категорії робітників. Наприклад, місячна зарплата столяра в серпні 1923 р. становила 110 тис. польських марок. Проте дорожнеча зростала ще більше стрімкими темпами і заробітна плата була не зіставленою з цінами на основні продовольчі товари. Ось ринкові ціни на продукти харчування в один із днів січня 1924 р. Буханець хліба коштував – 500 тис. марок, літр молока – 400 тис., кілограм яловичини – 3 млн., сала – 4 млн. цукру – 2 млн., картоплі – 130 тис., одне яйце – 150 тис. польських марок. Дуже високою була вартість промислових товарів. За пачку найдешевших цигарок треба було викласти 57 тис. марок, за чоловічу сорочку – 12 млн., костюм коштував 100 – 200 млн. марок і залишався для робітника недосяжною мрією [1, с. 21].

До того ж за складних умов власники часто «практикували» нерегулярну виплату заробітку, вдавалися до заміни його продуктами та іншими товарами, нерідко сумнівної якості та до того ж за підвищеними цінами.

Практично на всіх підприємствах грубо порушувались закони про 8-годинний робочий день та статті Конституції у справі тривалості робочого дня. Навіть у матеріалах інспекторських звітів наголошувалось, що середня тривалість робочого тижня на промислових підприємствах «східних кресів», тобто на західноукраїнських землях, становила 55,1 год. Це означало, що в середньому робочий день тривав 9 год. 10 хв. Проте ця цифра була явно заниженою. У масі робочих скарг повідомлялося про тривалість робочого дня – 12 і більше годин.

Складним було становище робітників-будівельників. Їх робочий час зростав особливо у літній сезон. Навіть на будівництві державних об'єктів робітники працювали по 10 і більше годин на добу.

Профспілки Волині активно виступали на соціальний захист працюючих, при цьому використовувалися різноманітні форми і методи. Найпоширенішими серед них були страйки, антиподаткові кампанії, святкування Першого травня, різного роду походи і маніфестації, розповсюдження листівок, звернень, написання різного роду заяв, петицій. Особливої гостроти набувала боротьба профспілок у період криз. Наприклад у перші місяці 1924 р. страйкували робітники швейних майстерень Дубна, Ковеля, Луцька, пекарень Ковеля та інших підприємств, вимагаючи переважно або ліквідації заборгованості по заробітній платі, або її підвищення [3, арк. 3, 13; 4, арк. 2–3; 5, арк. 2; 6, арк. 26]. Це вказує на те, що робітники, ведучи оборонну боротьбу, не припиняли одночасно часткових наступальних виступів. Важливо відзначити, що ці виступи у деяких містах закінчилися успішно для робітників. Так, пекарі Ковеля, кравці Луцька добилися підвищення заробітної плати [18, с. 75].

У беззахисному становищі знаходились сільськогосподарські робітники, наймити. Практично не було законів, які б регулювали трудові відносини на селі. Робочий день селян починався ще до сходу сонця і тривав аж до його заходу, тобто цілий світловий день – 15–16 год. Не маючи інших джерел існування робітники змушені були погоджуватися на будь-які умови. У боротьбі за права цієї категорії працівників відзначалася профспілка сільсько-



господарських робітників, яка на Волині стала однією із найпотужніших. Її організаційне становлення припадає на середину 20-х років. Спочатку сільськогосподарські робітники і наймити діяли розрізнено, а їхні виступи часто завершувалися поразкою. Так, 31 травня 1926 р. на економічній основі вибухнув страйк сільськогосподарських робітників у Горохівському повіті у маєтках Олександра Шумовського в Замлищах і Миколи Поплавського в Целевичах. Проте вже наступного дня страйкарі змушені були відновити працю без задоволення висунутих вимог [10, с. 11–12]. Подібне мало місце і у Володимирському повіті в с. Руснові. Тут місцевий селянин Сава Клим'юк намовляв односельців не виходити на роботу до власника маєтку Мосьціцького. Він їм говорив: «Хай пан сам оре. Тепер є уряд Пілсудського і земля буде роздана селянам, а якщо ніхто із селян не оратиме, тоді пани будуть змушені віддати їм землю». Проти організатора поліція розпочала слідство і справу передали до прокуратури [10, с. 17].

З метою надання боротьбі селян організованого характеру, захисту їх економічних прав, на Волинь з Варшави почали приїжджати профспілкові лідери. Зокрема, у м. Володимир прибув інструктор із столиці Юзеф Людвісяк, який провів тут 29 серпня 1926 р. організаційні збори. У своєму виступі він ознайомив присутніх із завданнями профспілки, детально розповів про вигоди, які матимуть ті особи, які стануть членами організації. Зокрема промовець сказав: «Робітник, який належить до спілки, матиме змогу укласти договір з обшарником (поміщиком. – *Авт.*) щодо умов праці і оплати, а у випадку недотримання умов обшарником матиме змогу поскаржитись Інспекторату праці, який, караючи обшарника, примусить його виконувати укладений договір.

Профспілка сільськогосподарських робітників у договорі з обшарниками ставить завдання, щоб: 1) кожному працівнику було видано 14 центнерів зерна щорічно, а оскільки частина зерна знищиться і відпаде під час помолу, то обшарник має додати ще 4 ц, що разом становитиме 18 ц; 2) кожний робітник має отримати 1 морг землі, щоб міг посадити овочі і картоплю; 3) кожний робітник має отримати пасовище для двох корів і однієї ялівки; 4) кожної неділі обшарник має виділяти підводу для того, щоб їхати до костела (церкви); 5) якщо робітник не може утримувати корову, або ж не має пасовища, то обшарник повинен дати йому в рік 900 л молока; 6) якщо чоловік працює, то дружина може не йти на роботу, залишаючись вдома з дітьми; 7) у випадку хвороби працівника, або членів його сім'ї, то обшарник викликає лікаря і оплачує всі ліки; 8) у разі смерті робітника обшарник оплачує всі видатки, пов'язані із похороном робітника чи члена його сім'ї; 9) робочий день у середньому за рік становить 9 год. 20 хв., але спілка визнає, що під час жнив, коли робітник повинен працювати довше, а робочий час визначається так: від першого до 10 липня робітник іде на роботу вранці не раніше 6 год. і працює до 12 год. Між цим є півгодини перерви на другий сніданок і відпочинок. Із 12 до 2 год. – обідня перерва. З 2 до 8 год. вечора продовжується робота, а між цими годинами встановлюється одногодинна перерва на підвечірок і відпочинок. У грудні працівник повинен працювати з 8 до 12 год. Між цим часом встановлюється перерва на другий сніданок. З 12 до 2 год. – обідня перерва, після цього робітник працює ще до 3 год. У разі невиконання цих вимог обшарником робітник має право звернутися до суду з позовом на нього, в якому разом з обшарниками засідають три форнали і якщо буде прийнята ухвала про неухильне виконання умов договору, то рішення суду передається на затвердження судді, який повинен це рішення затвердити і ця справа передається коморнику, який повинен стягнути з обшарника все, що належить працівнику.

Приналежність до спілки дає вигоду робітнику в тому, що обшарник змушений дати робітнику житло з підлогою і опаленням, достатню кількість палива, а після 25 років праці в обшарника, останній повинен забезпечити робітника до кінця життя» [12, арк. 1].

Всі присутні на зборах виявили бажання поповнити ряди спілки. Збори закінчилися вигуками: «Хай живе спілка сільськогосподарських робітників! Хай живе інструктор Людвісяк!» [12, арк. 1].

Днем заснування профспілки робітників сільського господарства на Волині можна вважати 5 вересня 1926 р. У цей день у Луцьку під керівництвом українського сенатора поль-



ського парламенту Олександра Карпінського відбувся організаційний з'їзд спілки. Ця спілка знаходила щораз більше прихильників, особливо серед безземельних селян [15, с. 2].

На Волині українські селяни влаштовували так звані сільськогосподарські, лісові і шкільні страйки, виступали проти підвищення ярмаркових податків.

Особливого розголосу тут набула антиярмаркова акція. Ініціатором її проведення виступив член центрального комітету «Сельробу-єдності» Хома Вачевський із Якубчич Луцького повіту. 5 червня 1932 р. в Сильненському лісі він скликав нелегальні збори за участю близько 50 селян. На цих зборах прийняте рішення про те, щоб жодних податків — ані місцевих, ані державних не сплачувати, а ярмарок в Олиці бойкотувати. Після цих зборів були розіслані ухвали до осередків «Сельробу-єдності» в села Сильно, Олика, Піддубці про те, щоб дану акцію провести 8 червня, в день, коли мав відбутися ярмарок в Олиці.

Член Олицького повітового комітету «Сельробу-єдності» Ільчук Павло 7 червня організував спеціальні боївки із місцевих селян, які 8 червня вийшли на дороги, що вели до Олики і погрозами примушували селян повертатися додому. За це поліція заарештувала 13 осіб [7, арк. 1, 8].

Подібна акція була організована ще й 15 червня на дорогах між селами Скреготівка і Якубчиці, де 20 озброєних гвинтівками і палками людей ввечері 14 червня не пропускали селян, які їхали підводами на ярмарок до Олики, примушуючи їх повертатись додому. За непослух селян били, а товари, призначені для продажу, скидали з підвод [7, с. 9].

Такі радикальні дії сільських активістів змусили польську владу значно знизити збори за ярмаркову торгівлю. Боротьба селян не припинялася. В 1934 р. на Волині у селянському страйку брало участь 80 тис. селян із 130 сіл [19, с. 76–77].

Найбільш значним виступом селянства в 1936 р. був сільськогосподарський страйк у вересні–жовтні 1936 р. організований комуністичною партією Західної України. Страйк охопив понад 300 тис. селян. Могутній страйк волинського селянства вказував на зростання впливу робітничого класу і його партії на широкі селянські маси. Не випадково центром виступу стала Ковельщина, де комуністи мали найбільший вплив. Досить сказати, що у повіті в січні 1936 р. налічувалось 16 районних і 112 місцевих комітетів партії та 348 партійних груп. Повітова поліція мала дані про наявність у повіті 1400 осіб партійно-комсомольського активу [8, арк. 3].

Надмірна політизація профспілок до певної міри відволікала від головного завдання — захисту економічних інтересів трудящих. І все ж профспілкам належала провідна роль у соціальному захисті робітників. Найбільшу активність у цьому проявляли радикальні професійні спілки. Їхня діяльність відзначалася різноманітністю форм і методів. То були страйки, демонстрації, робітничі віча, письмові протести тощо. Досить часто професійні спілки від імені трудових колективів звертались в інспекторат праці та інші інстанції із скаргами, заявами та іншими письмовими документами. Як правило, ставились вимоги підвищення заробітної платні, покращення побутових, санітарно-гігієнічних, технічно-виробничих умов.

Профспілки стали організаторами підписання колективних договорів між підприємцями та трудовими колективами, здійснювали контроль за їх дотриманням.

Українські професійні спілки зробили вагомий внесок у розвиток національно-визвольних змагань трудящих краю. Вони виступили співорганізаторами великих політичних акцій до дат національного календаря, антиокупаційних демонстрацій, солідарності з політичними в'язнями, на захист національної школи та ін.

Незважаючи на значні труднощі, що постійно чинили органи влади, їм вдалося стати ініціаторами надання допомоги сім'ям, члени яких загинули у війні проти фашизму в Іспанії, виділяти кошти для потерпілих від стихійних лих, організували допомогу безробітним тощо. Відчутний їх внесок у просвітницьку роботу серед трудящих. При спілках діяли гуртки, секції, товариства, які займалися самоосвітою робітників, постановкою театральних виступів, пропагандою українського національного мистецтва, що мало особливо важливе значення за умов польського державного наступу на українську мову, школу та культуру.

Держава по різному ставилась до професійних спілок. Особливо переслідувалися непольські спілки, зокрема українські. Чимало з них під час шовіністичного наступу та поліційного режиму виявилися «зайвими».



Проте не буде перебільшенням твердження, що практично немає такої сфери суспільного життя регіону, якої б не торкалася діяльність українських профспілок з часу їх виникнення до перетворення на впливову силу захисту трудящих. Набутий ними досвід може й повинен активніше і повніше впливати на зрушення у змісті роботи, в організаційній структурі, в демократизації внутріспілкової діяльності і широкому розвитку гласності за нинішніх умов. Уроки пройденого історичного шляху корисні для розв'язання і сьогодні таких важливих профспілкових проблем як політична та економічна незалежність, захист соціальних інтересів трудящих, єдність і взаємопідтримка між спілками, іншими громадськими об'єднаннями, активна участь у просвітницькому процесі і культурному житті. Адже вони були і залишаються визначальними у діяльності профспілок.

Література

1. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.) /Р.Берест. – Дрогобич, 1995.
2. Громадський вісник. – 1923.– 8 берез.
3. Державний архів Волинської області (далі ДАВО).– Ф. 1.– Оп. 2. – Спр. 504.
4. Там само.– Спр. 505.
5. Там само.– Спр. 506.
6. Там само. – Спр. 916.
7. Там само.– Спр. 3219.
8. Там само. – Спр. 5115.
9. ДАВО.– Ф. 46.– Оп. 9.– Спр. 118.
10. Там само.– Спр. 300.
11. Там само.– Спр. 752.
12. Там само. – Спр. 780.
13. ДАВО.– Ф. 57.– Оп. 1.– Спр. 1371.
14. 1Archiwum Akt Nowych (AAN).– Syng. 978/8.
15. AAN.– Syng. 979/7.
16. Задівець. Відбудова на Волині /Задівець //Воля народу.– 1923.– 11 марта (збережено мову оригіналу).
17. Зільберман М.Б. Революційна боротьба трудящих Західної України (1924–1928 рр.) /М.Б. Зільберман. – Львів, 1968.
18. Кравець М. М. Нариси робітничого руху в Західній Україні в 1921–1939 рр. / М.М. Кравець. – К, 1959.
19. Наша правда.– 1934.– № 2.

Кучерепа Н.М., Щєблук С., Профсоюзное движение на Волыни в межвоенный период (1921–1939 гг.). В статье рассматриваются вопросы зарождения и развития профсоюзного движения на Волыни в межвоенный период 1921–1939 гг, которые в своих программах ставили защиту рабоче-крестьянских интересов.

Ключевые слова: профсоюзное движение Волыни, западноукраинские земли, классовые течения, Комитет «Сельроб», «Профлівиця»

M. Kucherepa, S. Schebliuk. Trade Union movement in interwar period in Volyn (1921–1939 yy.). The issues of the origin and development of trade union movement in Volyn in interwar period 1921–1939th are revealed in the article. The main task of this movement was protection of worker and peasant's interests.

Key words: trade union movement, western Ukrainian lands, class movement, committee "Selrob", «Proflyvytsa».



УДК [329.14:331.105.44](477.83/.86)“192/193”

Райківський І.Я.,

канд. істор. наук, зав. кафедри історії України
Прикарпатського національного університету імені В. Стефаника

Українська соціал-демократія в профспілковому русі Галичини міжвоєнного періоду

Стаття присвячена аналізу місця і ролі Української соціал-демократичної партії у профспілковому русі Галичини у 20–30-х роках ХХ ст.

Ключові слова: партія, соціал-демократія, профспілка, робітник.

Помітне місце в загальноєвропейському політичному процесі кінця ХІХ – першої половини ХХ ст. займав соціал-демократичний рух, що впливав на західноукраїнське суспільно-політичне життя через діяльність Української соціал-демократичної партії (далі – УСДП). Вона виникла у 1899 р. на початку оформлення партійної структури українського політичного руху в Галичині і протягом 40 років своєї діяльності, до встановлення в краї комуністичного партійно-тоталітарного режиму, активно відстоювала національні та соціальні права українських робітничих мас. У радянські часи партію трактували як «дрібнобуржуазну», опортуністичну, що гальмує розвиток революційного руху, діяльність УСДП замовчувалась, а то й просто спотворювалася. Лише останнім часом інтерес до української соціал-демократії, зокрема її галицької «гілки», значно зріс, що знайшло відображення в публікаціях про діяльність УСДП міжвоєнного періоду [1]. Однак і досі науковці, політична еліта й широка громадськість, на нашу думку, недостатньо поінформовані про різні аспекти діяльності УСДП, включаючи участь партії у профспілковому русі.

УСДП знаходилась у лівоцентристському спектрі національно-державницького табору, намагалася поєднати національну ідею з марксизмом, виступала за незалежну соборну Українську державу з соціалістичним ладом. Вона діяла в руслі західноєвропейської соціал-демократії, була легальною партією і намагалася досягти своєї мети мирним, парламентським шляхом. Пріоритет національної ідеї над соціальною соціал-демократи чітко продемонстрували в період Української революції 1917–1920 рр. Поразка національно-визвольних змагань спричинила зневіру УСДП у політичних концепціях С. Петлюри та Є. Петрушевича. Партійна газета «Вперед» писала, що «...сама ідея незалежності України не вбита», і «невдача дотикає тільки переведення, а не саму ідею» [2]. Під польською окупацією есдеки спрямували вістря боротьби проти політики урядів Речі Посполитої, за побудову незалежної соборної Української держави.

УСДП розгорнула діяльність у трьох основних напрямках – політичному, культурно-освітньому і профспілковому [3]. 10 січня 1920 р. у Львові відбулась перша професійна конференція українського робітництва, на яку прибуло 87 делегатів з різних місцевостей Галичини – Львова, Городка, Перемишля, Коломиї, Стрия, Станіславова, Підзамча, Мшан і Стебника. У виголошеній на конференції доповіді А.Чернецький обґрунтував потребу «створення своїх власних професійних організацій» [4]. Делегати обрали Головну професійну раду, на чолі якої став П. Буняк, а секретарем – І. Кушнір [5]. Перед нею було поставлено завдання усамостійнення українського профспілкового руху. Після виступу М.Парфановича прийнято ухвалу про видання української професійної преси [6]. Протягом лютого – червня цього ж року вийшло шість номерів газети «Професіональний вістник» – органу Ради. «Будемо органом пролетарського руху, – писала газета, – в цілі успішного ведення своєї клясової боротьби за економічні інтереси» [7].

Отже, УСДП приступила до створення самостійних профспілкових осередків українського робітництва. Водночас партія взяла курс на відновлення зруйнованих війною соціал-демократичних організацій. Наприкінці 1921 р. УСДП нараховувала понад 3 тис. членів



і до 20 тис. в організаціях, що підтримували соціал-демократів [8]. До них належали організації політичні (Головна управа, місцеві робітничі і селянські ради УСДП) та культурно-освітні («Воля», «Українська бібліотека ім. І.Франка»). Однак у профспілках окрему українську структуру створити так і не вдалося. Як пізніше визнавав один із лідерів УСДП А. Чернецький, «...організацій не створено через перепони адміністративної влади, опір польського робітництва... та нужду серед самих українських робітників. Ті українські робітники, які залишилися ще в праці, остали і надалі у спільних польських професійних організаціях» [9].

На перешкоді усамостійненню українського робітничого руху стала ліворадикальна еволюція УСДП на початку 1920-х років. Під тиском знизу УСДП зайняла пробільшовицькі позиції, орієнтуючись на радянську Україну, в якій вбачала основу для здійснення своєї мети – будівництва незалежної соборної Української соціалістичної держави. Орієнтацією УСДП на соборність навколо радянської України, що була спричинена політикою українізації, зуміла скористатися нелегальна Комуністична партія Східної Галичини (далі – КПСГ, з 1923 р. – Компартія Західної України (КПЗУ). Комуністи – «васильківці», втілюючи в життя проголошену Комінтерном тактику єдиного робітничого фронту, з 1921 р. почали проникати в соціал-демократичні організації й оволодівати керівними структурами. Влітку 1922 р. КПСГ розгорнула акцію щодо відкритого опанування УСДП, котра завершилася переходом останньої на VI партійному з'їзді у Львові 18 березня 1923 р. до комуністичного табору, на позиції націонал-комунізму [10].

Польська влада застосувала проти прокомуністичної УСДП масові репресії. 30 січня 1924 р. діяльність партії була заборонена, під виглядом її ліквідації поліція завдала удару по українству взагалі. Заборона УСДП негативно вплинула на розвиток робітничого руху в краї, призвела до посилення колонізації українського робітництва. Багато українських робітників, що раніше симпатизували ідеям української соціал-демократії, опинилися під впливом прокомуністичних елементів (насамперед партії «Сельроб», діяльність якої спрямовувала КПЗУ) або Польської партії соціалістичної (далі – ППС), які не належали до національно-державницького табору. Вихід з цієї ситуації газета націонал-демократів «Діло» правильно вбачала у відновленні «...самостійної української робітничої партії», яка стояла б «на ґрунті оборони національних, економічних і політичних інтересів українського робітництва...» [11]. Ідейно-організаційну відбудову УСДП остаточно завершив з'їзд 8–9 грудня 1928 р. у Львові – Український соціалістичний конгрес.

Протокол засідання і резолюції з'їзду вказують на те, що УСДП критично ставилася до комуністичного руху та суспільно-політичного устрою в УСРР, але зберігала радянське ілюзії. Їх остаточно розвіяв лише сталінський погром українства на початку 30-х років, передусім голодомор 1932–1933 рр. Партія допускала співпрацю українських партій різних ідейних напрямів на ґрунті спільних загальнонаціональних завдань, що проявлялося в періодичних спробах консолідації сил у легальній частині національно-державницького табору у зазначений період. УСДП послідовно виступала за самовизначення, самостійність і соборність українського народу, водночас пропагувала соціалістичні постулати марксистського зразка. Соціал-демократи задекларували підтримку міжнародного соціал-демократичного руху, на VII партійному конгресі було ухвалено рішення про вступ партії до Робітничого Соціалістичного Інтернаціоналу [12].

Відновлена УСДП як партія лівого спектру приділяла особливу увагу профспілковій діяльності, захисту соціально-економічних прав українського робітництва під польською владою. Основні принципи своєї роботи в профспілках есдеки намітили на грудневому (1928 р.) з'їзді, обстоювали єдність класового професійного руху в Галичині. В. Старосольський обґрунтував позицію соціал-демократів з точки зору «національного інтересу», оскільки це давало можливість для українців опанувати «на своїй території цей рух» [13]. П. Буняк, у свою чергу, підкреслив, що, враховуючи інтернаціональний характер протистояння пролетаріату й буржуазії, профспілки мають об'єднувати робітників «...без огляду на націю, віру чи партійну приналежність» [14].

Згідно з рішенням грудневого з'їзду УСДП, спільна нарада ЦК партії та Центральної Комісії класових професійних спілок (далі – КПС) 29 квітня 1929 р. у Львові визначила



умови вступу українського робітництва до профспілок. У нараді брали участь члени ЦК УСДП: голова Л. Ганкевич, П. Буняк, В. Темницький, В. Старосольський, А. Кусик, І. Івашко, М. Галушка, І. Квасниця та Генеральний секретар Центральної Комісії КПС Ж. Жулавський [15]. Представники обох сторін підтримали тезу про необхідність побудови профспілкових організацій за класовою професійною ознакою. Робітникам-українцям застерігалось право на створення автономних українських відділів у профспілках. Окружна конференція з метою ведення «організаційної і культурно-освітньої діяльності серед українських робітників» мала обрати Українську професійну комісію, підпорядковану Центральній Комісії КПС. На нараді констатовувалась потреба видавництва професійного органу українською мовою й скликання найближчим часом Українського професійного конгресу [16]. Газета «Вперед» пояснювала, що угода між ЦК УСДП і Центральною Комісією КПС не була «політичною умовою», а «виключно умовою в справі професійної організації робітництва» [17]. Однак підписання угоди було важливим кроком УСДП у напрямі співпраці з ППС, що мала вплив на класові робітничі профспілки в Польщі [18].

Провідники УСДП розгорнули підготовку до скликання Українського професійного конгресу. Партія виступила організатором робітничих виступів з вимогами соціально-економічного характеру. Найбільшим з них був страйк понад 3 тис. деревних робітників у Перегінську в січні 1929 р. [19]. Робітники добилися підвищення зарплати на 10 % [20]. Партійна делегація УСДП взяла участь у IV конгресі КПС 30 травня – 2 червня 1929 р. у Варшаві [21]. Перший номер друкованого органу Української професійної комісії газети «Професійний вістник», згідно з рішенням ЦК УСДП, вийшов у жовтні того самого року.

Український професійний конгрес відбувся 1 листопада 1929 р. у Львові. На засідання з'їхалося 119 делегатів з 38 місцевостей краю, причому найбільшу кількість становили робітники лісової і нафтової промисловості. Якщо врахувати, що один мандат припадав на 100 робітників, можна дійти висновку, що делегати конгресу виступали від імені близько 12 тис. робітників-українців [22].

Однак, уже на підготовчому етапі скликання з'їзду «Сельроб-єдність» і ППС-лівиця, перебуваючи на прокомуністичних позиціях, поставили за мету зірвати засідання [23]. Обидві партії виступали проти створення автономних українських профспілок, намагалися не допустити посилення впливу соціал-демократії на робітничі маси, що мотивувалося необхідністю побудови профспілкового руху в Польщі на суто класовій інтернаціональній основі. Ліворадикальні елементи чисельністю близько 100 осіб 1 листопада 1929 р. заповнили приміщення по вул. Ринок, 8 у Львові, де зібралися делегати Українського професійного конгресу. Невдовзі між ними почалася сутичка, після того, як поліція заборонила засідання, комуністи вчинили спротив [24].

Делегати конгресу нелегально перенесли засідання в зал по вул. Оссолінських, 8. До складу президії було обрано Д. Доротяка, Д. Шифурку і П. Буняка. Конгрес привітали від імені Центральної Комісії КПС посол Ж. Журавський, ЦК УСДП – Л. Ганкевич, ППС – І. Щирек. В одностайно ухваленій резолюції делегати підтримали положення угоди між ЦК УСДП і Центральною Комісією КПС від 29 квітня 1929 р. Резолюція в справі суспільних забезпечень вимагала негайного встановлення допомоги по безробіттю, відповідних пенсій і виплат у випадку втрати працездатності. 12 членів обрано до складу управи Української професійної комісії у Львові під головуванням І. Квасниці [25]. Під час виступу одного з учасників конгресу до залу увірвалася поліція і вдруге заборонила засідання. Відомо, що в залі було близько 50 делегатів [26].

Отже, Український професійний конгрес через протидію польської поліції та прокомуністичних елементів не завершив свою роботу. Незважаючи на підтримку ППС, засідання конгресу зірвали передусім представники прокомуністичної партії «Сельроб-єдність», створеної у 1928 р., що була фактично легальною «прибудовою» КПЗУ (заборонена польською владою у 1932 р.). За свідченням поліції, «Сельроб-єдність», у якому об'єдналися після розколу діячі обох течій колишнього «Сельробу», заснованого ще в 1926 р. у Львові, мав домінуючий вплив серед українського робітничого елемента в профспілках [27]. До складу «Сельроб-єдності» входило на той час близько 10 тис. членів [28]. Після конференції



українського робітництва 1920 р. цей конгрес став найвищою точкою у розвитку профспілкової діяльності УСДП міжвоєнного періоду.

Соціал-демократи далі робили заходи у напрямі згуртування робітників української національності для захисту власних інтересів у профспілках. Так, спільна конференція ширшої управи ЦК УСДП і української професійної комісії 30 березня 1930 р. у Львові закликала робітників-українців вступати до автономних українських профспілок [29]. Партийний курс УСДП у профспілковому русі був підтриманий на окружних робітничих конференціях у Дрогобичі 30 листопада 1930 р. і 14 червня 1931 р. [30]. Газета «Професійний вістник», заснована як друкований орган Української професійної комісії, виходила протягом 1929–1932 рр. нерегулярно через фінансові проблеми (всього – 22 номери).

Однак УСДП практично не змогла створити в профспілкових організаціях автономну українську структуру. Відомий діяч УНДО Д.Великанович писав, що українське робітництво в профспілках розпалося «на численні гуртки й поважно підпадає під чужі впливи» [31]. А.Чернецький також підтвердив, що від угоди ЦК УСДП з Центральною Комісією КПС «...в практиці не вийшло... нічого. Серед польського робітництва... закорінився глибоко примат тотальності Польської держави і нечуваний шовінізм» [32]. Невдача для УСДП спроби створення автономних українських профспілок пояснювалася опором польської влади, важким соціально-економічним становищем робітників-українців і діяльністю комуністів.

Водночас досить вузькою була соціальна база для реалізації плану українських соціал-демократів через малочисельність національно свідомих промислових робітників. З другого боку, в 1930-і роки з наближенням Другої світової війни погіршувалися несприятливі суспільно-політичні умови для діяльності УСДП, як і загалом національно-демократичних сил краю. «Демократія – це шлях до перемоги соціалізму, – стверджувала газета УСДП «Робітничий голос». – Як пошесть, як масове божевілля поширилася серед українського громадянства... ненависть до демократичної думки» [33]. Наростання диктатури в різних формах як сталінізму, так і гітлеризму, суперечило не лише здійсненню політичного ідеалу УСДП – побудови парламентським шляхом соціалістичної, самостійної і соборної України, а й стало на перешкоді профспілковій діяльності партії.

Всупереч несприятливим умовам УСДП приділяла чималу увагу захисту соціально-економічних прав українського робітництва у спільних класових профспілках. Під впливом партії знаходилися локальні професійні осередки. Так, УСДП мала у 1937 р. визначальний вплив на товариство двірників і домашньої прислуги «Праця» в Дрогобичі у складі 50 осіб [34]. Соціал-демократ І.Кушнір був секретарем окружної комісії професійних спілок у Львові [35].

Багато уваги «професійному рухові» приділив А.Чернецький – довголітній працівник «Союзу українських приватних урядовців Галичини» («СУПРУГА»). «Була це професійна організація, яка існувала ще з австрійських часів, – згадував він. – До неї належали службовці українських економічних установ у Львові і в краю, учителі і канцелярський персонал «Рідної школи», «Просвіти», українських редакцій, книгарень та ті українські службовці, що працювали в чужих, неукраїнських установах. Це була поважна організація, яка мала кількасот членів» [36]. Улітку 1924 р. на загальних зборах «СУПРУГА» А.Чернецького було обрано «...головою цієї профспілкової організації», де він працював на керівній посаді до кінця 1926 р., доклав чимало зусиль до утвердження в суспільстві думки, що «...українські службовці... мають мати співвирішальний голос у підприємствах, в яких працюють, та належний вплив на українське громадське життя. Треба було раз і назавжди викоринити нездорову практику» трактування «службовців як наймитів» [37]. А.Чернецький навів конкретні приклади своєї діяльності у профспілках, що для соціал-демократів мала важливе значення.

Таким чином, УСДП взяла участь у профспілковому русі Галичини міжвоєнного періоду, доклала зусиль до захисту інтересів українського робітництва під польською владою. Однак партії, незважаючи на підтримку польських соціалістів, не вдалося виділити автономні українські робітничі профспілки, що можна пояснити не лише опором польської влади і ліворадикальних сил, а й досить вузькою соціальною базою УСДП.

Література

1. Райківський І. Українська соціал-демократична партія (1928–1939 рр.) /І. Райківський. – Івано-



- Франківськ, 1995; його ж. Український соціал-демократичний рух у Галичині міжвоєнного періоду /І. Райківський //Українська соціал-демократія і національна державність. Матеріали регіональної наукової конференції, присвяченої 100-річчю української соціал-демократії. 15 грудня 2000 р. – Івано-Франківськ, 2001. – С.56–85; Жерноклеєв О., Райківський І. Лідери західноукраїнської соціал-демократії. Політичні біографії /О. Жерноклеєв. – К., 2004 та ін.
2. Вперед. – 1920. – 30 лип.
 3. Там само. – 1921. – 8 трав.
 4. Професіональний вістник. – 1920. – 1 лют.
 5. Вперед. – 1920. – 16 січ.
 6. Професіональний вістник. – 1920. – 15 лют.
 7. Там само. – 1 лют.
 8. Центральний державний архів громадських об'єднань України. – Ф. 6. – Оп.1. – Спр.5. – Арк. 260.
 9. Чернецький А. Український робітник //Діло. – 1936. – 29 листоп.
 10. Райківський І. Національна ідея в діяльності української соціал-демократії у Другій Речі Посполитій /І. Райківський //Людина і політика. – 2002. – №5 (23). – Вересень–жовтень. – С. 76, 77.
 11. Діло. – 1925. – 20 черв.
 12. Archiwum akt nowych w Warszawie. – Urząd Wojewydzki we Lwowie. 1920–1939. – Sygn.18. – S.33 zw.
 13. В.С. Про деякі зайві турботи // Вперед. – 1929. – 20 січ.
 14. Буняк П. Нова ідеологія // Там само. – 20 берез., 1 квіт.
 15. Sprawy narodowościowe. – 1929. – №3–4. – S.482.
 16. Професійний вістник. – 1929. – Жовтень.
 17. Вперед. – 1929. – 19 трав.
 18. Koko E. Ukraińscy socjaldemokraci galicyjscy w okresie międzywojennym (1918–1939) // Ukraińska myśl polityczna w XX wieku. Zeszyty naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Z.103. – Kraków, 1993. – S.137.
 19. Державний архів Івано-Франківської області, ф.2, оп.1, спр.668, арк.40, 46 зв; Вперед. – 1929. – 7 лип.
 20. Sprawozdanie z życia mniejszości narodowych za styczeń, luty i marzec 1929 r. – Warszawa, 1929. – S.45.
 21. Діло. – 1929. – 15 червня; Sprawy narodowościowe. – 1929. – №3–4. – S.483.
 22. Професійний вістник. – 1929. – жовтень, листопад.
 23. Державний архів Львівської області (далі – ДАЛО). – Ф. 1. – Оп. 51. – Спр. 454. – Арк. 34.
 24. Там само. – Арк. 5, 23, 26.
 25. Професіональний вістник. – 1929. – Листопад; Діло. – 1929. – 5 листопад; Wszystkie stronnictwa. – 1930. – 29 stycznia. – S.28, 29.
 26. ДАЛО. – Ф. 1. – Оп. 51. – Спр. 454. – Арк. 23 зв., 26 зв.
 27. Sprawozdanie z życia mniejszości narodowych za październik, listopad i grudzień 1929 r. – Warszawa, 1930. – S.52, 53.
 28. Кравець М.М., Сливка Ю.Ю. З історії Комуністичної партії Західної України (1929 – перша половина 1932 р.) /М.М. Кравець // З історії Української РСР. – К., 1963. – Вип.8. – С.45.
 29. ДАЛО. – Ф. 1. – Оп. 51. – Спр. 454. – Арк. 16.
 30. Там само. – Арк. 12–14; Професіональний вістник. – 1930. – Грудень.
 31. Діло. – 1936. – 13 листопада.
 32. Чернецький А. Український робітник /А. Чернецький //Діло. – 1936. – 29 листоп.
 33. Демократія // Робітничий голос. – 1938. – Березень.
 34. ДАЛО. – Ф. 256. – Оп. 1. – Спр. 63. – Арк. 50 зв.
 35. Робітничий голос. – 1938. – Березень.
 36. Чернецький А. Спомины з мого життя. – К., 2001. – С. 86, 87.
 37. Там само. – С.87.

Райківський І.Я. Українська соціал-демократія в профсоюзному русі Галичини міжвоєнного періоду. Стаття присвячена аналізу місця і ролі Української соціал-демократическої партії в профсоюзному русі Галичини в 20–30-х роках ХХ ст.

Ключевые слова: партія, соціал-демократія, профсоюз, робітник.

I. Raikivskiyi. Ukrainian social democracy in trade union movement in Galitsia in interwar period. The article is devoted to the analysis of the place and role of the Ukrainian Social-Democratic Party in the trade-union movement in Galitsia in the 1920–1930-s.

Key words: Party, social democracy, trade union, worker.



УДК 331.105.44(477)(091)

Реєнт О.П.,

докт. істор. наук, професор, член-кореспондент НАН України

Деякі питання теорії та методології дослідження історії профспілкового руху в Україні

У статті розглядаються питання теорії й методології дослідження історії профспілкового руху в Україні. Пропонуються шляхи підвищення ролі профспілок у взаємодії з державою. Підкреслюється необхідність переакцентування пасивно-захисної функції профспілкових об'єднань і активно-поступальних способів.

Ключові слова: доба глобалізації, світова криза, професійні спілки, громадянське суспільство, інтенсифікація виробництва.

Доба глобалізації позначена новими викликами, серед яких своє місце посідає і нова фаза суперечностей між працею і капіталом. Нинішня світова криза наочно продемонструвала не тільки недоліки в організації фінансової системи й кредитної форми споживання, а й брак інструментів для їхнього регулювання, відсутність кваліфікованого перспективного моделювання цього та інших сегментів економічного розвитку. Вже перші соціальні наслідки кризи дають підстави для доволі песимістичних прогнозів. За цих умов перед профспілками постають нові завдання, виконання яких вимагає вироблення відповідних стратегій і форм роботи, спроможних захистити інтереси різних верств суспільства. Адже вже перші кроки держави засвідчили, що вона обрала пріоритетом підтримку сильних світу цього, а не тих, хто потребує її допомоги в першу чергу. Цілком очевидно, що без урахування багатого досвіду минулого тут не обійтися і в цьому сенсі історики, соціологи, правознавці мають чітко виконати власну місію.

Оскільки наразі в центрі дискусії знаходяться профспілки, слід визначитися зі змістовним наповненням цього терміну. Науковці практично не розходяться у тому, що професійні спілки є однією з форм самоорганізації трудящих з метою представництва і захисту своїх прав, свобод, інтересів на виробництві та у суспільстві. Однак вони не зовсім однотайні, коли мова заходить про функції цих громадських інституцій. Серед наших російських колег відбулася дискусія з цього кола питань. Ректор АПСВ, професор О.Шулус у контексті становлення громадянського суспільства сформулював вісім основних функцій професійних об'єднань [1]. Однак професор Російської академії державної служби Г.Рокитська вважає, що відносити до них контроль за процесом «відтворення людського капіталу суспільства в єдності професійних та особистих аспектів» (що пов'язується з соціально-економічною безпекою суспільства) не слід. Це – підприємницька точка зору. Методологічні підходи Г.Рокитської відштовхуються від переконання про те, що спілки мають займатися не відтворенням робочої сили для капіталу, а боротися за кращі умови праці і вищу заробітну плату з тими самими підприємцями [2].

Внутрішня логіка цього дискурсу неминує повертає нас до історичної перспективи. Одним з найбільш показових ракурсів є співставлення соціальної функції держави й, так би мовити, «зони впливу» недержавних інститутів, їхня взаємодія у вирішенні соціальних проблем.

Упродовж півтора століття Україна пережила кілька державних режимів, перебуваючи в рамках різних соціально-економічних систем. Цей унікальний досвід неспівставний з північно-американським чи західно-європейським, але володіє значним евристичним потенціалом.

У методологічному плані аналіз цього досвіду має спиратися на певні орієнтири, соціальні стандарти, навіть якщо і сьогодні для України вони є швидше уявними, ніж реально досяжними. При цьому слід тримати в полі зору не тільки якийсь узагальнюючий образ-схему, а й існуючі типи соціальних держав – соціал-демократичної, консервативної або корпоративної, ліберальної або обмеженої, латинської (католицької).



Російську монархію навіть за наявності Державної думи, політичних партій, професійних об'єднань, добродійних та інших недержавних організацій важко віднести до «освічених», демократичних монархій. Безумовний примат держави, якій до революції так і не вдалося створити ефективних регулятивних механізмів, спроможних нівелювати антагонізми між працею і капіталом у поєднанні з консервативними становими пережитками, слабким розвитком громадських форм самоорганізації визначили місце професійних об'єднань у підросійській Україні. Якщо у Європі тред-юніоністська традиція брала початок з цехових утворень, то в самодержавній Росії химерно перепліталися паростки нового, капіталістичного ладу і рудименти феодалізму. Накладаючись на своєрідну ментальність громадян імперії, які гіперболізували роль «доброго царя», (у селянському середовищі вона характеризувалася ще й общинною психологією), ці чинники не сприяли швидкому формуванню професійних об'єднань, здатних згуртувати широкі маси трудящих і зорієнтувати їх на тривале, принципове обстоювання власних інтересів. Чи не тому робітництво, основна маса якого походила з селян, виявилось більш готовим до стихійних бунтів та революцій, аніж до зважених, організованих протестних акцій. І вже зовсім неможливим з огляду на деструктивну позицію промисловців удавався партнерський діалог. Тому в Російській імперії залишався в дії звичний засіб – з позиції сили. Так чинила держава, капіталісти і сам пролетаріат.

Нерозвинутість громадських форм впливу на державу віртуозно використовували більшовики. Вони зуміли створити дійсно масові розгалужені професійні об'єднання та при цьому вихолостили саму їхню сутність і призначення. Після 1917 р. профспілки перетворюються на структурний підрозділ держави, що базувались на засадах диктатури пролетаріату. У ст. 126 «сталінської» Конституції СРСР 1936 р. наголошувалося про те, що ВКП (б) «...є передовим загоном трудящих у їхній боротьбі за зміцнення і розвиток соціалістичного ладу і представляє керівне ядро всіх організацій трудящих, як громадських, так і державних», у тому числі і профспілок [3]. Підтвердженням того, що всі недержавні інституції цілковито підпорядковувалися партійним органам є хоча б такий факт: голів республіканських, територіальних комітетів профспілок, що діяли в УРСР, затверджували на засіданні політбюро ЦК КП (б) У. А після того вони відбували ще одне «чистилище» – погодження з ЦК ВКП (б) [4].

Більшовики вмонтували профспілки в державний апарат. Радянська модель професійних об'єднань була заснована на розподільному механізмі. Саме на очікуваннях частки матеріальних благ, які трудівники одержували через спілки, базувалась мотивація членства в них. Профспілкові путівки в санаторії та бази відпочинку, матеріальна допомога у формі одноразових виплат, інші форми перерозподілу перетворилися на одну з основних функцій спілок. А вже зовсім невластивими призначенню професійних об'єднань слід вважати організацію змагальних форм праці (соцзмагання). Практично донині відсутні ґрунтовні дослідження парадоксу: у компетенції профспілок перебували і проблеми безпеки праці і соцзмагання, що часто вступали у суперечність. У гонитві за високими показниками й інтенсифікацією виробництва мали місце численні порушення техніки безпеки, що ставало причиною травматизму і летальних випадків. Якщо простежити цю взаємозалежність, можна вийти на узагальнення та висновки, які не прикрасять імідж радянських профспілок.

Виконання невластивих функцій атрофувало у тогочасних професійних організацій здатність захищати інтереси працюючих, виступати у ролі чинника, що спонукає державу акцентувати увагу на соціальних, а не геополітичних проблемах, як це було в СРСР. Чого дійсно не можна заперечити – це велику роль профспілок у пропаганді трудових цінностей, колективізму та соціальної рівності, свідомого і творчого ставлення всіх громадян до праці, а також участь у виробленні державних та місцевих стандартів праці та освідомленні працівників з правовими та економічними аспектами у сфері праці. Таким чином, проходило вихолощення іманентної властивості професійних об'єднань. Не відбувалося своєчасного переорієнтування радянського керівництва на нові засади господарювання, а, отже, і на нові соціальні стандарти. Відсутність протестних акцій профспілок пролонгувало у Кремля відчуття комфорту, а у реальному житті – стагнації та саморуйнування всієї системи.



Виважених методологічних підходів вимагає також аналіз перехідного періоду від Союзу РСР до становлення незалежних держав на пострадянському просторі. В руслі цієї теми існує концепція, згідно з якою розпад СРСР завдав «колосального удару по позиціях людини праці, по соціальному партнерству». Адепти таких підходів вважають, що нині «все більше дає про себе знати відсутність на світовій арені двох конкуруючих систем, що раніше примушувало капітал йти на поступки праці, демонструючи тим самим свою «соціальну осудність», здатність вести конструктивний діалог з профспілками». Зі зникненням потужної противаги у вигляді світової соціалістичної системи нібито зникла і «життєво важлива для них необхідність, продиктована інстинктом самозбереження, підтримувати високі соціальні стандарти, що були вагомим аргументом у протиборстві двох систем» [5]. Оминаючи увагою ностальгічні нотки за радянським ладом, слід все ж зазначити, що соціальні стандарти в розвинутих капіталістичних країнах дуже мало залежали від перебігу змагання двох систем. Пропагандистські кліше, що використовувалися в цьому протистоянні, мали переважно ідеологічний зміст, а життєвий рівень у соціалістичних державах не міг йти в жодне порівняння з аналогічними показниками з капіталістичними. Аргументи ж на користь того, що освіта й медичне обслуговування в СРСР були безплатними, втрачають сили, коли взяти до уваги їх рівень, а також хабарі. Крім того, не слід забувати, що всі соціальні програми мали джерелом фонди, які формувалися з недоплати заробітку та різноманітних відрахувань.

У перехідну епоху профспілки пострадянських держав постали перед викликами, відповідь на які вони не спромоглися дати. У західних демократіях (як і у східно-азійських) профспілки, виконавши свою місію в індустріальному суспільстві, змогли адаптуватися до умов постіндустріального соціуму, для якого притаманні руйнування жорстких схем взаємовідносин між роботодавцями і профспілками, індивідуалізація праці, зростання ролі держави як головного регулятора і стабілізаційного чинника соціальної сфери.

На пострадянському просторі, у тому числі й в Україні, де складно говорити про завершену форму соціально-економічного розвитку, ці процеси відбуваються під деструктивним впливом політичної нестабільності, непродуманих економічних заходів, перманентної кризи довіри громадян до влади і недержавних інституцій. Більш того, тут вже сформувалась корпорація влади, яка охоплює різні олігархічні клани й усіяко дистанціює від функцій влади його єдиного носія – народу. Маючи практично необмежений фінансово-матеріальний і адміністративний ресурс, фінансово-промислові групи не тільки оволоділи всіма технологіями блокування профспілкових акцій, а й контролюють їх діяльність через корумпованих та політично заангажованих лідерів та функціонерів профспілкового руху.

У зв'язку з глобалізаційними викликами мають місце спроби визначити шляхи трансформації професійних об'єднань. Деякі науковці передбачають перетворення спілок на інституції, які займатимуться підвищенням кваліфікації працівників, що створить передумови для їхнього кар'єрного просування. До певної міри ці думки перегукуються з апологетами функцій профспілок, пов'язаної з відтворенням робочої сили [6]. Однак у цьому випадку ми матимемо справу вже не з профспілками, а квазі-утвореннями з принципово іншим призначенням і формами роботи.

Інші фахівці вважають, що профспілки будуть змінюватися з вертикально-галузевих, корпоративно-професійних, які у новій ситуації виявляться неефективними, на політичні класові організації трудящих, у яких стиратимуться суто кваліфікаційні, фахові ознаки, натомість домінуючими стануть соціально-політичні пріоритети.

Об'єднання за професійною ознакою створюються як інституція громадянського суспільства. Серед критеріальних ознак профспілок фахівці виокремлюють дві визначальні: по-перше, інститути громадянського суспільства, до яких належать і професійні спілки, створюються в ініціативному порядку; по-друге, вони діють у незалежному режимі [7].

Коментуючи такі методологічні підходи, слід наголосити, що вони виявляються продуктивними тільки в справді демократичному суспільстві. Та навіть у розвинутих демократіях (найяскравішим прикладом можуть слугувати США), не говорячи вже про авторитарні чи тоталітарні режими, профспілки не можуть вважати себе повноцінно незалежними. Великі корпорації, політичні партії, олігархічні та кримінальні клани використовують набір засобів



та агентів впливу на них з метою якщо не контролю, то принаймні поінформованості про стратегію і тактику соціально спрямованих дій професійних об'єднань. Очевидно, що це змушує вважати одним з вирішальних критеріїв спілок не їх повну незалежність, а рівень залежності і свободи дій. При цьому оціночні характеристики мають базуватися не на правовому статусі профспілок, чинних угодах між державними органами та спілками (колективними договорами тощо), а на реальних умовах діяльності та впливу на дії уряду, підприємців, політичних партій, а також результативності тих чи інших кроків. Саме цей комплекс ознак кристалізується у справжній, а не уявно-декларативний статус профспілок.

У сучасній Україні не держава знаходиться під контролем громадянського суспільства, а навпаки, воно залишається під державним патронажем. Дуже повільно відбувається розмежування між державою та суспільством. Профспілки донині не стали одним з базових соціальних інституцій суспільства, що відповідальні за регулювання соціально-трудоких відносин та економічної демократії. Цілком необхідним видається переакцентування пасивно-захисної функції професійних об'єднань та активно-поступальних засобів. Лише тоді, коли у свідомості пересічного працівника профспілки перетворюються з надбудовної структури, сформованої і нав'язаної згори, на продукт самоорганізації, вони спроможні будуть виконати свою місію.

Підсумовуючи викладене, слід виокремити кілька проблем, які вимагають спеціального опрацювання істориками. Враховуючи той факт, що професійні об'єднання виникали і за відмінних соціально-економічних і політичних умов, потребує детальної реконструкції алгоритм їхньої діяльності, засоби позиціонування себе як громадського інструменту соціального регулювання.

На окреме дослідження заслуговує нормативно-правове забезпечення діяльності профспілок на всіх етапах їх становлення і розвитку, їх інституціокалізація в ролі суб'єкта міжнародного і внутрішнього права, набуття відповідних прав і компетенцій.

Одним з критеріїв оцінки ефективності функціонування профспілок є зміна соціально-економічного курсу урядів, корективи, внесені до соціальних програм та економічні заходи, а також моральна й фізична підтримка дій професійних об'єднань з боку різних верств населення України, тобто зворотній зв'язок. У цьому сенсі актуальним є вивчення відносин по лінії держава – профспілки та умов, визначають їхній вектор.

У світлі останніх подій у нашій країні особливого значення набуває ретельне дослідження механізмів і технологій взаємин профспілок з недержавними інституціями, для яких члени спілок є насамперед організованим, а значить, керованим електоратом.

Важливу роль у вивченні особливостей генези профспілкового руху має визначення не тільки конкретно-історичних умов, специфіки соціально-економічного розвитку тієї чи іншої країни, менталітету народу, а й спонукальні мотиви профспілкового членства. Адже саме від цього чинника значною мірою залежить дієвість спілки. Одна справа, коли людей примусово залучають до лав професійного об'єднання, інша – несвідома й пасивна поведінка працівників, які за інерцією маси стають її членами, і, нарешті, на особну характеристику заслуговують ті трудящі, які свідомо вступають до спілки, займають активну позицію і беруть участь у всіх її акціях і повсякденному житті.

У зв'язку з цією стоїть інша проблема, пов'язана з профспілковим менеджментом. Розуміння того, як формуються неформальні лідери, яких імпульсів вони надають профспілковому руху, яким є і має бути співвідношення між особистісними амбіціями, груповими і колективними інтересами, дозволить ефективніше вибудовувати спілки, пристосовувати їх до умов, що постійно змінюються, а також відповідним чином готувати кадри функціонерів у спеціалізованих вузах.

Одним з перспективних орієнтирів поступу демократії в Україні пов'язаний з розвитком самоврядування. Реалізація цього проєкту неможлива без урахування досвіду суспільно-політичної самодіяльності населення упродовж майже двох століть у царині своїх професійних та соціальних інтересів.

Нарешті, науковці покликані моделювати можливі варіанти розвитку профспілкового руху, давати обґрунтовані прогнози та рекомендації. Сучасна ситуація до певної міри



залишається невизначеною. Так, з одного боку, відсутність єдиного профспілкового центру послаблює можливі координації дій, з іншого, – ускладнює певним політичним силам та фінансово-промисловим групам контроль за всім профспілковим рухом лише шляхом впровадження «своїх людей» у керівництво.

Як бачимо, поле для застосування зусиль вчених – досить велике. Справа полягає не тільки у тому, щоб виробити науково вивірене знання, а і у тому, щоб донести його до потенційного користувача – профспілкового активу, функціонерів, а також пересічних громадян, прищеплюючи їм відчуття самодостатності, спроможності реально впливати на ситуацію у країні.

Література

1. Шурус А.А. Профсоюзы и гражданское общество /А.А. Шурус //Гражданское общество и профсоюзы: Сб. – М.: АТиСО, 2006. – С. 25.
2. Рокитская Г.Я. Что меня не устраивает в дискуссии /Г.Я. Рокитская //Там само. – С. 66-68.
3. Мироненко О.М., Римаренко Ю.І., Ксенко І.Б., Чехович В.А. Українське державотворення /Не вичерпаний потенціал /Словник-довідник /О.М. Мироненко. – К: Либідь, 1997. – С.248-249.
4. Головка М.Л. Суспільно-політичні організації та рухи України в період Другої світової війни. 1939 – 1945 рр. /М.Л. Головка. – К, 2004.
5. Крестьников А.Н. Новые глобальные реальности и профсоюзы //Гражданское общество и профсоюзы. – С. 41-42.
6. Там само. – С. 44.
7. Шурус А.А. Вказ. праця /А.А. Шурус. – С. 25.

Реент А.П. Некоторые вопросы теории и методологии исследования истории профсоюзного движения в Украине. В статье рассматриваются вопросы теории и методологии исследования истории профсоюзного движения в Украине. Предлагаются пути повышения роли профсоюзов во взаимодействии с государством. Подчеркивается необходимость переакцентирования пассивно-защитной функции профсоюзных объединений и активно-поступательных способов.

Ключевые слова: период глобализации, мировой кризис, профессиональные союзы, гражданское общество, интенсификация производства.

A. Reynt. Some theoretical and methodological issues of the research of the history of trade union movement in Ukraine. The issues of the theory and methodology of the research of the history of trade union movement in Ukraine are analysed in the article. The ways of the increase of trade union role in cooperation with the state are proposed. The necessity of reforming passive-protective function of trade unions into active is underlined.

Key words: globalization, the world crisis, trade unions, civil society, intensification of production.

УДК 331.105.44:316.774

Шеліханов Є.В.,

завідувач учбової частини Навчального центру
Донецької обласної ради профспілок

Деякі питання щодо подолання інформаційної закритості профспілкового руху

У статті розглядаються проблеми подолання профспілками за сучасних умов замкнутого інформаційного простору. Визначені основні шляхи вирішення цього питання й узагальнені методи інформаційної роботи профспілок.

Ключові слова: інформація, комунікація, Інтернет, профспілковий рух, сучасні комп'ютерні технології, соціум.

У сучасному суспільстві інформація стає найважливішою цінністю, а індустрія отримання, обробки і трансляції інформації – провідною галуззю діяльності, куди з кожним роком вкладаються все більш значні капітали. На думку провідних учених, інформація є важли-



вим стратегічним ресурсом, відсутність якого призводить до суттєвих втрат в економіці. Інформатизація суспільства виступає одним з вирішальних чинників модернізації економіки на ринкових засадах і запорукою інтеграції України в світове співтовариство.

Світ крок за кроком просувається в напрямі до створення інформаційного суспільства, в якому нові системи виробництва потребують також і якісно нового устрою громадських відносин. Нова модель суспільства, що пов'язана з поняттям інформації, потребує значного переосмислення діяльності профспілок. Для цього потрібно подивитись на історію людства як на процес не стільки пошуків все нових і більш ефективних засобів виробництва, а й як на процес пошуків нових і ефективних засобів комунікації.

Комунікація – це дуже складне і багатовимірне явище, що має універсальний характер. Тут лише окреслимо ідею комунікативної побудови суспільства як найбільш суттєвої структури, що визначає його сферу виробничої діяльності, стереотипи мислення, соціальної поведінки. Досить згадати, що наше суспільство протягом багатьох років мало характер принципово антикомунікативний. Воно будувалось згідно з принципами раціонально діючої машини, де кожному відводилась роль гвинтика, замінити який на інший було нескладно, головне, щоб працювала машина в цілому. В цьому сенсі радянські профспілки не дуже відрізнялися від інших соціальних інституцій того часу.

У сучасному суспільстві, побудованому на принципах комунікації, людина вже не є гвинтиком, а головною фігурою у виробленні та перетворенні інформації. Суспільство тоді не є машиною, а гнучкою системою різноманітних і багатовимірних комунікативних структур. Очевидно, що цінність людської особи в цьому суспільстві значно зростає і тим вона вище, чим людина багатше духовно і інтелектуально, оскільки розвинена людина володіє більш великим спектром мов культури і має значний потенціал для вироблення нетривіальних ідей.

На інформаційному ринку використовуються різноманітні прийоми і техніки, що забезпечують досягнення поставлених цілей. У той самий час характер і специфічні особливості тих прийомів і способів, за допомогою яких вони спілкуються зі своїми партнерами й контрагентами, визначаються насамперед тією чи іншою інформаційно-комунікативною системою, що складається в політичній сфері. Як такі системи, що визначають інформаційні потоки, що задають способи діяльності комунікаторів і реципієнтів, стиль їхнього спілкування й інші параметри інформаційного поведження, виділяються: прийняття рішень, проведення виборчих кампаній, врегулювання міжнародних і внутрішньополітичних криз тощо [1].

У той самий час, сьогодні засіб комунікації стає важливішим за саме повідомлення, тобто зміст інформації залежить насамперед від того, по якому каналу вона передана – по радіо, телебаченню, чи у газеті. У зв'язку з цим такий дослідник як М. Маклюен поділяє всі засоби комунікації на «гарячі» і «холодні». У самому доступному розумінні, гарячі засоби спілкування – це такі засоби, що залишають аудиторії мінімум можливостей для домислювання, для самостійної роботи мозку. Таке, наприклад, радіо, і не випадково саме завдяки його використанню фашистська пропаганда за лічені роки залучила до своїх лав освічених німців. Холодні ж засоби спілкування – а це і звичайна мова, і телебачення (і Інтернет) – вимагають співучасті, заповнення сказаного і показаного. Тому накази варто передавати по радіо, а от із проханнями доречніше звертатися по телебаченню.

Тепер про газети. Подібно до книги, у газеті висвітлюються «речі» (події, явища) «зсередини», але тільки не «зсередини особистості», а «зсередини суспільства». Тому специфіка газети – показувати виворіт суспільства. От чому для газети «дійсні новини – це погані новини», те пак скандали і викриття. Кращою частиною журналів і газет Маклюен вважає рекламу. Реклама – це безсумнівно новини. Однак її єдиний і генеральний недолік у тім, що це завжди гарні новини. Щоб зрівноважити ефект цих гарних новин, у газеті доводиться подавати багато поганих новин. Більш того, «...власники засобів комунікації завжди намагалися дати публіці те, що вона хоче, тому що почували, що їхня сила – у самому засобі комунікації, а не в змісті. Іншими словами, усі у світі комунікації підводяться під основний афоризм Маклюена «The medium is the message» – «Засіб – це повідомлення» [2].

Якщо звернутись до вивчення інформаційного простору в нашому сьогоденні, можна



зафіксувати лише перші зрушення в напрямі створення профспілкового інформаційного простору. Наявність комп'ютерної техніки, розвинутої інфраструктури зв'язку – це лише технологічні передумови. Найзначніших змін потребує сама організація виробництва інформації профспілок, і насамперед, великі зрушення повинні торкнутись психології кожного профспілкового працівника, члена профспілки, форм його мислення і духовного життя. Якщо людина перестане почувати себе гвинтиком, а вважатиме центром інформаційного універсуму, що пов'язаний профспілковими каналами комунікації з іншими центрами профспілкової, громадської, загальнодержавної інформації, вона більш повно розкриватиме внутрішні можливості свого творчого розвитку. Зрозуміло, що таке ставлення до реальності потребує професійного, культурного та духовного розвитку високого рівня.

Слід зазначити, що перехідний характер пострадянського, у тому числі й українського, соціуму обумовлює специфіку інформаційного забезпечення профспілок, що полягає у наступному:

- стара інформаційна організація забезпечення розвитку профспілок не відповідає новим потребам суспільства;
- копіювання відповідної організації інформаційної діяльності профспілкових центрів розвинутих країн неефективне, оскільки не дозволяє вирішувати нагальні проблеми сучасного українського профспілкового руху;
- модель оптимальної організації, адекватна умовам теперішнього стану профспілок, апіорі невідома, вона формується в процесі їх життєдіяльності [3].

Необхідно формувати уявлення про роль інформації у житті профспілок та суспільства загалом як своєрідної форми обслуговування цієї «суспільно-виробничої машини». Профспілковим співробітникам всіх рівнів слід, нарешті, зрозуміти, що інформація повинна надаватись не сама по собі, а лише як засіб формування суспільної думки, регулювання соціальної поведінки людських мас, тобто щось на зразок команд, які подаються від однієї частини машини до іншої. Звідси необхідність створення механізмів відсіву небажаної інформації тощо. Адже у структур влади, різних політичних сил завжди є бажання регулювати інформаційні потоки у бажаному для себе напрямі, або навіть вводити в канали комунікації дезінформацію, якщо цього, як вони вважають, потребують їх інтереси. Профспілкам потрібно адекватно реагувати на ці небезпечні дії, коли вони стосуються висвітлення роботи профорганів, первинних профорганізацій.

У демократичних країнах монополізації інформаційного простору держави або приватними компаніями протистоять суспільне телебачення, профспілкове зокрема. У нас же таких переваг досі немає [4].

Кризова ситуація в інформаційному полі профспілок України кожен день катастрофічно погіршується. Взагалі українське профспілкове середовище має недостатню інформаційну культуру, тому, незважаючи на зріст кількості імпортованої комп'ютерної техніки, головним чином персональних комп'ютерів, суттєво не поліпшить ситуацію. Сьогодні вже можна говорити, що персональні комп'ютери в кабінетах керівників та спеціалістів більшості профорганів національного та регіонального рівня, але значною мірою вони виконують функцію друкарської машинки, предмета меблів, створюючи лише видимість інформатизації.

Слід зазначити, що також погана ситуація у сфері профспілкових ЗМІ в Україні. Тиражі профспілкових газет та журналів недостатні для виконання покладених на них завдань щодо проведення сильної інформаційної політики серед населення та членів профспілок, зокрема, проблеми стосуються насамперед фінансового забезпечення. Звідси немає потужних кроків стосовно популяризації профспілкової преси. При цьому наразі фактично не існує незалежних демократичних ЗМІ, оскільки вони знаходяться у фінансовій залежності від різноманітних олігархічних груп або від політичної влади, де могли би профспілки подавати неупереджену інформацію. Особливо це стосується регіональних, місцевих теле-, радіокомпаній та друкованих періодичних видань [5].

Чи має профспілковий рух України вихід з цієї кризової ситуації? У принципі, профспілки мають необхідний інформаційний та економічний потенціал для подолання вищезгаданих проблем. Вже є у керівництва ФПУ, значної більшості регіональних профоб'єднань



про формування такої інформаційної політики, яка б заклала основи для вирішення фундаментальних завдань розвитку профспілкового руху, головними з яких є формування єдиного інформаційного простору профспілок України і їх входження до світового інформаційного простору, забезпечення інформаційної безпеки члена профспілки, профспілкової організації й суспільства. Крім того, увага має приділятися формуванню соціально орієнтованої масової свідомості, становленню галузі інформаційних послуг, розширенню правового поля регулювання суспільних відносин, у тому числі пов'язаних з одержанням, поширенням і використанням інформації [6].

На нашу думку, на сучасному етапі профспілкова інформаційна політика здійснюється за умов, коли концепція інформаційної безпеки, на щастя, вже сформульована у Федерації профспілок України та більшості обласних профцентрів [7].

Постійно зростає увага профспілкових структур до питань розвитку національного профспілкового інформаційного простору, розробки відповідних заходів щодо створення інфраструктури інформаційної безпеки ФПУ.

Здійснюється робота, спрямована на подальший розвиток профспілкових електронних засобів масової інформації, які сьогодні займають домінуючу позицію в інформаційному просторі.

При цьому питання щодо подолання інформаційної закритості профспілкового руху є ще доволі актуальним.

Для його вирішення, на нашу думку, є два головних напрями:

перший – підвищення рівня інформаційної роботи в членських і первинних організаціях на основі використання доступних методів і нових інформаційних технологій;

другий – структуризація і вдосконалення роботи для надання першорядного значення інформаційному супроводу діяльності профспілок на всіх рівнях – це сприяння ефективній діяльності обласної ради профспілок і його членських організацій у здійсненні захисту соціальних і економічних прав та інтересів членів профспілок і їх сімей, зміцненню і розвитку профспілкового руху, зростанню авторитету профспілкових організацій у суспільстві, залучення трудящих до профспілкової роботи шляхом широкої мотивації профспілкового членства. Розповсюдження практики і кращого досвіду постановки інформаційної роботи в профспілкових організаціях. Доведення до зведення профспілкового активу, трудящих повноцінній інформації на основі вивчення реального стану найважливіших проблем і соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві, місця і ролі профспілкового руху в їх вирішенні;

третій – подальше вдосконалення профспілкових засобів масової інформації, доведення достатнього тиражу профспілкових газет до кількості первинних і цехових профспілкових організацій, координаційних рад і обов'язкової індивідуальної підписки кожним профспілковим активістом. Забезпечити за рахунок фінансової підтримки засновниками друкарського органу і підвищення тиражу привабливості газети на рівні сучасних технологій, поліпшення змісту публікованих матеріалів, збільшення газетної площі і періодичності виходу профвидання.

На нашу думку, що головною умовою реалізації цих напрямів є їх фінансове забезпечення. Для цього слід створити консолідований фонд членських організацій Федерації профспілок України, регіональних профоб'єднань, галузевих профспілок для реалізації загальноукраїнської профспілкової інформаційної політики, розширення взаємодії з обласними ЗМІ, у тому числі й на TV, на договірній основі.

Таким чином, зрозуміло, тільки завдяки спільним зусиллям усіх профоб'єднань, спеціалістів їх виконавчих апаратів, членів профспілок можливо досягти таких необхідних умов у сфері профспілкових інформаційних комунікацій, які відповідали б сучасному стану суспільства, що сьогодні є вкрай актуальним і надзвичайно важливим.

Література

1. Соловьев А.И. Политология: Политическая теория, политические технологии: Учеб. для студ. вузов /А.И. Соловьев. – М.: Аспект Пресс, 2001. –С. 559.



2. SMI.RU. Маршал Маклюэн и информационные войны. – <http://www.smi.ru/2000/01/14/947797776.html>
3. Кулицький С. Інформаційні потреби пострадянської економіки та проблеми їх задоволення /С. Кулицький //Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матер. наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2001.– С. 267–269.
4. Вплив ЗМІ на демократизацію політичного життя України //Нова політика. – 2001. – № 6. – С. 26-29.
5. Кузнецов С. Україна в європейському інформаційному просторі /С. Кузнецов //Історичні і політологічні дослідження //Видання Донецького національного університету, історичний факультет.– 2001. – № 3 (7). – С. 67-79.
6. Несвіт Г.П. Інформаційна політика держави як фактор реформування суспільства: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. політ. наук; Одес. нац. юрид. акад. – Одеса, 2001. – С.16.
7. Додаток до Постанови президії облпрофради №П-9-3 від 19.04.2006 р. «Програма інформаційної роботи Донецької облпрофради»//www.osps.dn.ua.

Шелиханов Е.В. *Некоторые вопросы относительно преодоления информационной закрытости профсоюзного движения. В статье рассматриваются проблемы преодоления профсоюзами в современных условиях замкнутого информационного пространства. Определены основные пути решения этого вопроса и обобщены методы информационной работы профсоюзов.*

Ключевые слова: информация, коммуникация, Интернет, профсоюзное движение, современные компьютерные технологии, социум.

E Shelikhanov. *Some issues of overcoming the closed information field by trade union movement. The problems of overcoming closed information field by trade unions in modern conditions are considered. The basic ways of solving this task are defined and methods of information work of trade unions are generalized.*

Key words: information, communication, Internet, trade union movement, modern computer technologies, social surrounding.

Автори номера

<i>Бевз Зінаїда Василівна,</i>	аспірантка кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету
<i>Вовк Марина Анатоліївна,</i>	спеціаліст Навчального центру Донецької обласної ради профспілок
<i>Скворець Володимир Олексійович,</i>	кандидат філософських наук, старший викладач кафедри соціальної філософії та управління Запорізького національного університету
<i>Лебедєв Ігор Васильович,</i>	кандидат історичних наук, доцент кафедри менеджменту Одеського державного економічного університету
<i>Онїтко Тетяна Володимирівна,</i>	кандидат історичних наук, доцент кафедри культурології та історії Полтавського університету споживчої кооперації України
<i>Семикина Марина Валентинівна,</i>	доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету
<i>Даневич Микола Володимирович,</i>	аспірант факультету економіки та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету
<i>Широкова Маргарита Сергіївна,</i>	аспірантка, викладач кафедри соціології та економіки Криворізького державного педагогічного університету
<i>Боровик Валентина Олександрівна,</i>	кандидат технічних наук, доцент кафедри інформатики, голова профспілкової організації Сумського державного університету
<i>Олада Микола Михайлович,</i>	старший викладач кафедри гідроаеромеханіки, заступник голови профкому Сумського державного університету
<i>Головка Микола Леонтійович,</i>	доктор історичних наук, професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін та профспілкового руху, ректор Академії праці і соціальних відносин ФПУ
<i>Реєнт Олександр Петрович,</i>	доктор історичних наук, професор, член-кореспондент НАН України
<i>Шеліханов Євген Володимирович,</i>	завідувач учбової частини Навчального центру Донецької обласної ради профспілок
<i>Хара Василь Георгійович</i>	Голова Федерації професійних спілок України
<i>Осовий Григорій Васильович</i>	заступник Голови Федерації професійних спілок України
<i>Коваленко Сергій Миколайович</i>	кандидат фізико-математичних наук, доцент, проректор Академії праці і соціальних відносин ФПУ
<i>Берест Роман Ярославович,</i>	кандидат історичних наук, доцент кафедри археології та історії стародавнього світу Львівського національного університету імені Івана Франка
<i>Боднар Галина Анатоліївна,</i>	кандидат історичних наук, асистент кафедри новітньої історії України Львівського національного університету імені Івана Франка
<i>Бондарчук Ярослав Олегович,</i>	аспірант кафедри архівознавства та спеціальних галузей історичної науки Київського національного університету імені Тараса Шевченка

<i>Двірна Катерина Петрівна,</i>	кандидат історичних наук, доцент кафедри історії України Інституту історичної освіти Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова
<i>Дутчак Анатолій Васильович,</i>	заступник Голови профкому «Лукоор – Карпатнафтохім», м. Калущ
<i>Жерноклеєв Олег Станіславович</i>	доктор історичних наук, доцент, завідувач кафедри всесвітньої історії Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
<i>Захарченко Таїса Костянтинівна</i>	кандидат історичних наук, доцент кафедри всесвітньої історії, правознавства та методики навчання історії, заступник декана соціально-гуманітарного університету Бердянського державного педагогічного університету
<i>Каліберда Тетяна Віталіївна,</i>	студентка V курсу соціально-гуманітарного факультету Бердянського державного педагогічного університету
<i>Кондратюк Костянтин Костянтинович,</i>	доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри новітньої історії України Львівського національного університету імені Івана Франка
<i>Кучерена Микола Михайлович,</i>	професор Волинського національного університету імені Лесі Українки
<i>Щеблюк Станіслав,</i>	здобувач кафедри новітньої історії України Волинського національного університету імені Лесі Українки
<i>Райківський Ігор Ярославович,</i>	кандидат історичних наук, завідувач кафедри історії України Прикарпатського національного університету імені В. Стефаника



ВИМОГИ ДО СТАТЕЙ

Стаття повинна розкривати зміст однієї з рубрик збірника:

- 1) Соціальне управління і профспілковий рух;
- 2) Право України: теорія і практика;
- 3) Економіка. Проблеми економічного дослідження;
- 4) Політика, історія, культура
- 5) Наукові рецензії.

Автор статті відповідає за правильність і достовірність викладеного матеріалу, за належність останнього йому особисто.

Обсяг статті – від 6 до 12 сторінок машинопису.

Стаття повинна вміщувати такі елементи: постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язування даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячена стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі (витяг з постанови Президії Вищої атестаційної комісії України від 15.01.2003 р. № 7-05/1 «Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України». – Бюлетень ВАК України. – 2003. – № 1).

Текст статті друкується на папері стандартного формату (**A4**) через 1,5 інтервала з дотриманням таких розмірів полів: верхнього, нижнього і лівого – 2 см, правого – 1 см.

Весь текст повинен бути набраний шрифтом **Times New Roman 14 pt** в одну колонку без застосування будь-якого форматування. Не допускається використання вставок та гіперпосилань. Можна виділяти окремі частини тексту курсивом або напівжирним шрифтом. Формули обов'язково повинні розмічатися. Посилання на літературу розміщується наприкінці тексту.

Ілюстрований матеріал виконується чітко і якісно. Посилання на ілюстрації у тексті статті – обов'язкове.

Разом із друкованою статтею подається електронний варіант на дискеті 3,5 дюйма обсягом 1,44 Мб. Файл статті повинен бути збережений у форматі RTF або у форматі MSWord 7/97. Екранні копії, схеми, малюнки та фотографії записуються на дискеті окремими графічними файлами форматів TIFF, BMP, GIF, JPG, в імені яких повинен вказуватись номер малюнка в статті, наприклад, pict_10. tif. На дискеті обов'язковими мають бути тільки файли, які відносяться до змісту статті. На етикетці дискети необхідно вказати прізвище та ініціали автора/авторів.

Структура статті: прізвище і ініціали автора, назва статті, анотації (рос., англ.), ключові слова, текст статті, бібліографія.

Наприклад:

Рубрика 5

Іванов Іван Іванович

Підготовка військових кадрів...:

1944–1950 рр.

...отримали вказівку партійних органів спрямувати першочергові удари на ліквідацію терористичних угруповань ОУН у містах і райцентрах [1, арк.10; 37, арк.27]. Найбільш уражені диверсіями стали райони Полісся та наближені до державного кордону залізничні відтинки Прикарпаття [2, с. 213].

Література

1. Військове виховання підрозділів СБ у 1941–1943 рр. див.: Огороднік В. Військова підготовка відділів Служби безпеки ОУН (Б) у 1940–1943 рр. /Валерій Огороднік //Вісник Академії праці і соціальних відносин ФПУ. – 2008. – № 4. – С. 64–70.
2. Биструхін Г. Меч і тризуб. Розвідка і контррозвідка руху українських націоналістів та УПА (1920–1945). Моногр. /Г. Биструхін, Д. Веденєєв. – К.: Генеза, 2006. – 408 с.

Автор підписується на звороті останньої сторінки.

До статті додаються:

1) УДК;

2) прізвище та ініціали автора (рів), назва, анотація, ключові слова (укр., рос., англ. мовами);

3) дві рецензії:

одна з них може бути затверджена кафедрою або науково-дослідним відділом, де працює автор;

друга – зовнішня;

3) відомості про автора: прізвище, ім'я, по батькові, повністю звання, посада, контактні телефони.

Наприклад:

Іванов Іван Іванович, кандидат історичних наук, доцент кафедри теорії та історії держави і права Академії праці і соціальних відносин ФПУ.

Телефон: 526 – 15 – 45; e-mail: edit@socosvita.kiev.ua

До статті можуть бути внесені зміни редакційного характеру без згоди авторів.

До рубрики «**Наукові рецензії**» подаються матеріали українською мовою (обсягом від 3 до 6 стор.) у двох варіантах:

роздрукований за підписом автора рецензії і печаткою;

електронний на дискеті 3,5 дюйма.

Після подання матеріалу редколегія журналу в місячний термін розглядає доцільність розміщення рецензії, а науковий редактор вносить правки редакційного характеру (якщо це потрібно) та письмово погоджує їх з автором рецензованої роботи, або рецензентом. Поданий матеріал відображає точку зору рецензента, яка може не збігатися з позицією редколегії журналу.

Роздруковані матеріали і дискета авторів не повертаються.

Інформація для вступників

ШАНОВНІ АБИТУРІЄНТИ!

Академія праці і соціальних відносин **приймає на конкурсній основі** для навчання громадян України, а також осіб без громадянства, які мешкають в Україні на законних підставах, мають **документ державного зразка** про повну загальну середню освіту, неповну, базову чи повну вищу освіту, або документ про здобуту освіту іноземних держав (не державного зразка України), з обов'язковою нострифікацією, проведеною Міністерством освіти і науки України в установленому порядку.

Академія **акредитована** за статусом вищого закладу освіти **III–IV рівнів** (сертифікат Державної акредитаційної комісії України серія PI–III, № 111015 від 05.07.2006р., наказ МОН України від 26.10.2004р.№ 2422–Л).

Випускники Академії отримують **диплом державного зразка**.

Основні освітні послуги, які надає Академія

1. Підготовка за освітньо–кваліфікаційними рівнями **бакалавр** (4 роки) та **спеціаліст/магістр** (1 рік на базі освітньо–кваліфікаційного рівня бакалавр) здійснюється через **денну, заочну та екстернатну форми навчання** на факультетах:

ЕКОНОМІЧНОМУ:

БАКАЛАВР за напрямками:

- 6.030504 Економіка підприємства
- 6.030508 Фінанси і кредит
- 6.030507 Маркетинг
- 6.030601 Менеджмент

СПЕЦІАЛІСТ/МАГІСТР за спеціальностями:

- 7./8.050104 Фінанси
- 7./8.050108 Маркетинг
- 7./8.050107 Економіка підприємства
- 7.050105 Банківська справа
- 7.090201 Менеджмент організацій

ЮРИДИЧНОМУ:

- 6.030401 Право

- 7./8.060101 Правознавство

СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ:

- 6.030101 Соціологія

- 7./8.040202 Соціальна робота
- 7.040201 Соціологія

2. Продовження навчання для осіб, які навчались чи закінчили училища, коледжі, технікуми, інститути, академії тощо здійснюється через денну та заочну форми навчання на всіх факультетах за зазначеними у п.1 спеціальностями.

3. Перепідготовка (друга вища освіта) здійснюється через денну, заочну та екстернатну форми навчання на факультетах: економічному та соціального управління.

4. Конкурсний відбір вступників на **I курс денної та заочної форми навчання** здійснюється приймальною комісією за сертифікатами Українського центру оцінювання якості освіти, отриманими вступниками у поточному році (4 бали і вище за 12–бальною шкалою оцінювання або 124 бали і вище за 100–бальною системою оцінювання) (за результатами вступних випробувань) з української мови та літератури (обов'язково) та одного з профільних (предметів) дисциплін (за вибором абітурієнта).

Абітурієнти, які бажають **продовжити навчання** або отримати **другу вищу освіту**, зараховуються до Академії **за результатами співбесіди з фахових дисциплін**, отримати освіту через **екстернатну** форму навчання – **за результатами співбесіди з профільних дисциплін**.

Термін прийому документів і вступних випробувань:

денна форма навчання:

прийом документів з **23 червня до 22 липня**;
конкурс сертифікатів (вступні випробування) з **23 липня**; зарахування до **10 серпня**.

заочна та екстернатна форми навчання:

прийом документів **протягом року**;
конкурс сертифікатів (вступні випробування) – **у міру комплектації груп**.

Абітурієнти подають такі документи:

- заява встановленого зразка;
- документ державного зразка про освіту (оригінал або копію, завірену у встановленому порядку);
- Сертифікати Українського центру оцінювання якості освіти;
- медична довідка за формою 086–У (оригінал або копія).
- шість фотокарток 3 x 4;
- паспорт чи свідоцтво про народження, військовий квиток чи приписне свідоцтво та документи, що надають право на пільги, вступник подає особисто;
- два конверти з маркою.

Навчання в Академії платне, на умовах договору, оплата здійснюється за рахунок юридичних чи фізичних осіб.

Телефон приймальної комісії: (044) – 526–06–64
e-mail: info@socosvita.kiev.ua http://www.socosvita.kiev.ua