

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СВІТІ

Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції

(26 квітня 2018 р.)



**Академія праці, соціальних відносин і туризму
Профспілка «Радіоелектронмаш» України
Рада директорів ВНЗ I–II рівнів акредитації м. Києва
Всеукраїнське методичне об'єднання голів студентських
профкомів ЗВО I–II рівнів акредитації**

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СВІТІ

**Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(26 квітня 2018 р.)**

**Київ
Четверта хвиля
2018**

УДК 372/461/008

Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі:

Зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (26 квітня 2018 року) [упор. Вopі-
лов О. М., Жураківська Т. О., Івженко Ю. В. ; заг. ред. Буяшенко В. В.]. – Київ
: Четверта хвиля, 2018. – 96 с.

У збірнику представлені тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-прак-
тичної конференції «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у
світі». Профспілкові лідери, викладачі та студенти представили свої дослідження з
історії та розвитку профспілок в Україні, Бельгії, Чехії, Німеччини, Японії та інших
країнах.

Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться
питаннями розвитку та історією профспілкового руху у світі.

Редколегія може не поділяти погляди авторів, викладені у збірнику.

Автори несуть повну відповідальність за опублікований матеріал.

© АПСВТ, ВМОГСП ЗВО І-ІІ, 2018
Автори статей, 2018

ЗМІСТ

<i>Землянська Наталія Геннадіївна, Семигіна Тетяна Валеріївна</i> Нелегальна трудова міграція та профспілки України	5
<i>Сухова Галина Леонідівна</i> Студентські профспілки в Європі	8
<i>Азаркова Лариса Вікторівна, Подтиккан Ірина Володимирівна</i> Пріоритети діяльності профспілки та системи охорони праці закладу освіти з питань формування особистої соціалізації студента та мобільності випускника	13
<i>Білановський Олексій Миколайович</i> Український анархо-синдикалізм: історичний досвід махновщини та його актуальність для українського сьогодення	18
<i>Глоба Єгор Володимирович</i> Вплив німецьких профспілок на підвищення рівня життя в країні	22
<i>Касьян Ольга Вікторівна</i> Профспілки в Україні та за кордоном: історичний досвід, сучасний стан і перспективи	25
<i>Калько Костянтин Павлович</i> Співпраця профспілок України з навчальними закладами здля гарантованого працевлаштування молодих спеціалістів	29
<i>Плахотнюк Владислав Олегович</i> Проблеми профспілкового руху в сучасному світі	33
<i>Науменко Іван Анатолійович</i> Роль профспілок Франції в освіті, підвищенні кваліфікації та працевлаштуванні молоді	37
<i>Тучина Катерина Юріївна</i> Участь профспілок у функціонуванні громадського суспільства	40
<i>Міщанин Мар'яна Василівна</i> Пріоритети та особливості профспілкової діяльності ППО студентів Івано-Франківського коледжу ЛНАУ	43
<i>Корнійчук Євген Максимович</i> Перші кроки профспілкового руху	48
<i>Гуга Зорина Іванівна</i> Профспілки та їх роль у соціально-трудоному розвитку	52
<i>Камоцький Максим</i> Організація профспілкового навчання серед студентських лідерів	57

<i>Муха Яна Олександрівна</i> Сучасний стан та перспективи розвитку профспілкових організацій у Данії	59
<i>Власюк Ірина Іванівна</i> Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у Сполучених Штатах Америки	63
<i>Зданевич Діана</i> Забезпечення системи стандартів праці в Японії	66
<i>Мехтієва Севіль</i> Профспілки Чехії та їх роль у поліпшенні умов праці та забезпеченні безпеки праці	69
<i>Мостович Ганна, Денік Павло, Ківало Антон</i> Профспілки зв'язку у країнах світу	72
<i>Бажан Людмила Володимирівна</i> Міжнародні зв'язки профспілок УРСР з німецьким пролетаріатом у 1920-х – на початку 1930-х рр. XX ст.	80
<i>Пазюк Дмитро</i> Профспілки Данії: забезпечення гідної праці та високого рівня членства працівників	85
<i>Гученко Марина Сергіївна</i> Студентська профспілка – це потужна хвиля у сучасному житті студентів	88
<i>Харченко Марія</i> Розвиток профспілкового руху в Данії	90

НЕЛЕГАЛЬНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ТА ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

Землянська Наталія Геннадіївна
Семигіна Тетяна Валеріївна

Всеукраїнська профспілка виробників і підприємців
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Заданими Державної служби статистики, на 1 січня 2017 р. в Україні налічується близько 26 млн осіб працездатного населення віком 16–59 років [1]. З них економічно активними є 17,2 млн осіб. Із зазначеної кількості громадян 16,1 млн. осіб, або 90,4 %, зайняті економічною діяльністю, а решта 1,7 млн осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні [2]. А що відбувається з рештою, яка становить понад 8 млн працездатних українців? Вони зайняті переважно в тіньовому секторі української економіки або ж, нарощуючи темпи трудової міграції, поповнюють нелегальну зайнятість на ринках праці сусідніх країн.

Сьогодні Україна – це переважно міграційний донор, який задовольняє дефіцит трудових кадрів Польщі, Чехії, Словаччини, Угорщини, країн Балтії та Російської Федерації працюючими, кваліфікованими робітниками. За різними оцінками, від 1,5 до 3 млн осіб здійснюють трудові поїздки за кордон. При цьому правовий статус українських мігрантів непевний, значна частина з них не має дозволу на проживання або працевлаштування. Як наслідок, мігранти наражаються на небезпеку потрапити в тенета торговців людьми: чимало українок зазнають сексуальної експлуатації за кордоном, нерідко трудові мігранти опиняються у трудовому рабстві. Чимало з них були завербовані для заповнення непрестижних у країнах ЄС вакансій у сферах будівництва, сільського господарства, догляду за дітьми або літніми особами, господарських робіт у домогосподарствах, ресторанах або готелях.

З отриманням безвізового режиму з країнами Європейського Союзу та можливістю тимчасово працювати в Польщі за біометричним паспортом кількість трудових мігрантів з України до ЄС має тенденцію до зростання. Відтак зростають нелегальна зайнятість українців за кордоном та ризики потрапляння в ситуації торгівлі людьми з метою трудової експлуатації. При цьому науковці відзначають, що неконтрольована трудова міграція несе в собі значні ризики для життя, здоров'я громадян та економіки України [5].

Повноваження щодо соціального захисту громадян України, які є трудовими мігрантами, та здійснення профілактики нелегальній трудовій надані різним міністерствам та службам виконавчої влади України.

Слід відзначити, що зволікання з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) N 97 не дає змоги заснувати компетентну та безплатну службу допомоги працівникам-мігрантам, яка б, зокрема, надавала б належну інформацію, про яку йде мова у статті 2 Конвенції [3]. Вакуум в інформаційному просторі та неможливість оперативного та безоплатного консультування щодо ризиків нелегального працевлаштування за кордоном дає широкі можливості для діяльності шахраям-вербувальникам.

В Угоді про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з другого боку, в Главі 21 стаття 419 зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації». В статті 421 окремо виділена роль соціальних партнерів, до яких входять і профспілки: «Сторони сприяють залученню всіх заінтересованих сторін, зокрема соціальних партнерів та організацій громадянського суспільства, у контексті впровадження реформ в Україні та співробітництва між Сторонами згідно із цією Угодою» [4].

Профспілки не відсторонені від викликів пов'язаних з підвищенням трудової міграції за кордон, тільки за 2015–2016 роки відбулось падіння профспілкового членства на більш, як 500 тис. осіб. Звісно, на це вплинула анексія Криму та окупація територій Донецької та Луганської областей. Та потрібно зауважити, що значна кількість цих членів профспілок поповнили лави трудових мігрантів. Нашу думку, підвищення рівня профспілкового членства завжди є запорукою міцності профспілкового руху, тому наявність кордонів не має впливати на рівень захисту членів профспілок, що тимчасово працюють на іноземних підприємствах.

Потрібно відзначити певні кроки представників незалежного профспілкового руху в Україні: у 2016 р. утворена Профспілка українських трудових мігрантів «Трудова солідарність», що захищає працюючих членів профспілки у Польщі та Чехії, також у 2016 р. засновано Міжгалузову профспілку українських працівників Польщі. Але ці поодинокі профспілки не мають належної сили та статусу повноцінного соціального партнера в країні перебування працівників.

Профспілки України, зокрема Федерація профспілок України, мають усі можливості для створення системи захисту прав трудових мігрантів, що має

вплинути на політику зайнятості, в контексті тимчасової зайнятості за кордоном, до виходу із стагнації вітчизняного ринку праці, та соціального захисту українців, базуючись на зобов'язаннях, викладених в Угоді про асоціацію Україна – ЄС, а саме з урахуванням норм статей 16, 17 та 18 Угоди.

З огляду на наявну ситуацію з трудовою міграцією видається доцільним створення структури під контролем профспілок, спрямованої на подолання ключових небезпечних чинників трудової міграції. Ця структура може здійснювати свою діяльність через територіальні профоб'єднання – членські організації Федерації професійних спілок України, за рахунок цієї структури можна охопити всю територію України. Також через профспілкове членство в українській профспілці, без створення відповідного клона за кордоном, можливо було б отримати захист у разі тимчасовій трудовій міграції через співпрацю із Конфедераціями та Федераціями профспілок та роботодавців країн – реципієнтів, відділеннями Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, з Українськими діаспорами та об'єднаннями Українських працівників за кордоном, посольствами України.

Список використаних джерел

1. Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2017 р.: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2017. С. 9.
2. Ринок праці в I півріччі 2017 р. / Державна служба статистики України, 2017. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm (дата звернення: 30.03.2018)
3. Конвенція про працівників – мігрантів (переглянута 1949 року) №97 (1975). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_159 (дата звернення: 29.03.2018)
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011?find=1&text=420 (дата звернення: 30.03.2018)
5. Юськів Б. Глобалізація і трудова міграція в Європі. Рівне : Видавець О. М. Зень, 2009. С. 211–234.

СТУДЕНТСЬКІ ПРОФСПІЛКИ В ЄВРОПІ

Сухова Галина Леонідівна

*Торговельно-економічний коледж Київського національного
торговельно-економічного університету*

Сучасне життя характеризується зміною структури всіх аспектів соціального, політичного, економічного життя в державі. Настав час здійснити перехід від застарілих і неефективних підходів до формування і реалізації соціальної політики. А це можливо лише при взаємній готовності державних і суспільних інститутів до співробітництва та партнерства.

Зростання чисельності осіб найманої праці, концентрація найнятих робітників на великих підприємствах зумовила необхідність їх об'єднання для захисту своїх інтересів. Простою, найдоступнішою формою об'єднання стають професійні спілки.

Профспілки – це важливий інститут громадянського суспільства, який захищає права і свободи громадян у галузі трудових відносин. Ця роль профспілок набуває особливо важливого значення в умовах становлення демократії та ринкової економіки. А створення потужних впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників – невід'ємний атрибут цивілізованої держави.

Крім цього, профспілки створюються і в студентських колективах. Про особливості діяльності студентських профспілок у деяких європейських країнах зупинимось детальніше.

Швеція

Шведська конфедерація професійних асоціацій Saco – одна з трьох членських організацій Міжнародної конфедерації профспілок у Швеції. Вона об'єднує економістів, юристів, IT спеціалістів, вчителів, менеджерів, архітекторів, лікарів, фармацевтів, інженерів – в основному це працівники з вищою освітою.

Saco об'єднує 23 національні профспілки, які нараховують 650 тисяч членів. Із них 100 тисяч – це студенти вузів. Студенти входять до 19 із 23 членських організацій Saco.

На національному рівні студентські секції галузевих профспілок об'єднані в організацію Saco Student, яка є найбільшою в Швеції організацією профспілок студентів.

Мета її діяльності – поліпшення становища студентів і випускників вузів, вплив на політику в галузі освіти і праці.

В останні роки в діяльності Saco Student пріоритетними були питання соціального страхування студентів, перспектив працевлаштування студентів після завершення навчання, організації літніх курсів. Хоча члени Saco Student є членами відповідних галузевих профспілок, Saco Student проводить самостійну політику, представлена в Раді Saco, має власні органи – конгрес, раду, президента, віце-президента.

До складу Saco входять Національна профспілка вчителів Швеції та Шведська асоціація викладачів університетів. Профспілка вчителів об'єднує 85 тисяч членів та є єдиною профспілкою в країні виключно для кваліфікованих вчителів. Для тих, хто ще навчається, щоб стати вчителем, в профспілці створена студентська асоціація, яка представлена в усіх педагогічних візах. До складу асоціації викладачів входять також і аспіранти.

Серед її пріоритетів – стипендії для аспірантів, покращення умов їх навчання, включаючи наставництво, умови праці та доступ до ресурсів.

Франція

В умовах централізованої організації системи вищої освіти Франції університетські органи мають обмежені повноваження щодо прийняття рішень. Як наслідок, студентські профспілки, як правило, створюються на національному рівні та мають свої організації в більшості університетів.

Найбільші національні профспілки студентів мають сильну політичну зорієнтованість. Їхні дії, як правило, спрямовані на захист свого бачення організації вищої освіти, а не зосереджені на конкретних інтересах членів профспілки в навчальному закладі.

Членство в профспілці фактично є політичним вибором та не приносить значних переваг для студентів. Сила профспілок визначається не їхньою чисельністю, а здатністю ефективно організувати протестні дії.

Найважливіша студентська профспілка у Франції – лівий Національний союз студентів Франції UNEF. Він створений ще в 1907 році, нараховує понад 30 тисяч членів.

UNEF представляє інтереси студентів у відносинах з національними і місцевими органами влади, політичними партіями, органами, що займаються питаннями вищої освіти, і адміністрацією університетів. UNEF є представницькою організацією студентів, що має на меті захист їх інтересів в питаннях управління інфраструктурою університетів, наукових досліджень, харчування студентів, забезпечення житлом. UNEF має найбільше місць серед інших організацій в Національній раді з питань вищої освіти і наукових досліджень (5 місць з 11) і Національному центрі з питань діяльності університетів і шкіл (4 місця з 8).

На сьогодні UNEF присутній в багатьох університетах Франції. Місцеві відділення, які охоплюють або один вуз, або декілька вузів в одному місті, мають назву «загальна асоціація студентів».

UNEF прийняв позиційні документи з багатьох питань вищої освіти, умов навчання і життя студентів, але його основні вимоги:

- універсальне та індивідуалізоване соціальне забезпечення;
- соціальний план;
- демократизація вищої освіти;
- рівність.

UNEF підтримує хороші відносини з більшістю основних профоб'єднань (CGT, FO, UNSA, CFTC, FSU), з якими виступає із спільними заявами, випускає спільні документи, наприклад поради для студентів. UNEF також активно працює на міжнародній арені, зокрема в рамках Європейського союзу студентів.

Крім цього, є також зорієнтовані на класову боротьбу профспілки студентів, наприклад Solidaires Étudiant-e-s (утворена в січні 2013 року шляхом злиття колишніх організацій SUD Etudiant і Федерацією Syndicale étudiante (FSE)), який відмовляється від співпраці з керівництвом університетів і активно займається організацією студентів.

Данія

У Данії система вищої освіти складається з двох паралельних секторів: університети та університетські коледжі прикладних наук.

Університети – загальна академічна освіта, орієнтована на наукові дослідження. Університетські коледжі прикладних наук орієнтовані на підготовку спеціалістів для ринку праці з високою професійною кваліфікацією. Університети належать до компетенції Міністерства науки, в той час, як університетські коледжі – до компетенції Міністерства освіти.

Студенти університетів звичайно є членами Національної спілки студентів Данії, яка представляє їх на національну рівні.

Студенти ж вищих навчальних закладів, які належать до компетенції Міністерства освіти, як правило є членами відповідної профспілки за напрямом підготовки. Наприклад, студенти педагогічних вузів є членами загальнонаціональної профспілки вчителів і так далі.

Німеччина

У Німеччині студенти мають право бути членами профспілок. Німецька профспілка працівників освіти і науки організовує студентів, які отримують відповідну кваліфікацію – майбутніх вчителів усіх секторів і рівнів освіти та науковців. У зв'язку з тим, що майже кожен студент може стати

вчителем або науковцем, Профспілка фактично приймає усіх студентів, які хочуть до неї вступити, але все таки більшість студентів-членів профспілки є студентами, що опановують педагогічні спеціальності. Вони повинні платити членські внески до Профспілки у розмірі 2,50 євро на місяць.

Окрім того, існують офіційні студентські спілки, які створюються згідно із законодавством федеральних земель. Кожен студент, який навчається у вищому навчальному закладі, може вступити в спілку. Вона автоматично отримує право представляти його.

Студенти зобов'язані платити членські внески в студентські спілки – близько 10 євро за семестр. Майже половина спілок є членськими організаціями національного добровільного об'єднання студентських спілок (FZS). FZS входить до Європейської спілки студентів.

У Німеччині є колективні угоди, які охоплюють навчальні заклади, включаючи вищі навчальні заклади. Але права студентів в них не висвітлюються та не визначаються.

Щодо державної підтримки студентів – існує система державного фінансування студентів BAföG. Її метою є забезпечення рівних можливостей отримання вищої освіти для студентів, надання можливості вибору тієї програми чи курсу, яка відповідає їх здібностям та інтересам.

Підтримка залежить від потреб студента та надається, якщо фінансові можливості його родини не дозволяють самостійно забезпечити отримання вищої освіти.

Студенти можуть отримувати фінансову підтримку до 670 євро на місяць в залежності від заробітної плати своїх батьків, хоча більшість отримують 300–400 євро. Як правило 50 % цієї суми становить безповоротний грант, а інші 50 % – безвідсоткова позика, яку потрібно повернути після того, як дохід після завершення навчання перевищить певний рівень. На сьогодні 25 відсотків студентів в Німеччині отримують допомогу в рамках BAföG.

В цілому слід зазначити, що профспілкові організації виконують важливу роль в соціально-трудових відносинах. Вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами студентів та працівників.

Список використаних джерел

1. Головне в стратегії профспілки – рішучість, солідарність, цілеспрямованість // Освіта України. – 2013. – № 34. – С. 6–7.
2. Замазій С. Профспілка на підприємстві // Все про бухгалтерський облік. – 2014. – 22 березня. – С. 22–41.
3. Офіційний сайт Європейської спілки студентів – ESU, <http://www.esu-online.org/>

4. Сачков Л. Мотивація перебування в членах профспілки // Освіта. – 2012. – № 3–4. – С. 2.
5. Сільченко С. Актуальні проблеми створення професійних спілок і первинних профспілкових організацій // Підприємництво, господарство і право. – 2013. – № 10. – С. 111–113.
6. Стоян О. Профспілковий рух в умовах утвердження незалежності України // Профспілки України. – 2002. – № 5. – С. 10–17.
7. Цвих В. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика. – Київ, 2002. – С. 146.

ПРІОРИТЕТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ ТА СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ З ПИТАНЬ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТА ТА МОБІЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКА

**Агаркова Лариса Вікторівна
Подтикан Ірина Володимирівна**

Кременчуцький медичний коледж імені В.І. Литвиненка

На роботі ми проводимо майже третину свого життя. Від того, наскільки комфортно ми там почуваємося, залежить дуже багато: наше здоров'я і працездатність, а звідси – і прямий зиск для держави і роботодавця. Проблеми захисту прав працівників існують стільки ж, скільки і сама наймана праця. Тривалість робочого дня і рівень оплати праці, наявність соціального пакету і безпечність умов праці є тими питаннями, що знаходяться в центрі уваги працівників, роботодавців, професійних спілок, органів влади.

Отже, і заклад освіти має забезпечити належні безпечні та нешкідливі умови навчання, режим роботи студентів і співпрацівників, умови для фізичного розвитку та зміцнення здоров'я, формувати гігієнічні навички та засади здорового способу життя. Робота навчального закладу не може вважатися високоефективною, якщо на першому місці не стоятиме питання створення умов, спрямованих на збереження як особистого життя і здоров'я співпрацівників, так і студентів.

Згідно з вимогами чинного законодавства служба охорони праці створюється на підприємствах, установах, організаціях з кількістю працюючих 50 осіб і більше. Значна роль в організації охорони праці покладається на профспілкову організацію. У Кременчуцькому медичному коледжі імені В.І. Литвиненка служба охорони праці та профспілка постійно тісно співпрацюють, взаємодоповнюють роботу один одного. Ці структури контролюють дотримання вимог Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти» та здійснюють постійний контроль за створенням у закладі та на кожному робочому місці безпечних умов праці та навчання. Тому служба охорони праці та профспілкова організація мають спільну мету та працюють, як одне ціле.

В Україні, як і в інших країнах світу, постійно відбуваються зміни в економічному середовищі, яке формує попит і пропозицію на ринку праці. Зазначені зміни безпосередньо стосуються сьогоdnішніх студентів, тому на підставі аналізу діяльності органів студентського самоврядування, профспілкового комітету Кременчуцького медичного коледжу імені В.І. Литвиненка вважаємо, що вирішення зазначеного завдання полягає в активізації роботи зі студентами з метою не тільки поглиблення практичного спрямування фахової підготовки, а й на формуванні ініціативних груп лідерів студентства, формування політичної та правової культури молоді, у тому числі з питань охорони праці в галузі, та прищеплення цінностей культури, гуманізму, демократії» [3, с. 36]. А отже, «важливе значення у формуванні особистості молодшої людини має прищеплення важливих громадянських якостей, оскільки це торкається тієї соціальної групи, яка є потенціалом розвитку суспільства» [3, с. 36]. Так, у статті В.М. Половця розглядається навчальний процес у вищому навчальному закладі, де автор приділяє велику увагу питанню самоуправління, коли «студент у період навчання має, як правило, власну мету, відбирає засоби для її досягнення, виконує певний обсяг роботи та знає її результати. В основі його самоуправління лежить так звана модель зовнішнього світу, яка знаходиться у процесі постійної самоорганізації» [2, с. 87]. Поняття самоуправління в навчальній діяльності близьке до поняття самоврядування у виховній роботі, адже включає елементи свідомого цілепокладання, здатність до самоорганізації, що є обов'язковими характеристиками лідера. У статті О.Ф. Редька «Штрихи до соціального портрета студентської молоді» [3] молодь розглядається як «сила, яка має величезний потенційний ресурс, що розвивається, і за певних соціальних обставин стрімко перетворюється в активну дієву силу соціально-економічних, політичних і культурних трансформацій, ціннісних зрушень, поведінкових змін» [3, с. 31]. Зазначені завдання співзвучні цілям академічної мобільності студентів, що передбачає:

- участь у міжнародній системі вищої освіти (сьогодні наші випускники продовжують навчання у Польщі, Словенії, запрошує Литва);
- забезпечення конкурентоздатності студентів на міжнародному ринку праці;
- підвищення якості підготовки та подальшого працевлаштування;
- досягнення сумісності української та міжнародної системи професійної підготовки, враховуючи стандарти підготовки та нормативні вимоги Міжнародної організації праці;
- зміцнення престижу навчального закладу на освітньому ринку.

Теми, які викликають жваву дискусію серед фахівців, – це нормативно-правова база з безпеки і гігієни праці та її відповідність директивам ЄС та

конвенціям Міжнародної організації праці (МОП), питання нагляду за додержанням законодавства і потенціал інспекції праці [4].

Враховуючи те, що кожен четвертий член профспілки – це молода людина віком до 30 років, яка є найактивнішою і найперспективнішою складовою суспільства, Федерація профспілок України (ФПУ) визнала молодіжну політику пріоритетним напрямком своєї діяльності. Виділяється дві основні функції профспілок:

- захисна (профспілка впливає на роботодавця);
- представницька (профспілка впливає на державу).

Згідно із соціальною стратегією Федерації профспілок України в умовах прискорення економічних реформ соціальні пріоритети профспілок у питаннях охорони праці й навколишнього середовища є такі:

- забезпечення всім працівникам, незалежно від форм власності та видів діяльності підприємств, умов праці відповідно до чинних законодавчих та інших нормативних актів з питань охорони праці;
- впровадження економічних методів управління охороною праці й навколишнього середовища, що передбачатимуть як матеріальне заохочення державою відповідних заходів, так і штрафні санкції за відхилення від нормативних вимог;
- повне та своєчасне відшкодування збитків потерпілим або сім'ям загиблих на виробництві;
- своєчасна розробка та реалізація державної, галузевих і регіональних програм з охорони праці й навколишнього середовища;
- забезпечення працівників спеодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального і колективного захисту згідно з чинними нормами.
- Важливого значення в ринкових умовах набуває вдосконалення системи управління охороною праці. У зв'язку з цим виділяють основні концептуальні принципи і напрями поліпшення управління охороною праці, такі як:
 - соціальна й особистісна спрямованість форм і методів управління охороною праці, орієнтованих на формування нової, працезохоронної ідеології мислення щодо безпечної трудової діяльності;
 - удосконалення організації безпечного виконання робіт на всіх стадіях та етапах трудових і виробничих процесів: у період технологічної підготовки, тобто до початку роботи, в процесі роботи і після її закінчення;
 - зміна стратегії забезпечення безпеки праці на основі переходу до управління виробничим (професійним) ризиком, поліпшення умов праці, доведення їх до нормативних вимог;
 - цільова спрямованість працезохоронної політики, перехід від адміністративних до економічних методів управління на основі досконалішого механізму регулювання та мотивації по всій ієрархії

вертикалі: від державного рівня до рівня підприємств, який забезпечує загальну заінтересованість у створенні умов для безпечного виконання робіт і додержання заходів безпеки, техніко-технологічне удосконалення;

- поліпшення професійної підготовки й профдобору з урахуванням психофізіологічних та особистісних якостей і факторів;
- формування відповідної нормативно-правової бази на державному (законодавчому), галузевому й виробничому рівнях;
- удосконалення та підвищення ефективності системи контролю за додержанням правил безпеки на всіх етапах виробництва, функціонування системи управління охороною праці, виконанням у встановлені строки організаційно-розпорядчих документів і рішень;
- виділення необхідних (адекватних) фінансових ресурсів для реалізації цільових завдань у галузі технічної, організаційної, соціальної політики, спрямованих на профілактику травматизму, професійних захворювань та аварій.

На перше місце поставлені соціальний та особистісний напрями вдосконалення системи управління охороною праці, що органічно входить в коло інтересів членів профспілки. Саме актуалізації роботи з особистої соціалізації студентів приділяє увагу наша профспілка, враховуючи ймовірні перспективи працевлаштування випускників або навчання, у тому числі, за кордоном. Вони мають бути обізнані з нормативно-правовими питаннями охорони праці в медичній галузі. Завдання, покладені на медичного працівника, роблять його роботу надзвичайно багатогранною і дуже складною. У зв'язку з цим, посилюється вплив цілого ряду несприятливих професійних чинників, пов'язаних з умовами і характером праці, наприклад, сестринського персоналу, які негативно впливають на стан здоров'я, призводячи до виникнення захворювань, втрати працездатності, інвалідності. Однією з неодмінних умов трудової діяльності є здатність людини зрозуміти і контролювати умови своєї праці.

Досвід міжнародного профспілкового руху свідчить про те, що питання умов праці, як і заробітна плата та зайнятість, є головним напрямком діяльності профспілок майже в усіх країнах світу. Адже від того, як буде облаштоване робоче місце, якою мірою воно відповідає вимогам безпеки, санітарії, гігієни, залежить здоров'я, а часом і життя працівника. Від цього безпосередньо залежить продуктивність праці та якість вироблюваної продукції. Ризик травматизму в Україні в кілька разів вищий за його рівень у промислово розвинутих країнах світу. Для кардинального поліпшення становища з умовами та безпекою праці на виробництві необхідно змінити концепцію підходів до вирішення цих проблем. Не можна вважати нормальним, якщо на відшкодування пільг і різних компенсацій за роботу в умовах, які не від-

повідують нормам та вимогам охорони праці, витрачається коштів у десятки разів більше, ніж на приведення їх у відповідність з нормативами.

Сучасна молодь має бути обізнана з умовами безпечної продуктивної праці, знати правові аспекти. Отже, навчаємо, залучаємо до інтерактивної співпраці в профспілці, у системі охорони праці. Наприклад, проводимо порівняльний аналіз правових нормативів діяльності Державної служби України з питань праці та Державної інспекції праці Польщі (PIP), що є установою, яка – поряд із перевіркою законності зайнятості – виконує повний контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю (Трудовий кодекс), Польської Інспекції Праці (Państwowa Inspekcja Pracy), що інтенсивно контролює найм на роботу в Польщі іноземців.

Девіз лідерів профспілки: «Проінформований – озброєний!».

Список використаних джерел

1. Половець В.М. Гуманізація і гуманітаризація освіти / В.М. Половець // Вища школа: проблеми, пошуки, тенденції: Матеріали науково-методичного семінару. – Чернігів: Черніг. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 2003. – Вип. 4. – С. 6–16.
2. Половець В.М. Сучасний навчальний процес у вузі та взаємодія викладача і студента / В.М. Половець // Вища школа: проблеми, пошуки, тенденції: Матеріали науково-методичного семінару. – Чернігів: Черніг. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 2001. – Вип. 2. – С. 85–94.
3. Редько О.Ф. Штрихи до соціального портрета студентської молоді / О.Ф. Редько // Вища школа: проблеми, пошуки, тенденції: Матер. наук.-метод. семінару. – Вип. 9 / Від. ред. та уклад. В.М. Половець. – Чернігів: ЧДПУ, 2006. – С. 30–40.
4. Фандєєв О. В інтересах ЄС мати стабільного та сильного сусіда // Журнал «Охорона праці». – № 12. – 2017. – С. 4–5.

УКРАЇНСЬКИЙ АНАРХО-СИНДИКАЛІЗМ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД МАХНОВЩИНИ ТА ЙОГО АКТУАЛЬНІСТЬ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО СЬОГОДЕННЯ

Білановський Олексій Миколайович

Коледж інженерії та управління Національного авіаційного університету

Озираючись на події сторічної давнини і звертаючи увагу на досвід українських анархо-синдикалістів того часу, очолюваних легендарним борцем за права робітників та селян Нестором Івановичем Махном, ми, перш за все, дамо визначення поняттям «синдикалізм» та «анархо-синдикалізм».

«Синдикалізм – концепція економічної системи, яка гіпотетично замінить капіталізм, та профспілково-політичний рух, який передбачає, що робітники, промислові підприємства та організації систематизуються в конфедерації або синдикати. На думку прихильників синдикалізму профспілки є потенційним засобом ... управління суспільством в інтересах інформованої і навченої більшості, через профспілкову демократію. Промисловість у синдикалістській системі повинна регулюватися через кооперативні конфедерації і взаємну допомогу... Тактика здійснення цього устрою зазвичай викладається анархо-синдикалізмом. Анархо-синдикалісти закликають до розвитку навичок самоуправління і солідарності через самоорганізацію в повсякденній боротьбі за покращення життєвих умов і розширення прав найманих робітників, проти зазіхань капіталу і держави, проводячи страйки, бойкоти, демонстрації, саботажі та інші подібні акції протесту» [2]. «Анархо-синдикалізм – одна із самостійних течій анархізму, яка вважає, що засоби виробництва мають перейти до найвищої форми організації робітників – профспілок. Анархо-синдикалісти вважають, що профспілки повинні діяти на основі принципу прийняття рішення усім колективом, через загальні збори на місцях» [1].

Грунтовне дослідження махновського анархо-синдикалізму здійснив у своїй книзі «Махно и его время» 2013р. російський історик О.В. Шубін. Зокрема, він вказує на те, що іще в жовтні 1917 року «Махно ... своєчасно оцінив важливість синдикалістської організації для розв'язання складних соціальних проблем... Махно стимулював зростання рядів (профспілки) – для того, щоб користуватися його покровительством, робітники мали увійти до організації. Справа робітників... підштовхнула Махна до того, щоб зробити

членство у Спілці обов'язковим, а саму профспілку перетворити на орган, який у сфері соціальних питань може віддавати розпорядження адміністрації... Ця синдикалістська реформа майже ліквідувала безробіття в районі...». Як приклад Шубін наводить ситуацію на підприємстві, коли через нестачу замовлень планувалося звільнення частини робітників, проте профспілка наполягла на збереженні всіх робочих місць при скороченні робочого дня. І далі «... Якщо підприємці вступали в конфлікт з новим режимом, то Земельний комітет, що підпорядковувався Раді, міг позбавити їх права власності... За умов, коли буржуазія виводила капітали із країни, коли конфлікти господарів з робітниками паралізували виробництво, робітниче самоуправління давало останній шанс стабілізувати економіку» [3].

«... Коли буржуазія виводила капітали із країни, коли конфлікти господарів з робітниками паралізували виробництво...» – звучить дуже сучасно, чи не правда? Хіба сьогодні ми маємо не ті самі проблеми? Тож і сьогодні наш «останній шанс стабілізувати економіку» – саме в «робітничому самоуправлінні»!

Виходячи із цього, давайте проаналізуємо «Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і з'ясуємо, які ж можливості захищати соціальні та економічні права трудящих мають профспілки в сучасній Україні? Перш за все, поцікавимося захистом права на працю. «Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори... від імені працівників у порядку, встановленому законом» [4]. І далі у ст. 21 того ж Закону: «Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших виплат встановлюються в колективному договорі... Якщо колективний договір не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити зазначені питання з профспілковим органом» [5]. Ну що ж, ці положення сформульовано чудово, але чи все так добре й далі? Візьмемо положення статті 22, які регулюють ситуацію звільнень працівників. «У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру... він повинен завчасно ... надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів ... а також провести консультації (!) з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень» [6]. Зверніть увагу, Закон зобов'язує роботодавця лише до консультацій, а не до обов'язкового врахування думки профспілки! І далі: «Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних зі звільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду (!) [7]. Зверніть увагу, тільки «для розгляду», а не для виконання!

Годі й говорити про махновську ідею профспілки, яка «може віддавати розпорядження адміністрації» у соціальних питаннях! Тобто у цій статті Закону термін «обов'язковими для розгляду» принаймні потрібно було б замінити на «обов'язковими для виконання».

Безумовно, цікавою є стаття 23 Закону, що регулює «права профспілок, їх об'єднань щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян». «Профспілки беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму а також мінімального розміру заробітних плат, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм спрямованих на...соціальний захист...». Та тут доречно поставити питання: а яким саме чином вони беруть таку участь і які ж саме органи влади ця участь бодай до чогось зобов'язує? З огляду на співвідношення цін і зарплат, яке існує у нашій країні, рівень пенсій тощо це питання здається риторичним. В даному разі стаття Закону не передбачає жодного конкретного механізму реалізації подібної декларації. Її необхідно було б переписати значно конкретніше, вказавши і форму участі профспілок у забезпеченні соціального захисту громадян, і те, на які саме органи влади і які зобов'язання це накладає. А було б добре, якби в статті Закону було записано, що Кабінет міністрів зобов'язаний врахувати зауваження Федерації профспілок щодо розмірів мінімальних зарплат, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення тощо.

Не менш важливою є і стаття 25 Закону «Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форми власності». «Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [8]. І жодного конкретного слова про те, якими повноваженнями при цьому наділяються профспілки! А було б чудово, якби було написано, що профспілки мають повноваження приймати рішення з таких-то управлінських питань, скажімо, визначення розміру зарплат на підприємстві (установі), надання згоди на призначення керівника підприємства та керівників його основних структурних підрозділів, зміну форми власності підприємства (установи) тощо. У другій частині статті 25 Закону є чудове формулювання «Роботодавці зобов'язані брати участь в заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення», тільки от не уточнено а як саме вони зобов'язані брати цю участь, до чого конкретно ця участь їх зобов'язує? І знову ж, було б чудово, якби було написано: «Роботодавці зобов'язані виконати рішення репрезентативної профспілкової організації щодо заходів захисту трудових та соціально-економічних прав».

Надзвичайно корисною і важливою є стаття 33 Закону «Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб». Там сказано, що «профспілкові органи мають право вимагати розірвання

трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди». Причому, «вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою до розгляду і виконання». Чудове положення, та його варто було б доповнити такою підставою для розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства як «рішення трудового колективу про незадовільну оцінку роботи керівника, прийняту загальними зборами трудового колективу».

У статті 38 Закону перелічено понад півтора десятки повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. Ці повноваження стосуються в тому числі і оплати праці, і її умов, і робочого часу, і надання житла робітникам та виділення коштів на його будівництво. Однак ці положення (а це пункти 2, 3, 4, 5, 16 статті 38 Закону починаються словами «разом з роботодавцем вирішує питання...»). Тобто, тут не міститься обов'язку роботодавця брати до уваги волю первинної профспілкової організації. А було б чудово, якби було написано «виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації приймає рішення (з цих питань) обов'язкові до виконання роботодавцем».

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що «Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» ще дуже далекий від суспільного ладу профспілкової демократії, окресленого ідеями українського анархо-синдикалізму – суспільного ладу, за якого саме профспілки як організації трудящих були б реальними розпорядниками засобів виробництва і результатів праці за умов різних форм власності на ці засоби виробництва. А історичний досвід українських анархо-синдикалістів – махновців, їх перша спроба створити такий суспільний лад є надзвичайно актуальним і сьогодні і має надихати на суспільні зміни в цьому напрямку.

Список використаних джерел

1. Режим вільного доступу: www.wikiwand.com/uk/анархо-синдикалізм
2. Режим вільного доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/синдикалізм>
3. Махно и его время: о Великой революции и Гражданской войне 1917–1922 гг. в России и на Украине / Глава 2.5. Махновский синдикализм. Режим вільного доступу: <https://history.wikireading.ru/162004>
4. Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, №45, ст.397, част.1 ст.20 в ред.від 17.05.2012 / zakon.rada.gov.ua/go/1045-14
5. Частина 6 ст.21 Закону в ред. від 17.05.2012
6. Частина 3 ст.22 Закону в ред. від 13.12.2001
7. Частина 4 ст.22 Закону в ред. від 13.12.2001
8. Частина 1 статті 25 Закону зі змінами від 13.12.2001

ВПЛИВ НІМЕЦЬКИХ ПРОФСПЛОК НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ В КРАЇНІ

Глоба Єгор Володимирович

*Дніпровський державний коледж будівельно-монтажних
технологій та архітектури*

За матеріалами доповіді МОП, темпи економічного зростання все ще недостатні та повсюдно зберігається дефіцит гідної праці. Незмінно високе поширення незахищених форм зайнятості в поєднанні з явною відсутністю прогресу в підвищенні якості робочих місць навіть у країнах, де зведені показники покращилися, викликає тривогу. За даними нової доповіді МОП, у 2017 році очікується помірне зростання рівня глобального безробіття – з 5,7 до 5,8 %, що означає зростання числа безробітних на 3,4 млн до 201 млн осіб.

Слабкі економічні прогнози на 2017 рік в цілому викликають занепокоєння з приводу здатності економіки (I) генерувати достатню кількість робочих місць, (II) поліпшити якість зайнятості для тих, хто без роботи, і (III) забезпечити рівномірний розподіл плодів росту. Країни по всьому світу стикаються з подвійною проблемою: усунення шкоди, заподіяної в результаті кризи, і створення якісних робочих місць для нових учасників ринку праці.

Глобальна невизначеність і відсутність робочих місць поряд з іншими факторами порушують соціальну стабільність у багатьох регіонах світу і змушують людей мігрувати. У період з 2009 по 2016 рік частка працездатного населення, готового мігрувати за межі своїх країн, зросла практично у всіх регіонах світу, за винятком країн Південної та Південно-Східної Азії і Тихоокеанського регіону.

В окремих регіонах, наприклад, у Східній Європі, деяка стабілізація економічного зростання сприятиме поступовому зниженню рівнів безробіття. Хоча частка працівників з нестабільною зайнятістю в країнах Східної Європи, як очікується, збільшиться вперше з 2009 року, досягнувши 11,2 % у 2016 році, та ростуть далі у 2017 році.

За даними ОЕСР (організація економічного співробітництва та розвитку), мінімальна заробітна плата сприяє підвищенню рівня життя низькооплачуваних працівників. Профспілки мало впливають на рівень зайнятості, для забезпечення того, щоб найбільш вразливі в суспільстві мали максимально можливий наявний дохід, необхідна тісна гармонізація з національними соціальними і

податковими системами. Все більше людей опиняються на дні економічних сходів, тому профспілки повинні діяти зараз, щоб запобігти стійкому збільшенню числа людей, що застрягли в довгостроковому безробітті або між безробіттям і низькооплачуваною роботою. У своєму прогнозі зайнятості на 2017 рік ОЕСР відзначає, що мінімальна заробітна плата допомагає низькооплачуваним працівникам підвищувати рівень життя.

«Однак сама по собі мінімальна заробітна плата не є панацеєю від стримування дисбалансів на ринку праці», – сказав член правління DGB (Німецької профспілкової конфедерації).

Аналізуючи дані DGB – стрес щодо позитивних аспектів мінімальної заробітної плати є відносно новою позицією, прийнятої ОЕСР. Як зазначає керівник профспілки це може стати поштовхом для соціально-економічного зростання у Німеччині.

На відміну від інших країн Європи, у Німеччині спостерігається позитивна тенденція, на ринку праці. DGB уважно вивчає, що «скорочення бюрократії вже не є основним завданням, а просто засобом нав'язування конкретних стандартів або правил». Впроваджує необхідні захисні колективні договори, вимагає «індивідуальної підтримки довгострокових безробітних, стримування тимчасових контрактів на роботу і обслуговування, а також, природно, і захисних колективних договорів».

Розглядаючи складність формування політики в світі і визначаючи можливості громадської участі та спільного створення з громадянами, профспілки Німеччини зосередилися на вирішенні трьох основних, взаємопов'язаних питань:

- Захист від ракових захворювань, пов'язаних з виробництвом.
- Профілактика опорних розладів: незважаючи на необхідність дій, нічого не робиться для поліпшення або модернізації директиви ЄС з підйому і перенесення.
- Нав'язування не завжди ефективних стандартів або правил.

Список використаних джерел

1. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/>
2. Режим вільного доступу: <https://www.etuc.org/press/trade-unions-organising-and-promoting-> Режим вільного доступу: undocumented-migrant-workers-rights#.WtRkW1rFLct
3. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/++co++957f0dc6-3c6a-11e7-84e2-525400e5a74a>
4. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/++co++82017756-f801-11e5-87fd-52540023ef1a>
5. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/++co++34130e7a-d63b-11e5-9c7a-52540023ef1a>

6. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/++co++473dbfbc-d560-11e5-ac5d-52540023ef1a>

7. Режим вільного доступу: <http://en.dgb.de/++co++e2d9b41a-d63e-11e5-b513-52540023ef1a>

8. Режим вільного доступу: <http://rescue.org.ru/uk/news/analytics/5716-perspektivy-zanyatosti-i-sotsialnoy-zaschity-v-mire>

ПРОФСПІЛКИ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД, СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ

Касьян Ольга Вікторівна

*Коледж морського і річкового флоту Державного університету
інфраструктури та технологій*

Профспілки пройшли великий і складний шлях. Щоб зрозуміти і оцінити сучасні проблеми зарубіжного і українського профспілкового руху, необхідно звернутися до його витоків. Вивчення історичного досвіду професійного руху збагачує знання про цілі і завдання профспілок, основні напрямки і методи їх діяльності.

Професійні спілки є традиційним для більшості країн світу об'єднанням працівників, що забезпечує захист їхніх інтересів. Перші утворення, що мали ознаки професійних об'єднань, з'явилися у стародавньому Римі і мали назву колегії (гетерії, професійні братства, публічні колегії, колегії ремісників). У добу середньовіччя на зміну колегіям прийшли торгові гільдії та цехи ремісників. Ці об'єднання були лише прототипом профспілок сучасності, оскільки існували у рабовласницьких чи феодальних соціально-економічних умовах. Профспілки у модерному вигляді з'явилися у 70–80 рр. XVIII ст. в Англії, яка раніше за інші країни стала на шлях капіталізації виробництва. Спочатку вони об'єднували переважно висококваліфікованих робітників однієї професії, згодом відбулося об'єднання на рівні галузей. З часом ці організації стали називатися професійними спілками – трейд-юніонами (англ. 'trade' – професія, ремесло і 'union' – об'єднання). [Тарасенко Н., Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи].

Вперше виникають профспілки в країнах Західної Європи і в США наприкінці XVIII ст., а в Україну цей рух дістається в заключній чверті XIX. Лідером стає Східна Галичина, що на той час була у складі Австро-Угорської імперії. Передумовою появи профспілок тут стало традиційне цехове виробництво та звичка цехових майстрів захищати свої інтереси. 1867 року тут легалізують профспілковий рух. А з 1870 року – дозволяють членам профспілок страйкувати в боротьбі за права. Однак недовго протривала ця воляниця. Вже у 1880-х роках страйки та синдикалістські профспілки масово придушує влада Австро-Угорщини – і так виникають профспілки на основі християнської взаємодопомоги. Інтелігенція приходить на допомогу робітникам.

У перші десятиліття XX ст. утворюються вчительські профспілки на території Східної Галичини («Взаємна поміч українського вчителства»; із 1905 року). Згодом – об'єднання службовців кооперативних установ («Супруга»; із 1914 року). Найбільший вплив українці в той час мали в інтернаціональних профспілках тютюнників та залізничників. Відбувається стрімкий розвиток профспілкового руху.

Масовий «спалах» профспілкового руху – це період політичної та економічної революції 1906–1907 років. Саме тоді формуються договірні взаємини між працівником та працедавцем. Починається формування профспілок на основі представницьких органів із робітничого середовища.

Становище профспілок в Україні на той час було легалізоване законом про «Тимчасові правила про товариства і спілки» від 4 березня 1906 року – що, правда, лише тих, хто вів мирні виступи за захист економічних прав і не мав політичних закликів та гасел. Відтак відбувається розділення профспілкового руху на легально визнаний та підпільний. До середини 1907 на українських землях діяло 230 легальних та 60 нелегальних профспілок. Загалом до їхнього складу входили 60 тис. працівників різних заводів, компаній та фабрик. Окремі були політизованими, але в переважній більшості профспілки того часу функціонували як каси взаємодопомоги чи добровільні робітничі товариства.

1992 року із відновленням Незалежності розпочалася консолідація профспілкових об'єднань. Слід зазначити, що в жовтні 1990 року відбулася величезна подія в етапі профспілкового розвитку – було створено Федерацію незалежних профспілок України. У листопаді 1992 року на II (позачерговому) з'їзді Федерацію незалежних профспілок України було перейменовано у Федерацію профспілок України.

На сьогодні Федерація профспілок України об'єднує близько 9 мільйонів своїх членів. В складі Федерації налічується 44 галузеві профспілки (наприклад є окремі профспілки працівників освіти і науки, охорони здоров'я, вугільної промисловості, авіабудування і т.д.). Причому всі працівники підприємства, не залежно від їх професії є членами профспілки однієї галузі. Наприклад, у лікарні працюють лікарі, медсестри, прибиральниці, водії, електрики та інші. Усі вони є членами однієї профспілки працівників охорони здоров'я [1].

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. На сьогодні Федерація профспілок України є активним членом ряду міжнародних профспілкових організацій.

Отже, держава в окремі періоди то наділяла профспілки великими повноваженнями для здійснення захисту прав та інтересів працівників, то позбав-

ляла профспілки цих повноважень. У зв'язку з цим виникали різні проблеми регулювання діяльності профспілок при захисті індивідуальних та колективних прав та інтересів найманих працівників. Все це впливало на правовий статус профспілок. Однак слід зауважити, що профспілки перебувають у постійному русі і це призводить до удосконалення нормативних актів, які регулюють їх діяльність [2].

Зважаючи на особливості розвитку профспілкового руху в Україні, можна виділити такі характерні риси, що впливають на якість виконання профспілками своїх функцій:

правове регулювання повноважень профспілок у сфері праці характеризується успадкуванням положень КЗпП, що були розширені і розтлумачені у кожному наступному кодексі;

трудове законодавство України, в порівнянні із зарубіжним законодавством, більш повно захищає інтереси працівників при звільненні їх за ініціативою роботодавця, оскільки у випадку позитивного рішення справи суд не тільки поновлює працівника на роботі, а й зобов'язує роботодавця оплатити весь час вимушеного прогулу, але не більше одного року;

основним законним представником інтересів трудового колективу є первинна профспілкова організація, від імені якої виступає виборний орган первинної профспілкової організації. Саме тому його представницькі права мають найбільш повне і чітке законодавче вираження та оформлення.

Профспілкові організації на сьогоднішній день мають достатні законодавчі засоби захисту і гарантії у своїй діяльності. Проте, якою б досконалою не була правова база для врегулювання питань соціального партнерства, неможливість забезпечити її реалізацію зводить всі зусилля законодавця на нівець. Саме тому практична реалізація принципів соціального партнерства в Україні має на своєму шляху багато проблем, які ще необхідно вирішити.

Серед основних проблем сучасного профспілкового руху можна зазначити такі:

- постійне зниження рівня довіри населення до профспілок;
- незацікавленість та неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання, приватних фірм зокрема;
- недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу;
- надмірна політизація профспілкового руху, посилення залежності „незалежних” профспілок від певної політичної сили.

Тривожною також є тенденція до встановлення субординаційних відносин – залежності профспілок від органів влади і політичних партій. За таких обставин профком фактично перетворюється на інтегровану структуру адміністрації підприємства, що створює підґрунтя для адміністративно-економічних груп і певних політичних сил у контексті появи для них нових мож-

ливостей для маніпулювання суспільною свідомістю та використання у своїх цілях потенціалу професійних спілок.

З метою зміцнення ролі профспілок нагальним є питання про удосконалення норм трудового законодавства, що регулюють їх правовідносини при здійсненні представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників [3].

На жаль, треба констатувати, що в сучасній Україні профспілкові організації та об'єднання найчастіше використовуються у політичних процесах, аніж у розробці реально дієвого законодавства для захисту прав гендерно чутливих груп, молоді чи пенсіонерів. На часі – реформування профспілкового руху та оновлення кадрового складу керівних органів більшості профспілок в Україні. Також профспілки потребують формування теоретичної та практичної бази їхньої діяльності за європейським зразком.

Список використаних джерел

1. Олександр Мельник, онлайн-видання Na chasi. Режим доступу: <https://nachasi.com/2017/05/02/unions-history/>
2. Нариси історії професійних спілок України / Гол. ред. О.М. Стоян; керівник автор. колективу О.П. Реєнт. – Київ : Федерація профспілок України, 2002. – 732 с.
3. Кисельова О.І. к.ю.н., старший викладач кафедри АГПФЕБ, Сумського державного університету, Режим доступу: http://bookwu.net/book_ukrainske-pravo

СПІВПРАЦЯ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ЗАДЛЯ ГАРАНТОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Калько Костянтин Павлович

*Дніпровський державний коледж будівельно-монтажних
технологій та архітектури*

В усьому світі під впливом процесів глобалізації, створення транснаціональних компаній, посилення експлуатації працівників, профспілковий рух прагне до консолідації, у ньому активізуються об'єднанчі процеси. В Україні ж усе навпаки. За даними Міністерства юстиції України, на 2018 р. легалізовано 138 всеукраїнських профспілок та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок. З них до складу ФПУ входить 44 профспілки, які об'єднують понад 8 млн спілчан. Решта профспілок, що не входять до складу ФПУ, налічують приблизно 3–3,5 млн [1].

Щорічно зростає кількість профспілок різного статусу, дрібнення діючих профспілок свідчить про відцентрові тенденції їх розвитку та хибну амбіційність окремих профспілкових керівників, не здатних поступитися власними інтересами заради громадських. Останнім часом більшість таких організацій створено штучно, вони здебільшого нечисельні і, швидше, є «віртуальними».

Продовжують виникати так звані «жовті» профспілки, які створюються під суто політичні проекти задля імітації підтримки певних сил «знизу». Роботодавцям вигідно мати «кишенькові» профспілки, такі, які б займали щодо них угодівську позицію.

Вищенаведений аналіз показує, що профспілки у сучасній Україні є розрізненими та навіть конкуруючими між собою організаціями, офіційна частина яких в особі ФПУ тяжіє до встановлення субординаційних відносин з державою у питаннях захисту прав трудящих, інша частина – так звані вільні профспілки на чолі з КВПУ – намагаються декларувати та реалізовувати принцип незалежності від влади та пріоритетність інтересів найманих працівників. Відсутність узгодженої тактики діяльності щодо захисту інтересів людини праці, низький рівень взаємопідтримки під час акцій протесту, що проводяться окремими профспілками, знижують рівень довіри населення до профспілок, що зменшує ймовірність участі широких мас у профспілкових акціях протесту.

Аналіз статистичних даних членських організацій ФПУ свідчить про ста-лу тенденцію до зниження профспілкового членства. Загальна чисельність профспілок, що входять до складу ФПУ, за роки незалежності зменшилася майже на 62 відсотки – з 25 млн у 1992 р. до 8,6 млн у 2009 р.

Єдина профспілка, яка за роки незалежності не тільки не знизила профспілкового членства, а навіть дещо наростила його, це Профспілка працівників освіти і науки України. Її збільшення відбулося, насамперед тоді, коли відбулося розширення мережі навчальних закладів, зростання в них чисельності студентів. Якщо в 1995 р. членами профспілки були 947,6 тис. студен-тів, то в 2009 р. – 1105,2 тис.

Третина опитаних довіряє чи швидше довіряє профспілкам. У рамках по-дібного дослідження Центром Разумкова на запитання «Хто має представ-ляти Ваші інтереси в суспільних процесах у першу чергу?», було отримано такі відповіді: політичні партії – 26,4 % респондентів; не змогли відповісти – 18,2 %; громадські організації – 13,8 %; профспілки – 13,5 %; бізнесові структури – 1,4 % респондентів [1].

Отже, більшість громадян України не вбачає у профспілках організацію, яка захищає інтереси працівників. Такі негативні результати опитувань профспілки України отримали здебільшого через відсутність узгодженої тактики діяльності щодо захисту інтересів людини праці. Не простежуються чіткі солідарні дії профспілкового руху і у відносинах з державою та робо-тодавцями..

Аналізуємо падіння членства профспілок. До об'єктивних причин цього явища можна віднести такі: спад виробництва, заміна потокового виробни-цтва новітніми технологіями, поширення аутсорсингу, антипрофспілкова пропаганда, руйнація цілісності профруху альтернативними профспілками. Однією з головних суб'єктивних причин є розчарування спілчан у можли-востях профспілкових структур

Гострою лишається проблема оновлення кадрів. Адже імідж профспілки, кожної профспілкової організації формується на основі прямого контакту. При цьому кожний профпрацівник сприймається як своєрідне уособлення тієї чи іншої організації. Саме з цього судять про її загальний стан.

Хоча в останні роки вихід із профспілок за власним бажання зменшується, він усе ж є досить високим. Це підтверджують статистичні звіти членських організацій ФПУ.

Аналіз віку голів обласних організацій профспілок, свідчить, що немає на цих посадах молодих людей віком до 35 років. Керівники обласних організа-цій – це, переважно особи пенсійного віку.

Головною проблемою, що стримують розвиток профспілкового руху, впливають на його згуртованість і єдність, є інформаційна закритість. Власні

інформаційні потужності профспілок – недостатні, профспілкові видання – малотиражні і мають виключно внутрішній характер розповсюдження.

Зауважимо, підвищення авторитету професійних спілок, вимагає конкрет-них і дієвих змін. Необхідно, зокрема, поширювати свідоме профспілкове членство. З цією метою важливо якнайшвидше розробити нові методи залу-чення працівників до профспілок. Профспілковий актив гостро потребує на-вчання і психологічної підготовки до роботи в нових умовах. Інформаційна діяльність також має бути змінена. Людям слід повідомляти як про успіхи, так і про невдачі профспілок. Профспілкові організації слід своєчасно забез-печувати довідково-інформаційними матеріалами.

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України спрямував звернення до Міністерства освіти і науки України з приводу вжиття термінових дій для затвердження паспортів бюджетних програм «Підготовка кадрів вищими на-вчальними закладами III і IV рівнів акредитації та забезпечення діяльності їх баз практики» і «Підготовка кадрів вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації та забезпечення діяльності їх баз практики».

Основний вектор дій Профспілки починаючи з 2013 року чітко направле-ний на підвищення суспільного статусу та поліпшення фінансового стано-вища вихователів, вчителів, викладачів та студентів. Адже цілеспрямований соціально-економічний захист педагогів – першочергове завдання для діяль-ності Профспілки працівників освіти і науки України.

В Україні гостро відчувається дефіцит висококваліфікованих спеціалі-стів. Водночас, маємо проблеми з безробіттям та працевлаштуванням студен-тів. Шлях, коли в підготовці молодих фахівців беруть участь і навчальний заклад, і підприємство, може стати саме тим поштовхом, що необхідний українській освіті для підвищення якості навчання і її відповідності стан-дартам та запита ринку праці. Дуальна освіта дає плюси одним та іншим: підприємства отримують кваліфіковані кадри, студенти – роботу. Для цього потрібно розвивати соціальне партнерство профспілок та молоді в навчаль-них закладах.

Не менш важливим вектором є підвищення соціальної активності молоді, що навчається та отримує професію. Молодь має навчитися самоорганізації, активному дієвому впливу на розвиток демократії та встановлення партнер-ських відносин на рівні з акціонерами, щоб їх вимоги враховувалися в трудо-вих договорах. Тому завдання студентських профспілок у вищих навчальних закладах I–II рівня акредитації – навчити молодь повною мірою використо-вувати наявні інструменти громадського впливу та виробляти нові форми, бо саме ці студенти стають кваліфікованими працівниками.

Список використаних джерел

1. Режим вільного доступу: http://www.psv.org.ua/arts/Do_VI_zizdu/view-223.html
2. Режим вільного доступу: <https://pon.org.ua/novyny/5473-profsplka-vimagaye-zatverdzhennya-pasportv-byudzhetnih-program-dlya-vnz.html>
3. Режим вільного доступу: <http://referat-ok.com.ua/politichna-ekonomika/osnovni-napryami-diyalnosti-profspilok-ukrajini>
4. Режим вільного доступу: http://bookwu.net/book_ukrainske-pravo_991/48_profspilkovij-ruh-v-ukrain-suchasnij-stan-ta-perspektivi-rozvitku
5. Режим вільного доступу: <https://osvita.ua/vnz/reform/54683/>

ПРОБЛЕМИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ**Плахотнюк Владислав Олегович**

*Торговельно-економічний коледж Київського національного
торговельно-економічного університету*

Профспілки – це не тільки економічний, але і соціально-політичний інститут, метою їх діяльності є реалізація як економічних, так і політичних інтересів. При аналізі економічної діяльності профспілки в економічній теорії передбачається, що вони прагнуть поліпшити для своїх членів дві характеристики – рівень заробітної платні і рівень зайнятості.

Революція в технології виробництва, організації праці, в засобах зв'язку, політичні зміни, поява нових промислових країн, зростаюча взаємозалежність національних економік і обумовлене нею загострення конкуренції – все це, поза сумнівом, помітно вплинуло на профспілки.

Загальновизнано, що профспілковий рух переживає важкі часи. Масштаби цих труднощів, звичайно, можуть бути перебільшені іноді через несприятливу ситуацію в країні, іноді – з ідеологічних причин, або з міркувань зручності. Проте, як свідчить практика, організації працівників майже повсюдно зазнають серйозних труднощів і втрачають членів. Деякі навіть сумніваються в тому, чи є у профспілок майбутнє. Проте вплив і силу профспілок не можна вимірювати виключно кількістю їх членів.

Глибинними чинниками, що вплинули на профспілки, поза сумнівом, стали останні зміни в економіці. Інша група причин пов'язана із соціальними змінами, позицією інших сторін щодо соціального діалогу і самих профспілок.

Багато труднощів, випробовуваних профспілками, пов'язані з тим, як уряди і підприємства реагують на відвертість економіки. Швидкі технологічні зрушення і велика свобода для компаній у виборі місць розміщення підприємств спричиняють зміни в методах організації і розташуванні виробництва. Майже всі профспілки мають труднощі в справі адаптації своїх структур і програм до підприємств і економіки з менш чітким розподілом на галузі і більш інтегрованої на регіональному і світовому рівнях.

У результаті глобалізації фінансової системи влада перемістилася до фінансових ринків, що неминуче відобразилося на стратегії працівників і профспілок. Профспілки і їх політичні союзники часто були прихильниками експансіоністської макроекономічної політики з метою досягнення повної зайнятості. Тепер же вони приходять до висновку, що, у зв'язку з новими реаліями класичні засоби для досягнення вказаної мети поставлені під загро-

зу. Антициклічні державні витрати з метою стимулювання економіки здатні викликати інфляцію, а грошові вливання в економіку цілком можуть бути витрачені на придбання імпортованих товарів. Це ослабляє профспілки, підтримуючи політичну основу, на якій базувалися їх цілі.

Зміна цілей традиційної макроекономічної політики профспілок – це не єдина проблема, з якою вони зіткнулися в результаті фінансової глобалізації. З 80-х рр. XX сторіччя макроекономічна політика вже, схоже, не є основним елементом політики у сфері зайнятості в багатьох країнах. Метою тепер є стабільність цін. Політика економії, яку вимушені проводити уряди, спричиняє скорочення попиту і уповільнення темпів зростання економіки.

Повільне зростання пов'язане з низкою несприятливих наслідків не тільки для зайнятості, але і для розподілу заробітчанства. Між економічним зростанням і ступенем рівності в заробітчанстві існує зв'язок, хоча є деякі помітні винятки. Повільне зростання може супроводжуватися і зростаючою нерівністю.

Розподіл доходів залежить не тільки від темпів економічного зростання, але і від характеру організації самих соціально-трудових відносин.

Труднощі профспілок обумовлені багатьма причинами. Відкриття економік країн – це, поза сумнівом, одна з головних першопричин проблем, оскільки в галузях, що працюють на світовий ринок, ступінь охоплення профспілками набагато відстає від зростання кількості зайнятих. Тому не можна стверджувати, що профспілки багато виграють від міжнародної торгівлі, тоді як в інших відносинах (мобільність капіталу і її результати, структурні перетворення, реорганізація підприємств і пов'язані з нею витрати всередині країни, взаємозалежність) створює додаткові проблеми.

Профспілки постраждали в результаті різних процесів перетворень, особливо коли вони втратили зв'язок з рядовими працівниками. Це, перш за все, торкається молоді, яка, як відверто визнає більшість посадовців профспілок, безумовно менш зацікавлена в профспілковому русі порівняно з попередніми поколіннями. Серед позбавлених роботи тривалий час часто багато молоді, а коли молодій людині вдається знайти роботу, немає гарантій зберегти її. Тому молоді люди починають трудову діяльність, побоюючись бути визнаними неповноцінними і погіршити своє становище у разі вступу до організації, увага якої часто повернута назад – до інтересів їх батьків.

Промислова культура і виробничі відносини значно змінилися в Європі, особливо серед некваліфікованих працівників. Син вже не обов'язково хоче наслідувати батька і влаштовуватися на ту ж роботу або той же завод, де він автоматично одержить членський квиток тієї ж профспілки. Із занепадом масового виробництва і реорганізації підприємств подібні традиції зникають. У той же час, ця вікова група, можливо, більш сприйнятлива до нових форм управління людськими ресурсами з їх акцентом на особисту відпові-

дальність. Молоді люди можуть відчувати, що з ними поводяться як з індивідуальностями, а отже, частково втратити інтерес до солідарності осіб найманої праці. Профспілка ще менш приваблива, коли на зміну войовничості приходить статус, і деякі лідери здаються більш стурбованими своїм власним становищем, ніж іншими справами.

Диференціація інтересів працівників відображає не тільки розшарування на тих, хто тривало позбавлений роботи, та інших працівників. Їх інтереси стають більш диференційованими, ніж раніше, залежно від галузі, професії, кваліфікації, віку або статевої ознаки працівника. Профспілковим федераціям не завжди вдавалося врахувати цю зростаючу різноманітність пріоритетів своїх членів.

Коли працедавець пропонує відчутні соціальні пільги, або проводить динамічну кадрову політику, колектив відчуває меншу потребу в діяльності профспілок. Ситуація змінюється, якщо підприємство починає яку-небудь неприємну реорганізацію. Тоді перед вищим керівництвом з'являються дві абсолютно різні можливості: деякі віддають перевагу стабільності і діалогу у відносинах з профспілками, інші дотримуються стратегії, направленої на їх підлив.

Зазначене стосується і урядів, чия велика або менша готовність сприяти профспілкам або просто діалог з ними може вплинути на членство в профспілках.

Ще один недолік зв'язаний з тим фактом, що профспілки зазвичай все ще орієнтовані на масове виробництво на великих підприємствах. Це утримує від вступу до профспілки трудящих, розкиданих по багатьох місцях (малі і середні підприємства або надомні роботи), які або часто міняють роботу, або зайняті на тимчасовій роботі на цьому підприємстві. Залученню цих осіб до профспілкового руху заважають три основні перешкоди.

Перша – це труднощі залучення членів, особливо коли потенційні члени не працюють в одному місці, а також реалізації деяких видів колективних угод (врегулювання скарг у Канаді і США).

Друга – це труднощі пошуку спільної мови з людьми, інтереси яких не збігаються, а іноді суперечать один одному.

Третя – це необхідність пошуку іншої основи для залучення членів, крім місця роботи.

У Європі ж профспілки завжди прагнули представляти працівників у цілому, вийти за рамки чисто трудових відносин і впливати на реальну долю суспільства. Часто недовіряючи урядам, вони позиціонують себе як масові суспільні і трудові рухи, а не просто як профспілки. Відчуття солідарності в них, за визначенням, ширше, що спонукало їх, наприклад, укладати трибічні трудові угоди від імені всієї робочої сили країни. При цьому відповідна організація неминує більш централізована на рівні галузей і країни.

Крім виконання своїх економічних функцій, профспілки у всіх регіонах хочуть виконувати загальнішу роль як знаряддя демократії. Вони захищають частку в результатах економічного зростання всіх тих, хто вніс в нього свій внесок. Вони наполягають на тому, щоб підхід до економічного прогресу носив узгоджений характер, і виступають проти гонити за миттєвою вигодою.

Не всім профспілкам вдалося уникнути проблем, майже органічно властивих багатьом суспільствам, наприклад – корупції, політики кума і розбратів між організаціями, які в тривалому плані зазвичай обезкровлюють профспілки. Це ж трапляється, коли профспілки дуже тісно пов'язані з урядом в рамках вертикальних структур корпоративного типу. Після Другої світової війни такого роду система довгий час існувала в Іспанії і Португалії.

Вона все ще спостерігається, в тому чи іншому вигляді, в Аргентині і Бразилії, в яких організації трудящих знов знайшли законну силу завдяки їх боротьбі з колишніми тоталітарними режимами в цих країнах. Як би там не було, дуже сильний зв'язок з владним центром може виявитися серйозною перешкодою на переговорах, особливо високого рівня, коли позиції уряду і профспілок починають помітно збігатися (наприклад, з питань посилення гнучкості ринку праці).

Фахівці і спостерігачі неодноразово підкреслювали переваги для працевлаштованих добрих відносин зі своїми профспілками. І дійсно, профспілки за певних умов можуть сприяти мотивації трудящих, а, отже, зростанню продуктивності. Вони висловлюють колективну думку персоналу підприємства. Крім того, обмеження, що накладаються ними на адміністрацію, спонукають її добиватися вищих результатів, використовувати більше нововведень і бути відкритою для змін. Така співпраця, яка зараз майже повсюдно характерна для профспілок, допомагає уникати соціальних конфліктів, згубних для всіх сторін.

Загалом слід зазначити, що профспілкові організації виконують важливу роль у соціально-трудовах відносинах. Вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами найманих працівників.

Список використаних джерел

1. Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи // Національна безпека і оборона. – 2015. – № 8. – С. 73–77.
2. Головне в стратегії профспілки – рішучість, солідарність, цілеспрямованість // Освіта України. – 2013. – № 34. – С. 6–7.
3. Сачков Л. Мотивація перебування в членах профспілки // Освіта. – 2012. – № 3–4. – С. 2.
4. Цвих В. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика. – Київ, 2012. – С. 146.

РОЛЬ ПРОФСІЛОК ФРАНЦІЇ В ОСВІТІ, ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ МОЛОДІ

Науменко Іван Анатолійович

Дніпровський державний коледж будівельно-монтажних технологій та архітектури

Система працевлаштування Франції тісно пов'язана і зі сферою освіти (цим займається Міністерство у справах молоді, національної освіти і науки), і зі сферою праці (Міністерство соціальної політики, праці і солідарності). У Франції спостерігають високий рівень молодіжного безробіття в цілому. Межа між вищою та середньою освітою досить умовна, тому програми допомоги у працевлаштуванні орієнтовані не тільки на випускників з вищою освітою, але і ширше – на молодих людей віком від 16 до 26 років. Система освіти передбачає таку функцію, як орієнтація учня. Йдеться про поступову підготовку молодого людини до вибору напрямку подальшого навчання і професійної діяльності. Відповідно до Кодексу законів про освіту Франції орієнтація студентів передбачає інформування про структуру навчального процесу, про перспективи працевлаштування, про можливості зміни профілю освіти.

Для допомоги студентам в кожному державному ВНЗ і в більшості приватних створені служби орієнтації, в кожному департаменті – державні центри навчальної та професійної орієнтації. Важливим напрямком, узгоджуваним вищу освіту з ринком праці та професійним середовищем, стала практика стажувань на державних або приватних підприємствах. Ця практика не є обов'язковою, в Кодексі законів про освіту лише декларується її можливість. Стаття L.980-1 надає кожній молодій людині у віці від 16 до 25 років (незалежно від рівня освіти) право доповнити свою освіту в рамках системи позмінного навчання. Навчання має на меті допомогти молоді отримати професійну кваліфікацію, підготуватися до професійної діяльності. Система включає практику на підприємстві та навчання, розподілене в рамках графіка роботи (воно проводиться державними чи приватними навчальними закладами). Навчання організовано в рамках приватних або типових трудових договорів, а також стажувань.

У своїй політиці в галузі праці Франція приділяє особливу увагу захисту молодих людей. Місцеві представництва виконують функції прийому, інформування, орієнтації і супроводу молоді ... Ці представництва стають посе-

редниками між усіма зацікавленими сторонами: місцевими органами влади, підприємствами, асоціаціями. Дії місцевих представництв координує Національна рада при прем'єр-міністрі.

Тим же цілям слугують фонди допомоги молоді на рівні департаментів і нижче (місцеві фонди). Допомога з фонду надається молодим французам або іноземцям, що постійно перебувають у Франції, які зазнають труднощів з соціальною чи професійною адаптацією. Ця допомога призначена сприяти працевлаштуванню.

Ще більш широку підтримку працевлаштування молоді передбачає Трудовий кодекс Франції. Багато його статей встановлюють принципи угод між державою та різними організаціями з приводу додаткових робочих місць для молодих людей. Ці угоди спрямовані на молодих людей у віці від 18 до 26 років. Пріоритетними галузями застосування їх праці є спорт, культура, освіта, охорона навколишнього середовища та суміжні сфери.

Великий внесок у вирішення проблеми молодіжного безробіття внесли програми «робочих місць для молоді». Завдяки ним було виділено близько 350000 нових робочих місць, переважно в соціально орієнтованих галузях. Велику допомогу молодим фахівцям, за даними аналітиків, мають і недержавні організації. Серед них: Асоціація допомоги випускникам ВНЗ у працевлаштування (AFIJ). «Асоціація проводить широку, багатопрофільну, багатоаспектну роботу: організовує тематичні конференції, зустрічі з фахівцями, які демонструють професійні презентації своїх підприємств, зустрічі з адміністрацією, професійні тренінги, тренінги особистісного зростання, пробні співбесіди». Разом з тим, Асоціація створює технічні платформи, паперову інформацію, флаєри по пошуку роботи, проводить консультативну допомогу. З кожним роком бажаних звернень за допомогою до «Асоціації допомоги випускникам вузів у працевлаштування», стає все більше, що свідчить про ефективність її роботи та результативність працевлаштування випускників на підприємства і організації, а значить – зниження безробіття в цілому по країні. Центр інформації та документації для молоді (CIDJ) надає робочі місця надаються молодим людям у віці від 18 до 26 років. Для цього необов'язково записуватися в службу зайнятості. При наданні допомоги в працевлаштуванні Центр пропонує три типи договорів: «ініціатива-зайнятості» (CIE), «зайнятості-солідарність» (CES) і «консолідований» (SEC). Їх об'єднує те, що вони адресовані людям, що зазнають труднощі, які не мають кваліфікації. Існують також договори позмінної роботи, які мають на увазі обов'язкове навчання, тобто договори учнівства, кваліфікації, адаптації та орієнтації. Також робочі місця відкриті для власників договорів «зайнятості-солідарність» і «консолідований». Це стосується молодих людей у віці від 26 до 30 років. Ніяких умов, пов'язаних з дипломом, не потрібно. Однак,

конкурсний відбір, що проводиться деякими роботодавцями, віддає перевагу молодим людям, які мають диплом бакалавра або бакалавра + 2 (особливо в галузі освіти). Центр є також оператором державної програми «Робочі місця для молоді». При цьому обов'язковим є випробувальний термін протягом місяця. Розірвання договору з ініціативи роботодавця може бути викликаний тільки серйозною причиною. Місцеві колективи, державні юридичні особи, державні адміністративні установи можуть наймати молодих людей за даною програмою тільки в рамках термінового договору. Приватні юридичні особи та промислові підприємства можуть укласти як терміновий, так і безстроковий договір. Роботодавець вільний у визначенні заробітної плати. На практиці більш 80 % молодих людей отримують щомісяця від 1082 до 1288 євро. Національне агентство зайнятості (ANPE) надає допомогу тим, хто шукає роботу за кількома умовами, зокрема у разі переїзду в інше місце. Нарешті, випускники французьких вузів можуть скористатися послугами загальнонаціональної або регіональної служби з працевлаштування (Carrier Development Office), яка надає індивідуальні консультації (в тому числі визначає рівень професійної кваліфікації), проводить семінари з профорієнтації та допомагає молодим фахівцям включитися в самостійне трудове життя.

Таким чином, у Франції існує мережа профорієнтаційних, консультативних і інших агентств зайнятості як державної, так і приватної форми власності. В результаті послідовних і консолідованих зусиль серед випускників вузів проблема працевлаштування вже стоїть не так гостро, як раніше.

Список використаних джерел

1. Режим вільного доступу: <http://ekon.in.ua/metodi-borotebi-z-bezrobittyam-molodiza-kordonom.html>
2. Режим вільного доступу: <https://refdb.ru/look/1733326.html>
3. Режим вільного доступу: <https://yellow.place/ru/afij-paris-france>

УЧАСТЬ ПРОФСПЛОК У ФУНКЦІОНУВАННІ ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Тучина Катерина Юріївна

Київський коледж легкої промисловості

На сьогодні можна виділити три основні напрями участі профспілок у функціонуванні громадянського суспільства.

По-перше, це наділення і розширення прав і свобод людини та громадянина, які є фундаментальною основою становлення і розвитку громадянського суспільства. «У найзагальнішому вигляді, і дещо спрощуючи, роль профспілок у громадянському суспільстві, – зазначав В.В. Песчанський, – можна визначити як наділення найманого працівника правами, створення з нього громадянина. Оскільки більшість населення є саме найманими працівниками, це дає можливість великій частині населення мати можливість отримувати ці права.

Разом з цим, у громадянському суспільстві відбуваються і морально-психологічні зрушення. Профспілки мають повсякчас виявляти та вносити до громадянського суспільства принципи солідарності та взаємодопомоги, протиставляючи їх принципам індивідуалізму та егоїзму. Крім того, діяльність профспілок має сприяти утвердженню гідності людини, яка працює за наймом, самоцінності особистості найманого працівника. Л. Брентано зазначав, що „завдяки профспілкам праця стає товаром нарівні з іншими товарами, а робітник дійсно людиною. Таким чином, гаслом громадянського суспільства стане свобода разом зі справедливістю та солідарністю. Європейський профспілковий рух тривалий час характеризувався розмаїттям структур, ідеологій та організаційних форм, що обумовлювалося особливостями їх історичного розвитку. Профспілки можуть створювати власні політичні партії, бути їхніми колективними членами та фінансувати їх із власних політичних фондів, як це робиться у Великій Британії. Це не потребує від них цілковитої схожості у програмах і політичній залежності від партій. Вони мають свою програму, а партії під час виборів лише вносять до своєї передвиборної платформи окремі вимоги профспілкового руху. Профспілки підтримують депутатів, обраних за списками цих партій, проводять брифінги для всіх бажаючих членів парламенту, де висловлюють свою позицію щодо соціально-економічних питань, організують публікації, виступи тощо. Після приходу до влади власних партій профспілки можуть висунути в уряд своїх представників. Разом із по-

літичними партіями, вони можуть утворювати спільні органи місцевої влади (профспілково-лейбористські ради на рівні штатів у Австралії).

Співвідношення самостійності політичної суб'єктності профспілок та політичних сил є важливим питанням розвитку сучасних партійних систем. Ця залежність детермінується і рівнем розвитку партій та профспілок окремо, і особливостями національних політичних систем. Партії переважно шукають найефективніший спосіб впливу на свідомість виборців та громадян як соціальної бази. Ініціатива тут може належати і профспілкам, і політичним силам. Чим розвиненіші та впливовіші об'єднання працівників, тим самостійніші вони під час вибору політичного партнера. Зменшення самостійності у виборі профспілок пов'язане насамперед із зовнішніми щодо партійних систем політичними чинниками: нормативним регулюванням державою політичної діяльності громадських організацій, режимними характеристиками політичної системи, а також специфікою політичної активності мас. Ситуація, за якої профспілки цілковито втрачають можливість діяти як політичні суб'єкти й змушені чітко виконувати накази партійного керівництва, є можливою в умовах тоталітаризму. Істотним аспектом, що розкриває сутнісні риси профспілок під час їхньої взаємодії з політичними партіями, слід вважати особливості політичного розвитку окремих країн. На основі їхнього досвіду є можливість побудувати окремі моделі партійно-профспілкової взаємодії.

Політична активність профспілок у контексті взаємодії з партійною системою у країнах Заходу має усталені форми, ритміку та періодичність. Основою обстоювання базових інтересів трудящих слід вважати діяльність галузевих та національних профспілкових організацій з укладення формальних та неформальних угод про співробітництво з політичними силами. Успішність досягнення політичних цілей профспілок зумовлена рівнем та традиціями партнерської взаємодії (проблема рівноправ'я сторін), рівнем організаційної взаємодії та консолідації профспілок (що виявляється у спроможності профцентрів відігравати самостійну роль, обстоювати власні інтереси), перебігом розвитку політичної ситуації у кожній окремій державі, логікою управлінського впливу держави на профспілковий рух. Співвідношення вказаних параметрів є варіативним, проте дає підстави для формування особливих моделей зв'язку профспілок та партійних систем, які можна ідентифікувати за національною ознакою.

Зокрема, французька модель характеризується домінуванням лівих політичних сил у договірних відносинах із профспілками. Історично ліві політичні партії Франції утворювалися, за деяким винятком, без участі профоб'єднань. Тому профспілки є начебто молодшими партнерами політичних партій. Водночас специфічною рисою політичної взаємодії профспілок та політичних партій Франції слід вважати асинхронність політичної діяльності профоб'єднань та

політичних партій. Це означає, що страйкова та протестна активність профспілок може не збігатися з виборчими циклами, залежить здебільшого від соціально-економічного стану та перспектив об'єднань працівників. Тому в окремих випадках профспілки оголошували загальнонаціональні страйки навіть в умовах урядування соціалістів, із якими їх традиційно пов'язували договірні відносини. Політична ситуація у Франції характеризується з початку ХХІ століття домінуванням правих політичних сил, що зумовлює спроби «витіснення» профспілок із політичної арени. У відносинах із державою важливим чинником є менеджеріальне регулювання економічних процесів, що означає тенденцію до скорочення соціальних програм та твердішу позицію держави стосовно поліпшення умов праці.

Особливістю договірних взаємодій лівих політичних партій Італії та італійських профспілкових об'єднань стала зміна орієнтацій політичних сил та позиції загальнонаціональних об'єднань трудящих. Причина таких трансформацій – невиконання лівими урядовими коаліціями передвиборних домовленостей. Організаційний склад профспілкових об'єднань та їхня налаштованість на співпрацю в італійській моделі виявилися на основі конкурентних відносин.

Ми можемо робити найкращі речі, допомогти людям, але так чи інакше це може сприйматися не надто позитивно, – ділитися власним досвідом. – І на це будуть різні причини: заздрість, дії роботодавця чи конкурентів. Але ви маєте набратися терпіння, бо ми – лідери. Треба навчитися стримувати емоції, а для цього необхідні розум і досвід. Ми маємо два покоління лідерів у незалежному профспілковому русі. Старше – ті, хто створювали незалежні профспілки з нуля. Тоді все починалося з шахтарських страйків 1989 року, а потім – організовувалися вже й працівники інших галузей: вчителі, медики, залізничники та інші. Але життя триває і змінюється, як і реальність та пріоритети.

ПРІОРИТЕТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ППО СТУДЕНТІВ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО КОЛЕДЖУ ЛНАУ

Міщанин Мар'яна Василівна

*Первинна профспілкова організація студентів
Івано-Франківського коледжу ЛНАУ*

У сучасних умовах розбудови та оновлення всіх сфер суспільного життя в Україні особливо актуальною постає проблема лідерства, адже суспільство потребує лідерів, які здатні об'єднати навколо себе людей для досягнення поставленої мети і створити сприятливі умови для подальшого його розвитку. Як відомо, основи лідерської поведінки, громадянського становлення та демократії закладаються з молодих років. І саме профспілкова робота в навчальних закладах допомагає організувати власне життя і дозвілля. Адже профспілка у ВНЗ – це школа життя, яка, об'єднуючи різних людей, об'єднує однодумців. І якщо людина пройшла школу профспілкової роботи – вона набуває великого досвіду, який буде корисний і обов'язково стане в нагоді їй у житті. Спробуємо проаналізувати цінність роботи студентської профспілкової організації та її вплив на формування активного свідомого громадянина.

Що таке студентська профспілка?

Це добровільна громадська організація, яка об'єднує студентів для захисту трудових і соціально-економічних інтересів своїх членів. Для досягнення цих цілей СПО можуть вдаватися до всіх законних мір захисту студентських прав: мітингів, пікетувань, демонстрацій, страйків.

У чому особливість студентської профспілки?

Особливість студентських профспілок у тому, що вони мають унікальні гарантії, закріплені законом, які потенційно дозволяють їм ефективно захищати права студентів. Закон “Про професійні спілки, права і гарантії їх діяльності” забороняє будь-яке втручання в їх діяльність, яке здатне обмежити права профспілок або перешкодити їх діяльності. Жодна інша громадська організація не має таких законодавчо закріплених можливостей впливати на адміністрації ВНЗ, захищати права студентів і вирішувати їхні проблеми, адже студентська профспілка має право:

- вносити до адміністрації ВНЗ або до вищих інстанцій пропозиції, які стосуються покращення організації навчально-виховного процесу і виробничої практики, раціонального використання бюджету ВНЗ, покращення умов побуту і відпочинку студентів, медичного обслуговування тощо;
- ставити перед адміністрацією ВНЗ та вищими органами питання про притягнення до відповідальності керівних працівників ВНЗ за неповажне ставлення до потреб студентів;
- забезпечувати активну участь представників профспілки у виборах ректора, деканів факультетів, вчених рад ВНЗ, атестаційних, тарифікаційних і приймальних комісій та комісій з розподілу молодих фахівців;
- призупиняти рішення адміністрації ВНЗ, які стосуються студентів, якщо вони прийняті з порушенням діючого законодавства;
- контролювати виконання адміністрацією ВНЗ встановлених норм завантаження студентів всіма видами навчальних занять, кількості екзаменів і заліків, які виносяться на екзаменаційні сесії, проведення навчальних занять за стабільним розкладом;
- здійснювати громадський контроль за виконанням плану ремонту гуртожитків, об'єктів культурно-побутового обслуговування.

Наскільки впливовою є студентська профспілкова організація?

Саме від СПО залежить, які Ти матимеш права під час навчання у ВНЗ! Профспілка обов'язково укладає з адміністрацією ВНЗ угоду, яка спрямована на захист економічних та соціальних інтересів і прав студентів. Проект угоди укладається на основі пропозицій студентів, обговорюється і приймається на загальних зборах (конференції) профспілкових органів студентів.

Які питання адміністрація повинна узгоджувати зі студентською профспілкою?

Адміністрація ВНЗ повинна узгоджувати з профспілкою:

- навчальні плани і розклад занять;
- правила внутрішнього розпорядку ВНЗ;
- питання надання одноразової матеріальної допомоги студентам;
- відрахування студентів з ВНЗ;
- призначення працівників на керівні посади студентського містечка, гуртожитків, бібліотеки, спортивних споруд.

Чи може адміністрація ВНЗ покарати активіста СПО?

Члени профкому не можуть піддаватись дисциплінарному стягненню без попередньої згоди профкому. Голова профкому, профорганізатор не можуть

піддаватись дисциплінарному стягненню без попередньої згоди територіального органу профспілки. Обрані активісти-профорганізатори мають ряд інших гарантій, які дозволяють їм безперешкодно, не побоюючись за своє подальше навчання, захищати права студентів ст. 252, 242 КЗПП [1].

Для чого студенту Івано-Франківського коледжу ЛНАУ потрібна Профспілка?

Студенту будь-якого навчального закладу, який у процесі навчання оволодіває знаннями, набуває певного життєвого досвіду, потрібен захист, оскільки самостійно відстояти свої права дуже важко. Гарантією захисту прав та інтересів громадян є спеціально створені для цього профспілкові організації.

Вступаючи до Профспілки, студент Івано-Франківського коледжу ЛНАУ повинен розуміти, що він добровільно стає членом численної Івано-Франківської обласної організації працівників АПК України. Наша студентська Профспілка представляє та відстоює законні права та інтереси студентів перед адміністрацією коледжу, університету, в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Саме Профспілка може впевнено запропонувати студентові коледжу свою підтримку та захист. Для цього у неї є права, досвід і могутня сила солідарності, і найголовніше те, що їй законодавством України надані широкі повноваження, зокрема щодо контролю за додержанням адміністрацією умов навчання, проживання та побуту студентів Івано-Франківського коледжу ЛНАУ.

Як працює студентська профспілка Івано-Франківського коледжу ЛНАУ?

Первинна профспілкова організація студентів Івано-Франківського коледжу ЛНАУ може впевнено запропонувати студентові цього закладу свою підтримку та захист. Профкому студентів Івано-Франківського коледжу надані широкі повноваження щодо контролю за додержанням адміністрацією закладу умов навчання, проживання та побуту студентів.

Первинна профспілкова організація студентів згідно зі Статутом Профспілки працює в коледжі за такими головними напрямками:

- організаційна робота,
- робота щодо соціального та правового захисту,
- навчальна робота,
- культурно-масова робота,
- спортивно-оздоровча робота,
- житлово-побутова робота,
- комісія громадського контролю.

На кожному відділенні існують профспілкові бюро в складі його голови та членів, які займаються захистом студентських прав, оздоровленням, культурно-спортивною роботою тощо. У кожній групі є профорг, який не лише володіє необхідною інформацією, а й представляє й відстоює права та інтереси учасників профспілки на всіх рівнях. Профспілкове бюро кожного відділення укладає з адміністрацією коледжу колективну угоду і звітує про її виконання на конференції трудового колективу. З профспілковим комітетом студентів узгоджуються всі накази про відрахування студентів з причин, не пов'язаних з навчальним процесом, виселення та поселення до гуртожитків, узгоджуються всі накази, розпорядження, які стосуються умов навчання, проживання та побуту студентів нашого коледжу.

ППО студентів нашого навчального закладу є дієвою. Станом на 1 вересня 2017 року студентська профспілкова організація коледжу налічує 496 учасники. Кожної осені в Івано-Франківському коледжі ЛНАУ проходить «Школа профспілкового активу», на якій профспілкові активісти отримують методичні рекомендації щодо діяльності первинних осередків та іншу необхідну інформацію щодо профспілкової діяльності в цьому закладі. Особливістю нашої студентської профспілки є те, що кожного року її склад поповнюється новими учасниками, які своїми цікавими ідеями, баченнями та пропозиціями збагачують профспілковий комітет.

ППО студентів коледжу активно співпрацює із Радою студентського самоврядування і входить до її складу, однак, на відміну від студентського самоврядування, це також є і окрема, добровільна, неприбуткова організація, юридична особа, яка діє на підставі закону України «Про профспілки, їх права та гарантії», має статут, печатку, рахунок в банку.

Свої взаємовідносини з адміністрацією навчального закладу профком студентів Івано-Франківського коледжу ЛНАУ будує на принципах соціального партнерства. Щоквартально у нашому закладі проводяться зустрічі студентів коледжу з адміністрацією, на яких студентська молодь має можливість висловити з проблемними питаннями та пропозиціями щодо покращення навчально-виховного процесу.

Первинна профспілкова організація студентів Івано-Франківського коледжу ЛНАУ згідно із планом та кошторисом протягом навчального року сприяє проведенню культурно-масових заходів на відділеннях; щорічно організовуються виїзні екскурсії, культпоходи до театрів, кожного року проводяться конкурси «Кращий студент року», «Краща кімната в гуртожитку», відбуваються змагання з різних видів спорту, а переможці відповідно нагороджуються призами та грамотами.

На сайті коледжу оперативно розміщується та щоденно оновлюється вся необхідна інформація щодо навчання, проживання та побуту студентів.

Студпрофком – це надзвичайно згуртована, дружня група студентської молоді, яка в за будь-яких обставин готова допомогти студентам у вирішенні проблемних питань, вміє з співчуттям поставитись до горя ближніх, підтримати у складних життєвих ситуаціях, а також щиро порадіти з перемоги та здобутків своїх учасників. Саме тому ППО студентів нашого коледжу намагається всіма силами зацікавити студентську молодь, захопити їх ідеями брати активну участь у громадському житті коледжу, гуртках, секціях, розвиваючи у них ділові та лідерські якості.

Ми переконані, що міць нашої профспілки – в особистій активності кожного учасника та принциповій позиції!

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. Режим доступу <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

ПЕРШІ КРОКИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ

Корнійчук Євген Максимович

*Київський індустріальний коледж Київського національного
університету будівництва і архітектури*

Профспілки пройшли великий і складний шлях. Щоб зрозуміти і оцінити сучасні проблеми профспілкового руху, необхідно звернутися до його витоків. Вивчення історичного досвіду професійного руху збагачує знання про цілі і завдання профспілок, основні напрямки і методи їх діяльності, допомагає зайняти правильну позицію у взаєминах з роботодавцями і державою.

Професійні спілки – добровільні організації, що об'єднують працівників у виробничих і поза виробничих сферах для захисту соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Виникли в країнах Західної Європи і США в кінці XVIII століття як суспільства взаємодопомоги; в розвинених країнах були легалізовані в XIX столітті. Покликані захищати інтереси працівників у сфері умов праці, заробітної плати, побуту, культури і т. д. [1].

Багато характерних рис та напрямків профспілкового руху сформувалися ще в XIX столітті. Виникнення профспілок було закономірним відповідно до найманих працівників на дії власників засобів виробництва. Перші профспілки з'явилися у 70 – 80 рр. XVIII ст. в Англії, яка раніше інших встала на шлях капіталізації виробництва. Вони об'єднували в основному висококваліфікованих робітників однієї професії. З часом ці організації стали називатися професійними спілками – тред-юніонів (trade – професія, ремесло і union – об'єднання). Згодом відбувалося об'єднання на рівні галузей і включення в свої організації некваліфікованих робітників. Цей процес виявився тривалим. В Англії профспілки подібного типу з'явилися лише наприкінці XIX ст., а в США – тільки в 20–30-ті рр. XX ст. [2].

З моменту виникнення профспілок вони відчували жорсткий вплив з боку роботодавців і держави. Вже в 1799 і 1800 рр. англійський парламент прийняв закони про робочі коаліції, відповідно до яких профспілки і страйки категорично заборонялися. За порушення цих законів профлідери загрозувало тюремне ув'язнення, грошові кошти підлягали конфіскації. У Франції за законом Ле Шепель 1791 заборонялися страйки, а створення робочих коаліцій оголошувалося злочином проти «свободи і прав людини». Тільки через 25 років боротьби, в 1824 році, в Англії домоглися скасування антиробітничих законів. Однак профспілки не мали права юридичної особи, тобто

права позову в суді, і, отже, не могли захищати себе від замаху на їхні фонди і майно. У Франції профспілки були легалізовані через 90 років після їх виникнення, а в США були визнані законом лише в 30-ті роки XX ст. [3].

Захисні функції профспілок у 1940–1960 рр. були законодавчо оформлені головним чином в англосаксонських країнах: у Великобританії, США, Канаді, Австралії та Новій Зеландії. В інших державах профспілковий захист не отримав великого розвитку. У багатьох же країнах Європи під впливом профспілкового плюралізму, класової солідарності працівників і демократичних традицій головні форми профспілкової захисту (профспілкового монополізму) були заборонені. Однак офіційні заборони мало впливали на об'єднання ремісників, друкарів, мулярів, теслярів та інших майстрових людей, які тяжіли до закритих цехів та інших форм захисту корпоративних інтересів. Не відставали від них і малокваліфіковані працівники, особливо в гірничодобувній і будівельній промисловості приватного сектора.

У 70–80 рр. різні схеми профспілкового захисту можна було знайти вже у всіх регіонах світу, причому як у розвинених, так і в державах, що розвиваються. І стосувалися вони не тільки ремісників і малокваліфікованих робітників, але і працівників індустріального профілю і навіть інженерно-технічних працівників. Наприклад, в Австралії preference clauses до початку 70-х років мали відношення головним чином до промислових робочих, а потім були поширені на продавців і службовців великих торговельних закладів, на працівників нафтової галузі, службовців банків і страхових компаній. У Канаді частка службовців в державних установах, охоплена умовами agency shop, в 1977 році склала близько 83 %. У США умови профспілкового захисту переважали в колективно-договірному процесі в адміністративних установах до прийняття в 1978 році Акту про реформу цивільної служби. У 1974 році в цій країні було прийнято Акт про профспілки і трудові відносини, в силу якого closed shop був визнаний законною мірою захисту профспілкових інтересів після невдалої спроби в 1971 році впровадити agency shop [4].

В кінці 70-х рр. близько половини членів профспілок працювали на підприємствах типу closed shop. Ця система профспілкової захисту охоплювала майже всіх шахтарів, друкарів, докерів, працівників суднобудування та автомобільного виробництва. Такий високий ступінь залучення англійських робітників у колективно-договірні форми захисту зайнятості пояснюється традиційної самостійністю профспілок Великобританії. Проте становище поступово змінювалося, і Акт Великобританії про професійні спілки і трудових відносинах від 16 липня 1992 року вже містив докладні положення про те, що відмова в роботі особі лише з причини його належності або не належності до профспілки є протизаконним, і про те, що відмова в обслуговуванні особи на такій підставі агентством з працевлаштування також протизаконний. У разі

порушення закону людина має право звернутися до суду з трудових справ (промисловий суд). Так само забороняється звільнення працівника залежно від його членства у профспілці, а також практика укладання контрактів на постачання товарів або надання послуг з такої підстави. Даний закон відбив невдоволення деяких працівників, особливо кваліфікованих, системою примусового членства в профспілках на шкоду їх особистим можливостям, реалізованим через індивідуальні трудові контракти [5].

У Канаді офіційно прийняті всі форми профспілкової захисту на федеральному і провінційному рівнях. В Австралії умови closed shop і union shop переважають у колективно-договірній практиці, але ці правила слід відрізнати від примусового (обов'язкового) членства у профспілках. Цікаво розглянути становлення профспілки в Новій Зеландії. Прихильники профспілкової монополії стверджували, що обов'язкове членство в профспілці сприяє зміцненню «промислового світу» і соціальної стабільності, а його противники посилалися на те, що примусове членство в профспілках порушує право на працю і свободу об'єднань. У англосаксонській системі права, до якої належить і Нова Зеландія, вирішальну роль відіграють судові прецеденти і, отже, арбітражні суди. Ще в 1894 році в країні було видано Акт про промислове примирення й арбітраж, у силу якого двома роками пізніше в трудові відносини були введені статті про застосування умов closed shop для шахтарів та шевців. На ділі багато роботодавців ігнорували попередні умови найму, і в 1932 р. у Акт від 1894 р. була внесена поправка, згідно з якою спори між підприємцями і профспілками могли передаватися в суд лише за згодою обох сторін. У 1936 р. новий уряд ухвалив нову поправку до Акту, оголосивши незаконною таку практику, коли роботодавець брав на роботу дорослу людину, яка не була членом профспілки і не хотіла ним стати. Таким чином, жорсткі умови closed shop були замінені більш м'якими умовами union shop, що викликало небувалий ріст профспілкового членства [3].

Вивчення історичного досвіду профспілок зарубіжних країн має безперечне теоретичне і практичне значення для нашого часу. Знання історії забезпечує наступність у розвитку профспілкового руху. Не можна зрозуміти закономірності функціонування профспілок у суспільстві, не знаючи їх історичного минулого, складного, суперечливого досвіду участі в класових протистояннях, в боротьбі за економічні і соціальні інтереси людини праці.

Список використаних джерел

1. Організація профспілкової роботи. Настільна книга профпрацівників та активіста / За ред. В.І. Сперанського, О.В. Нетеребського. – М., 2005.
2. Юргенс І.Ю. Профспілки: вчора, сьогодні, завтра / І.Ю. Юргенс, В.Є. Можаяєв. – М., 1986.
3. Сілін А. Закордонне законодавство про проблеми профспілкової захисту / А. Сілін // Законодавство. – 2000. – № 2.
4. Бернем П. Профспілки (trade unions) // Короткий оксфордський політичний словник / За ред. І. Макліна, А. Макмілана. – К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2006. – С. 257–258.
5. Сілін А. Закордонне законодавство про проблеми профспілкової захисту / А. Сілін // Законодавство. – 2000. – № 3.

ПРОФСПІЛКИ ТА ЇХ РОЛЬ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОМУ РОЗВИТКУ

Гуга Зорина Іванівна

*Київський індустріальний коледж Київського національного університету
будівництва і архітектури*

Головною із сучасних проблем, які виникають у світі, так і в Україні, є масове безробіття. Воно вкрай негативно позначається на долі людей. По-перше, втрачається певна частина доходів. По-друге, на думку більшості населення із втратою роботи, втрачається певний статус у суспільстві. Важливим завданням будь-якої країни, яка турбується про добробут свого населення, є допомога безробітним, пошук роботи для них. Запобігати безробіттю доволі важко, оскільки на цей момент в Україні економічна криза, яка доволі негативно позначилася на долі українського населення. Тому визначну роль у соціально-трудовах відносинах відіграє профспілковий рух.

Профспілки – це добровільні громадські організації, які є незалежними, об'єднують в своєму колі групу працівників зі спільними інтересами, які мають схожу діяльність у соціально-виробничій сфері. Головними завданнями, які вони ставлять перед собою, є насамперед захист прав і свобод працюючих, які передбачені законодавством; забезпечення соціальної справедливості та принципів гуманності.

У сучасних умовах розвитку ринок праці зазнав істотних змін. Умови прийому почали включати в себе не тільки робочий час і заробітну плату, а й соціальні виплати, відпустку, соціальні гарантії і т. д. Інтереси найманих працівників представлені профспілками. Вони є добровільним об'єднанням працівників однієї або кількох спільних галузей, які мають спільні інтереси і захищають права і свободи працюючих [1].

Серед передумов виникнення виділяють політичні та економічні причини, які в кожних країнах виникали по-різному. Спочатку профспілковий рух виник в Англії, тоді у Франції, США та Німеччині. Серед різних організацій, створених працівниками, профспілки мають свої особливості:

- найбільше об'єднання працівників;
- доступне для всіх працюючих;
- немає обмежень для попереднього вступу в громадське об'єднання (вік, стать, рівень доходу, національність, політичні погляди);

– ця громадська організація перебуває найближче до економіки, виробництва та інших сфер життя суспільства, де поєднують інтереси всіх найманих працівників [2].

Профспілки в Україні виникли в 1905–1907 роках. Перелом у функціонуванні профспілок відбувся з переходом України до ринкової економіки. На формування профспілкових організацій вплинули зміни на рівні суспільства та підприємства. Серед проблем розвитку профспілок в Україні виділяють такі:

1) зовнішні:

- зміна форм власності;
- спад виробництва, конверсія, банкрутство;
- свавілля з боку роботодавців або власників підприємств.

2) внутрішні:

- невиправдана суверенізація профспілок;
- посилення процесу суперництва між галузевими й регіональними, первинними та вторинними структурами;
- скорочення витрат на утримання профспілкових організацій [3].

На сучасних етапах спостерігається невикористання діяльності профспілок, це говорить не про їх неефективну діяльність, а навпаки що ринкові структури до кінця не сформувалися і вони не готові до того, щоб до них ввійшли профспілки. Якщо роботодавець із працівником не знайшли альтернативи в укладанні договору, або одна із сторін порушила домовленість, тоді втручається уряд. Участь уряду в соціальному партнерстві приводить до виникнення трипартизму (уряд, профспілки, підприємці) [4]. Головним питанням в регулюванні соціально-трудовах відносин посідає питання оплати праці. Через профспілки роботодавець і найманий працівник домовляються про всі умови укладання колективного договору. Серед основних питань колективного договору виділяють наступні:

- форма оплати праці, система та розмір заробітної плати, премії, надбавки;
- механізм регулювання оплати праці;
- тривалість робочого дня;
- наявність відпусток і їх тривалість;
- чергування робочого часу і часу відпочинку;
- заходи для покращення умов і охорони праці працівників;
- страхування в медичній і соціальній сфері;
- охорона здоров'я працівників на виробництві, а також заходи спрямовані на покращення техніки безпеки [5].

Отже, профспілки є однією з найбільших громадських організацій, які об'єднують найбільшу кількість громадян України, права яких закріплені в

Конституції країни. Профспілковий рух охоплює всі населені пункти країни, різні галузі виробництва та сфери життя суспільства. Кількість профспілок в Україні з кожним роком знижується, але кількість членів профспілок навпаки має тенденцію до збільшення. Для більшої частини працівників профспілкове членство є формальним. Головною проблемою, яка виникає на сьогоднішній день перед профспілками, є пошук нових форм роботи, які б відповідали політичним, економічним та соціальним вимогам сучасності.

Профспілковий рух охоплює всю територію України, всі сфери життя суспільства та галузі економіки. Найбільшою і найчисленнішою профспілковою організацією є Федерація профспілок України (ФПУ). Протягом останніх п'яти років чисельність профспілок в Україні зменшується. Тенденція до зниження кількості профспілок спостерігається не лише в Україні, а і в багатьох посткомуністичних країнах [6].

Протягом останніх п'яти років кількість профспілок значно скоротилася, наприклад в Чехії – на 50 %, Словаччині – на 40 %, Україні – на 34 %. Головною причиною такого зменшення є скасування обов'язкового членства входу в профспілкову організацію, що було обов'язковим в соціалістичних країнах. Для України головними причинами скорочення чисельності профспілок є такі: скорочення виробництва та ліквідація підприємств, що зумовлює безробіття, відплив працівників до тіньового сектора економіки, трудову міграцію за кордон; поширення найму на роботу за індивідуальними договорами; втрата мотивації профспілкового членства, зумовлена розчаруванням працівників. Велика кількість громадян вважають членство в профспілках формальним. Хоча показники вступу до профспілкових організацій досить високі, але вони не означають, що громадяни спрямовують свої дії на захист своїх прав і свобод в соціальній і економічній сферах, та захисту своїх інтересів в трудовій сфері [7].

Провідну позицію серед регіонів України посідає Одеса. Саме в ній зосереджено максимальне видавництво профспілкових газет – 7, із річним тиражем 5244 тис. примірників. Видавництво найбільшої кількості профспілкових газет зосереджено в м. Києві, при цьому видано досить високу кількість примірників. Це пов'язано насамперед із тим, що саме у столиці перебуває більшість профоб'єднань. Слідом за Одесою йдуть такі міста, як Запоріжжя із річним тиражем – 1107 тис. примірників, тоді Дніпро – річний тираж становить 941 тис. примірників, Суми – 603,2 тис. примірників.

Отже, присутність профспілок в інформаційному просторі країни є досить обмеженою. Це призводить до того, що громадськість майже не інформована про процеси, що відбуваються в середовищі профспілок, про позиції окремих профоб'єднань з тих чи інших питань. Громадяни в більшості просто не знають про існування цих об'єднань.

Отже, через пасивну інформаційну політику профспілкових організацій профспілковий рух є значною мірою закритим для широкого загалу. Це накладається на зазначену вище байдужість до профспілок і призводить до відчуження профспілкового руху від громадськості, замикання його у власних межах.

Серед пріоритетних завдань профспілок виділяють наступні:

- боротьба за підвищення заробітної плати до рівня не нижчого за прожитковий мінімум;
- боротьба з затримками заробітної плати;
- боротьба з безробіттям шляхом створення нових робочих місць, пере-кваліфікація працівників, організації громадських робіт;
- боротьба з прихованим безробіттям;
- захист прав людей, які підлягають звільненню внаслідок скорочення штатів або банкрутства підприємства;
- дотримання вимог охорони праці;
- захист прав найманих працівників у процесі приватизації колишнього загальнонародного майна і землі в Україні;
- дотримання трудового законодавства стосовно тривалості та оплати відпусток [8].

Перспектива у профспілок буде лише у тому випадку, коли вони будуть боротися з соціально-економічними проблемами: безробіттям та із затримками виплат заробітної плати, а також за підвищення заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Аналітична економія: макроекономіка і мікроекономіка: навч. посіб.: у 2 кн. / За ред. С. Панчишина, П. Осроверха. – К.: Знання, 2006. – 723 с.
2. Мельник А. Роль профспілкового контролю в здійсненні нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства / А. Мельник // Юридичний вісник. – 2014. – № 5. – С. 233–238.
3. Дороніна О.А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні / О.А. Дороніна // Бізнес Інформ. – 2013. – № 9. – С. 202–207. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_9_34
4. Бурак В.Я. Роль профспілок в системі захисту трудових прав та законних інтересів працівників за проектом Трудового кодексу України / В.Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. XX звітної регіональної наук.-практ. конф. (6–7 лютого 2014 р.) / За ред. П.М. Рабіновича. – Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2014. – С. 243–246.
5. Запара С.І. Роль профспілкової організації в системі вирішення трудових спорів в Україні [Текст] / С.І. Запара // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Право / гол. ред. Ю.М. Бисага. – Ужгород : Гельветика, 2013. – Вип. 22. Т.1 Ч.1. – С. 146–150.

6. Офіційний сайт центр Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.razumkov.org.ua/ukr/index.php>

7. Токарева М.В. Роль професійних спілок у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку / М.В. Токарева // 3б. наук. праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2012. – № 18. – С. 57–60.

8. Мартиненко В.В. Участь громадськості в реформуванні на прикладі пілотного проекту / В.В. Мартиненко // Київ: Центр Разумкова, 2015. – №2–3 (151–152). – С. 117–120.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКОВОГО НАВЧАННЯ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКИХ ЛІДЕРІВ

Камоцький Максим

*Коледж інженерії та управління
Національного авіаційного університету*

З метою забезпечення діяльності профспілок у сучасних умовах Федерація профспілок України (ФПУ) надає надзвичайно важливого значення проблемі профспілкового навчання членів профспілки. Практика показує, що традиційно профспілковим навчанням охоплені керівні структури профспілок, рядові члени є поза цим процесом. Сьогодні взято курс на організацію профспілкового навчання для профоргів груп та рядових членів профспілки.

У свою чергу, профспілкове навчання серед ППО студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації потребує організації методичної роботи серед профспілкових лідерів навчального закладу на рівні міста (області), для цього необхідно:

- проводити конференції, науково-практичні семінари, тренінги, конкурси, змагання, серед профспілкового активу ВНЗ I–II рівнів акредитації;
- за результатами науково-методичної роботи випускати посібники з проблем соціально-виховної роботи зі студентами, доповіді, методичні рекомендації з досвідом роботи, сценарії конкурсів різноманітних заходів;
- створити на рівні міста методичне об'єднання голів студентських профкомів;
- напрацьований досвід студентського активу розглядати на засіданнях методичного об'єднання;
- організовувати профспілкові свята.

На сьогодні формування у студентів лідерських та організаторських якостей є соціальним замовленням та життєвою необхідністю. Тому багато первинних профспілкових організацій студентів вищих навчальних закладів (студентської профспілкової організації) організовують профспілкове навчання, направлене на розвиток лідерських якостей, захист прав та соціальний захист студентів.

Кожна соціальна група має свою потребу у запровадженні профспілкового навчання (студенти, навчальні заклади, профспілкові організації).

Проаналізувавши діяльність профспілкових організацій, ми визначили основні напрями профспілкового навчання у студентській профспілковій організації:

1. Підготовка профспілкових лідерів зі студентів нового набору та створення ініціативних груп з питань організації (вдосконалення) діяльності студентських профспілкових ланок (профком, комісія, група).
2. Щорічне дослідження й аналіз реального стану роботи студентських профспілкових ланок.
3. Визначення проблем та формування завдань, які потрібно вирішити у перспективі.
4. Аналіз діяльності студентських профспілкових лідерів, корегування роботи з певними ланками або окремими студентськими лідерами.
5. Опитування студентів з метою визначення їх ціннісних орієнтацій, інтересів та захоплень.
6. Підготовка методичної літератури та вивчення досвіду роботи інших організацій з питань профспілкової діяльності, профспілкового навчання, студентського самоврядування та інше.
7. Підготовка студентів до організації та проведення круглих столів, засідань, методичних об'єднань, студентських зборів, диспутів, дебатів, конференцій.
8. Колективний пошук оптимальної структури профспілкової організації з урахуванням змін у навчальному закладі.
9. Розробка документів профспілкової організації (Статуту, Положень, Регламентів роботи, Угод про співпрацю тощо).
10. Обговорення проектів організації, аналіз та вибір цікавих ідей. Проведення Конкурсу проектів організації.
11. Систематичне вивчення громадської думки студентів, педагогів. Діагностика ефективності діяльності профспілкової організації.
12. Створення системи стимулювання громадської діяльності профспілкових лідерів, активних студентів, партнерів тощо.
17. Розробка системи комунікації між різними ланками профспілкової організації навчального закладу.
18. Підготовка кураторів, консультантів і тренерів для навчання активу та організації роботи профспілкових ланок.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ДАНІЇ

Муха Яна Олександрівна

*Дніпровський державний коледж будівельно-монтажних
технологій та архітектури*

Сьогодні Данія має одну з найстійкіших економічних систем в Європі. Це країна, в якій майже немає безробіття. У Данії немає Трудового кодексу, все регулюється колективними угодами та договорами між профспілками та роботодавцями. В країні близько 3 млн працівників, з них близько 60 % – члени профспілок. З 1990 року профспілки мають права, що закріплені в Генеральній угоді між профспілками і роботодавцями. Система соціального забезпечення є однією з найстабільніших. В Конституції Данії закріплене право громадян об'єднуватися в профспілки з базовими правами та гарантіями їх діяльності. Також діють базові законодавчі норми, якими регулюються питання відпусток, страхування на випадок безробіття, умови праці на робочому місці, арбітражного судового тлумачення угод та договорів. Одночасно діють норми трудового законодавства Європейського Союзу: тривалість робочого дня, трудові контракти. Промислові відносини характеризуються відсутністю статутного регулювання і високим ступенем корпоративності. Велику роль на ринку праці Данії відіграють професійні спілки, що характеризуються високим рівнем профспілкової діяльності та колективних переговорів.

Політична система Данії традиційно вважалася висококорпоративною – це означає, що профспілки та асоціації роботодавців мали привілейований доступ до впливу, розробки та впровадження політики, яка впливає на їх членів та політичну економію в цілому. З 80-х рр. XX ст. послабився вплив профспілок на формування економічної політики. Останнім часом складнішими стають і тристоронні переговори щодо суперечливих питань.

У Данії є три різні національні об'єднання профспілок, які представляють: 1) академічний сектор; 2) працівників, які мають вищу освіту і працюють у громадському секторі; 3) кваліфікованих і некваліфікованих робітників. Найчисельніша з них – Конфедерація профспілок Данії LO. Вона об'єднує 17 профспілок (у тому числі 3F) і має понад 1 млн членів.

Але протягом останніх 10–15 років ЛО значно скоротилася. ЛО страждає від структурних змін на ринку праці через освіту, а також чистих втрат членів так званих «жовтих профспілок».

Протягом останніх десятиліть ЛО намагається вдосконалити структуру. Одним із кроків реорганізації є злиття, що дає можливість скоротити численність організації. Цей процес має позитивний аспект, що пов'язаний в першу чергу з роботодавцем, який також створив більші організації. Негативом є те, що члени будуть відчувати себе більш відстороненими. Отже, злиття є контрпродуктивним для організації працівників, якщо скорочення витрат не переведені на менші членські внески.

Проте профспілкова система перебуває під величезним тиском «жовтих профспілок», що значно переважають за кількістю. Вони зазвичай не вступають у колективні переговори, і цим можуть послабити основний механізм регулювання зайнятості – колективні договори, які охоплюють більшість робочих місць. У зв'язку з цим деякі «незалежні роботодавці» виявляють свою незацікавленість підписувати колективні договори.

На сьогодні кількість «жовтих профспілок» значно зросла, тоді як традиційні профспілки втратили свої позиції. З системної точки зору, це розвиток небезпечний з трьох причин.

По-перше, «жовті профспілки», як правило, не є учасниками колективних угод. Отже особливо не сприяють саморегуляції зайнятості, яку підтримують традиційні соціальні партнери шляхом колективних переговорів та системи трудового суду. Ця проблема «вільний гонщик» виникає тому, що кожен співробітник на робочому місці отримує умови колективних договорів – незалежно від членства. Якщо розвиток триватиме, то настане переломний момент, після чого традиційні профспілки більше не зможуть зберегти умови торгівлі, що, в свою чергу, може підштовхнути політиків до прийняття законодавчого регулювання зайнятості.

По-друге, політичний вплив традиційних профспілок неминуче постраждає від втрат репрезентативності. Корпоративістська політика вже була оскаржена більш плюралістичними формами включення до процесу прийняття рішень, і скорочення профспілок лише додасть викликів, що профспілкам не слід надавати привілейованого впливу.

По-третє, традиційні профспілки намагаються погоджувати зниження членських внесків за рахунок злиття та реорганізації своїх організацій. Ця тенденція спрямована на великі загальні спілки з певною професійною подібністю, наприклад, ЗФ та НК для некваліфікованих працівників та комерційних / клінічних працівників відповідно.

Ще однією проблемою є трудова міграція (вільне переміщення робочої сили в ЄС). Це тисне на впровадження та охоплення колективних догово-

рів. Багато галузей промисловості, таких як будівництво, сільське господарство, транспорт та приватні послуги, мають справу з великою кількістю іноземних громадян, що надають послуги або просто трудових емігрантів, що працюють не під «радаром» профспілок. Це робить дуже важким підтримувати стандартні розміри оплати праці за відсутності встановлених законом мінімальних заробітних плат. Соціальні скидання стали основним елементом у рамках колективних переговорів, де профспілки намагаються досягти кращого інструменту забезпечення виконання та моніторингу. Аналогічним чином, соціал-демократичний уряд у 2011 році пообіцяв подолати соціальний демпінг через додаткове фінансування. Тому був прийнятий спеціальний закон із значним внеском соціальних партнерів для забезпечення того, щоб право на дії було забезпечено на основі положень колективних договорів на рівні промисловості. Це не забезпечило повного співвідношення між трудовими емігрантами та данцями, однак це забезпечило можливість виробничих заходів, спрямованих на приведення першого порівняно зі стандартами мінімальної заробітної плати колективних договорів. У рамках переговорного періоду 2010 року основна увага була зосереджена на покращенні процедур моніторингу та дотримання правил боротьби з соціальним демпінгом. Профспілки були в основному успішними в утриманні роботодавців на «борту», і заходи були визначені специфічними для кожної галузі. Присяжні поки що не визнають, чи зможуть профспілки контролювати проблему трудової міграції з існуючими наявними заходами, а влада виділила кошти на вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням виконання.

Датські промислові відносини характеризуються відсутністю законодавчого регулювання за винятком охорони здоров'я та безпеки. Це означає, що профспілки мають широке коло колективних завдань, у тому числі: 1) переговори щодо умов; 2) їх впровадження на робочому місці; 3) тлумачення угод та санкції за порушення через систему судових процесів. Це колективне представництво складається з більш індивідуальних послуг для членів, включаючи юридичну консультацію та представництво, кар'єрний розвиток, освіту, членські пільги. Крім того, профспілки просувають політичні інтереси уряду на муніципальному та національному рівнях.

Для більшості країн на ринку праці угоди на рівні підприємств передбачають умови, що включають заробітну плату, робочий час, пенсію, розмір оплати праці, освітню відпустку, відпустку на батьківство, репрезентацію продавця тощо. Угоди на рівні підприємств встановлюють мінімальні стандарти, які сторони компанії не можуть порушити. Ця так звана система мінімальної заробітної плати застосовується до 85 % членів DA. Для решти 15

% застосовується так звана звичайна система заробітної плати, згідно з якою угода про рівень промисловості встановлює стандартну ставку.

Порівняно з іншими країнами, переговори щодо торгівлі є досить високими, хоча вони не є повними через відсутність положень про продовження, як це бачимо, наприклад, у Німеччині та Франції. Покриття виключно залежить від добровільної угоди через членство в асоціаціях або незалежна угода між профспілкою та роботодавцем. Як тільки угода діє, вона охоплює всіх працівників на відповідному робочому місці, тобто вона також охоплює не членів профспілки або членів «жовтих профспілок». Коментатори зауважили, що це створює значну проблему «вільного гонщика», оскільки учасники не приймають однакові умови. Тим не менш, роботодавці та багато представників профспілок незмінно змінюють цей принцип, оскільки це забезпечує захист від конкуренції за умовами між членами та не членами. Недавні промислові конфлікти виявили значну нестачу знань широкої громадськості щодо регулювання датського ринку праці. Значна частина працівників, які отримують заробітну плату, не знає, що їхні умови регулюються через колективні договори, що висуває питання про те, чому вони хочуть сплачувати винагороду за профспілку. Тому для збільшення впливу профспілок на демократію, є просвітницька робота.

Список використаних джерел

1. Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Akademikerne_%E2%80%93_The_Danish_Confederation_of_Professional_Associations
2. Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/FTF_%E2%80%93_Confederation_of_Professionals_in_Denmark
3. Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Danish_Confederation_of_Trade_Unions
4. Режим доступу: <https://www.lo.no/language/Russian/>
5. Режим доступу: http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2014/24_11/69.pdf

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Власюк Ірина Іванівна

*Первинна студентська профспілкова організація
Вінницького технічного коледжу*

Сполучені Штати Америки є однією з найбільш промислово розвинутих країн у світі із чисельністю населення майже 326 мільйонів. Американська конкурентоспроможна ринкова економіка є основною силою, що впливає на систему трудових відносин країни. Відносини між профспілками та компаніями на сьогоднішній день мають швидше змагальний характер, а цілі профспілок мають, насамперед, економічний характер. Організації роботодавців не дуже активні і не беруть участь у різних проявах трудових відносин. В наш час американський робочий рух швидко змінюється і вчені по-різному це пояснюють. Але з чого все починалося?

Профспілки в тій чи іншій формі існували в Сполучених Штатах з моменту народження країни. Вони були створені з метою захисту працездатного населення від зловживань роботодавців. Профспілки були тісно вплетені в політичне, економічне і культурне життя Америки і відігравали важливу роль у його розвитку.

Як казав американський профспілковий діяч, борець за права чорношкірого населення країни А. Філіп Рендольф: «Сутність профспілкового суспільства – це соціальний підйом. Профспілка є надією для позбавлених, зневажаєних, занедбаних, забитих і бідних».

Національна профспілка США була створена в 1866 році, щоб переконати Конгрес скоротити робочий день для федеральних службовців до восьми годин. Постійне збільшення емігрантів ще більше знецінило робочу силу. Низька оплата праці та умови праці у 1890-х роках призводять до чисельних страйків.

Профспілки збільшили чисельність та свій вплив під час Першої світової війни, оскільки потреба у фабричних робітниках та інших робітниках продовжувала зростати. Хоча саме у цей період була практично легалізована система «терору» по відношенню до робітників: Закон «Про шпигунство», закон про висилання кожного іноземця, який сам закликав чи належав до

організації, що закликає до повалення уряду (1918 р.) Все це завдало істотної шкоди профспілковому руху США.

Обвал фондового ринку в жовтні 1929 року привів країну до Великої Депресії. До зими 1932—1933 років економіка була настільки слабкою, що рівень безробіття зріс до 25 відсотків. Сотні тисяч безробітних вийшли на вулиці Нью-Йорка, Детройта, Вашингтона, Сан-Франциско, Чикаго та інших міст з масовими акціями протесту. Профспілки протягом цього часу зменшувалися в чисельності, тому що робітники не могли дозволити собі виплачувати внески.

Роботодавці по всій країні проводили успішну кампанію проти профспілок, відому як «американський план», який прагнув зобразити спілки як «чужинців», що суперечать індивідуалістичному духу нації.

Американські суди протягом 1920-х років були найменш лояльними до профспілкової діяльності, ніж у минулому. У цьому десятилітті корпорації використовували в два рази більше приписів до суду стосовно страйків, ніж у будь-який інший аналогічний період.

Таким чином, загальна економічна і політична ситуація в США періоду XIX – початку XX століть не сприяла швидкому зростанню профспілок і посиленню їх впливу.

4 березня 1933 року президентом США був обраний Франклін Рузвельт. Він відразу приступив до реалізації програми зі скорочення масштабів економічної кризи. У червні Рузвельт прийняв національний Акт відновлення промисловості, який дав працівникам право на організацію у профспілки. Основна ідея Акту: «Працівники повинні мати право на організацію і ведення колективних переговорів через представника за своїм вибором і повинні бути вільні від втручання, стримування, чи примусу роботодавців».

У 1933 році було вжито надзвичайних заходів щодо боротьби з безробіттям. Уряд і створені ним нові федеральні структури організували систему молодіжних таборів і різноманітні громадські роботи, які фінансувалися державою (наприклад, будівництво шляхів).

До цього ж періоду належить становлення трудового права. Законом від 1933 року закріплювалося право на створення професійних об'єднань, які розглядалися як посередники у соціально-трудовах відносинах. Остаточна легалізація профспілкової діяльності утвердилася в законі Вагнера від 5 липня 1935 року, де передбачалися законодавчі гарантії робітників.

З 1935 року встановилася федеральна система страхування, яка вперше в історії США передбачала допомогу з безробіття і пенсії по старості.

Поступово професійні спілки перетворювалися в необхідний елемент громадянського суспільства. Вони існували і будуть існувати, поки є система найманої праці, яка неминує породжує конфлікт інтересів власника і на-

йманого працівника. Вся історія профспілкового руху показує, що індивідуально, без організації, працівник не може відстояти свої інтереси на ринку праці. Здійснюючи колективне представництво трудящих, профспілки є природними захисниками прав та інтересів працюючої людини.

Таким чином, соціальна роль профспілок у суспільстві досить велика. Їх діяльність впливала і буде впливати на всі сфери функціонування соціуму: економічну, соціально-побутову та культурну.

Особливо актуальним це стає в умовах дегуманізації суспільства, коли вільний розвиток ринку стає самодостатньою цінністю. У подібній ситуації саме профспілкам доводиться вести важкі перемовини, оскільки вони залишаються останньою «лінією оборони», останньою надією людини.

Членство в профспілках США скорочується і експерти роблять суперечливі прогнози та знаходять різноманітні пояснення таких різких змін. Загальне членство в профспілці на сьогодні становить лише близько 15 відсотків робочої сили країни. Це приблизно 20 відсотків від кількості членів профспілки на 1983 рік.

Наводять дві основні причини цього явища. Перша причина – це конкурентне економічне середовище, яке підкреслює важливість скорочення витрат на робочу силу. І друге, американське законодавство про працю (на відміну від інших країн – Японії чи Швеції), що надає роботодавцям повні права протистояти профспілкам.

Тому, зіштовхнувшись із швидкозмінними ринками, технологічними досягненнями та зростаючим взаємозв'язком світової економіки, лідерам профспілок доводиться мати справу з численними проблемами конкурентоспроможності компаній, забезпечення безпеки роботи, адекватної заробітної плати, щоб забезпечити максимальну вигоду для своїх членів профспілки.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ В ЯПОНІЇ

Зданевич Діана Андріївна

*Коледж інженерії та управління
Національного авіаційного університету*

Визначальним фактором благополуччя країни є природні ресурси, розвиток виробництва, а також стан здоров'я населення. Охорона праці є важливим компонентом здоров'я, що включає дотримання технічних та санітарних норм, навчання з техніки безпеки та охорони праці. Цікавим є досвід організації охорони праці в Японії.

На відміну від інших країн, керівники японських фірм особливо зацікавлені у дотриманні вимог безпеки праці, адже у разі нещасного випадку з тяжкими наслідками фірма втрачає свій авторитет, зменшується попит на їх продукцію, а тому зменшується прибуток. Крім того, страхові компанії вимагають відшкодування значних сум потерпілим та родичам загиблих.

В Японії створена ціла система контролю безпеки на виробництві, до якої входить спеціальна служба при Міністерстві праці. Все устаткування повинно проходити перевірку на можливість використання у виробництві. Наприклад, для машин необхідно отримати висновок щодо рівнів шуму, вібрації, забруднення повітря тощо. Кожні два роки підприємства ліцензуються з питань безпеки та охорони праці на виробництві.

До правової системи норм праці належить низка прийнятих законодавчих актів: Про стандарти праці (1952 р.); Про страхування від нещасних випадків на виробництві (1952 р.); Мінімальна система заробітної плати (1965 р.); Про безпеку та охорону праці (1972 р.); Трудові договірні права (2008 р.) тощо.

Державою також створена інспекція з трудових норм, що контролює і інструктує ділових партнерів як не порушувати закони про працю, в тому числі Закону про трудові стандарти. Перевірку виконання трудових стандартів здійснює Бюро стандартів праці Міністерства охорони здоров'я, праці та добробуту. При префектурах створені місцеві бюро, які відповідають за дотримання законів про працю на місцях.

Разом з тим, за результатами перевірок, проведених Міністерством Японії, ще є значна кількість робочих місць на підприємствах, що не відповідають положенням законодавства. Значна кількість порушень припадає на ст. 32 Закону про норми праці (працівники працюють більше 40 годин на тиждень) (Закон про норми праці. Режим доступу [2]). Контроль за дотриманням норм

охорони та гігієни праці в Японії здійснюється також створеними профспілками.



Japanese Electrical Electronic & Information Union

Пропонуємо розглянути діяльність профспілки «Японська електротехнічна електронна та інформаційна спілка» (Japanase Elektrical Elektronik & Information Union), створеної у 1953 році у Токіо. У 1970 році чисельність організації вже становила 500 тис. осіб, у 1994 – 870 тис. осіб. За 60 років у процесі переговорів з роботодавцями розроблені та впроваджені різні програми поліпшення умов праці, наприклад: «Створення центру взаємодопомоги соціального забезпечення» (1987 р.); «Нова система зайнятості та лікування» (1997 р.); перша, друга, третя, четверта, п'ята, шоста «галузева політика»; перша, друга, третя, четверта, п'ята, шоста «політика в галузі заробітної плати»; «політика в галузі гендерної рівності»; «екологічна політика» та інше.

Кожного року профспілка бере участь у «Весняній боротьбі», під час якої проводяться акції, демонстрації та переговори з питань поліпшення праці та управління. Профспілки та їх національні організації вимагають підвищення заробітної плати залежно від рівня зайнятості, скорочення робочого часу, рівня життя. Результати переговорів з великими компаніями та домовленості поширюються на малі та середні підприємства. Профспілка увійшла до «Конфедерації профспілок Японії», яка була утворена у 1987 році.

До конфедерації загалом увійшли 78 організацій. В умовах економічних та соціальних змін в Японії національне об'єднання бореться за підвищення заробітної плати, стандартів щодо умов праці, пенсії, освіти, безпеку життя та праці, медичне обслуговування, екологію. Наразі було створено 47 префектурних «місцевих асоціацій». Конфедерацією реалізуються ініціативи на підтримку постраждалих від стихійного лиха та катастроф.

У процесі переговорів та боротьби з урядом розроблені керівні принципи ініціативи з метою підвищення безпеки та гігієни праці. Так у відповідь на «12-й План запобігання нещасним випадкам на робочому місці» розроблені «Керівні принципи для ініціатив в галузі безпеки і гігієни праці в профспілках (фінансові роки 2013–2017 рр.)». Для проведення профспілками робіт з охорони праці та безпеки праці підготовлено посібник з рекомендаціями щодо запобігання нещасним випадкам, а також зміцнення психічного здоров'я працівників (1).

До рекомендацій з гігієни і безпеки праці у профспілках увійшли 7 напрямів, а саме:

1. Запобігання нещасним випадкам на виробництві.

2. Зміцнення заходів у галузі психічного здоров'я.
3. Посилення заходів з перевантаження роботою.
4. Просування системи управління охороною здоров'я та інше.
5. Зміцнення системи безпеки і гігієни праці, розвиток людських ресурсів у профспілці.
6. Поширення інформації, зміцнення мережі профспілок.
7. Заходи щодо протидії великим східно-японським землетрусам.

Проаналізувавши діяльність профспілкових організацій, Японії можна зробити висновки, що між профспілкою, урядом та роботодавцями відбувається постійно діалог. Розроблені урядові програми запобігання нещасним випадкам на робочому місці передбачають участь профспілок у цій діяльності. Неабияке значення відіграє організоване навчання та поширення інформації з охорони праці та охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Сайт Конфедерації профспілок Японії. Охорона праці і техніка безпеки. Режим доступу (https://www.jtucrengo.or.jp/activity/roudou/roudouanzen/&xid=17259,15700022,15700105,15700124,15700149,15700168,15700173,15700201&usg=ALkJrh8Q6Q9b4V_uxWljABAf_AT2hWtdw)

ПРОФСПІЛКИ ЧЕХІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ПОЛІПШЕННІ УМОВ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Мехтієва Севіль

*Коледж інженерії та управління
Національного авіаційного університету*

Професійні спілки у Чехії вже протягом 100 років постійно діють та борються за поліпшення умов праці і є невід'ємною частиною історії світового профспілкового руху. Вважається, що Перша профспілка у Чехії була заснована в 1862 році, а саме «Typografická Beseda» (Товариство типографів), вона діє безперервно до нашого часу.

Розвитку профспілкового руху у Чехії сприяв прийнятий у 1870 році парламентом Австрії акт про свободу коаліції, що дав можливість створювати профспілки та спільно боротися за підвищення заробітної плати найманим працівникам, забезпечувати кращі умови праці шляхом припинення роботи. В 1897 році було засновано національне профспілкове об'єднання «Профспілка Чехословацької Республіки», а 1918 було перейменовано в Чехословацьку асоціацію профспілок (OŠČ). Через п'ять років було засновано Чехословацьке робоче товариство (ČOD). Головною метою профспілкових об'єднань – поліпшення умов праці, підвищення заробітної, охорона праці, допомога працівникам у разі нещасного випадку [1].

Аналіз джерел показує, що на виробництві ще трапляються випадки професійних захворювань, працівники отримують травми і навіть зі смертельними наслідками. Так за даними порталу з охорони здоров'я Чехії у 2016 році зафіксовано 105 смертельних випадків, що на 27 випадків менше, ніж у 2015 році. Основними причинами є дорожньо-транспортні пригоди – 42, падіння людей – 38. Найбільш поширеною причиною всіх видів травм на виробництві в 2016 році був «поганий або недостатньо оцінений ризик» [2]. Tato příčina byla uvedena zaměstnavateli na záznamu o úrazu a proto zcela převládá a to i v letech minulých.

Сьогодні у Чеській Республіці діють багато профспілкових об'єднань: Союзна конфедерація Чеської Республіки та Моравії, Федерація вільних профспілок, Конфедерація мистецтв та культури та інші. Найбільшою є Конфедерація профспілок Чехії та Моравії (**ČMKOS**). Всього в об'єднанні налічується 32 профспілкові організації та понад 400 000 членів (станом на 30.06.2011 р.). Метою профспілкової конфедерації – координування та захист прав

профспілок, соціальних та інших прав працівників, представлення інтересів своїх членів щодо роботодавців, держави, місцевих громад. Конфедерація профспілок співпрацює з партнерськими організаціями, з міжгалузевими та іншими міжнародними організаціями.

Об'єднання бере участь у тристоронніх переговорах з урядом та роботодавцями в рамках Ради Економічного та Соціального Угоди Чеської Республіки. Є членом Європейської конфедерації профспілок (ETUC), Міжнародної конфедерації профспілок (ITUC) та Консультативного комітету делегації ОЕСР (TUAC).

Конфедерація приділяє значну увагу вирішенню проблем з охорони праці працівників. Так у квітні 2014 року на VI sjezdu **ČMKOS** ze dne 25. dubna a první část druhého dne 26. dubna můžete na: <http://www.cmkos.cz/media/niprezentace/3786-3/video-zaznamy-vi-sjezdu-cmkos> Конгресі була прийнята «Програма **ČMKOS** на 2014–2018 роки». Програма містить 10 розділів, зокрема у розділі «**ČMKOS** та безпечна робота та здоров'я працівників» зазначається, що об'єднання вимагає у роботодавців створення для працівників позитивного, безпечного й здорового виробничого середовища, що необхідно проводити профілактичну роботу і виявляти негативні явища на робочих місцях. Пропонується запровадити систему професійної медичної допомоги, забезпечити компенсацію заробітної плати протягом перших трьох днів через хворобу та інше. У свою чергу профспілки будуть стежити за впливом умов праці на безпеку та здоров'я працівників.

Конгрес продемонстрував зміну у відношенні уряду до профспілок. У привітанні прем'єр-міністра Богуслава Сobotка відзначена важливість співпраці з профспілками та необхідність зміни світогляду. Президент Сенату Парламенту Чехії та колишній президент СМКОС Мілан Стеч у своєму виступі зазначив, що профспілки сьогодні набагато більш необхідні, ніж це було в минулому у зв'язку з глобалізацією. У свою чергу, Міністр праці та соціальних питань Міхаела Марк-Томінова заявила про зміну підходу міністерства до профспілок. Вона зазначила, що для забезпечення гідних умов праці, особливо в галузі охорони здоров'я та безпеки працівників на виробництві необхідно співпрацювати з профспілками [3, с. 1].

Надання допомоги щодо зайнятості та охорони здоров'я, турбота про виробничі та соціальні умови, надання пільг у складній соціальній ситуації, законодавчий захист працівників у трудових відносинах, ефективні переговори щодо укладання колективних договорів та страхування членів – все це складові поліпшення умов праці та забезпечення безпеки праці. Таким чином, активна соціальна позиція та розпочатий діалог з урядом підвищив авторитет та статус профспілок у суспільстві, сприяє залученню до членства більшості працюючих.

Список використаних джерел

1. Грдлічка П. Профспілки та їх роль у сучасному суспільстві// Praha 2010 дисертація, Чеський сільськогосподарський університет. Прага, 2010. (Режим доступу: <https://translate.google.com/translate?hl=uk&sl=cs&u=https://www.pef.czu.cz/dl/46321&prev=search>)
2. Портал охорони здоров'я у Чехії
https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=ru&rurl=translate.google.com&sl=cs&sp=nmt4&tl=uk&u=http://www.bozpinfo.cz/kategorie/statistika-pracovnich-urazu-v-cr&xid=17259,15700022,15700105,15700124,15700149,15700168,15700173,15700201&usg=ALkJrhjddqkqsx8MduqlPpEF9OnS6Mnqw Портал охорони здоров'я для охорони здоров'я
3. Ми маємо нове керівництво СМКОС і програмою до 2018 року// NOS – газета Спілки державних органів та організацій, № 59, квітень 2014. – 10 с. (Режим доступу <http://statorg.cmkos.cz>)

ПРОФСПІЛКИ ЗВ'ЯЗКУ У КРАЇНАХ СВІТУ

Мостович Ганна

Денік Павло

Ківало Антон

Київський коледж зв'язку

Ми представляємо Київський коледж зв'язку та нашу профспілкову організацію студентів, а також Професійну спілку працівників зв'язку України. Хочемо коротко розказати вам про утворення профспілки зв'язку.

Професійні спілки є традиційним для більшості країн світу об'єднанням працівників, що забезпечує захист їхніх інтересів. Перші утворення, що мали ознаки професійних об'єднань, з'явилися у стародавньому Римі і мали назву колегії (гетерії, професійні братства, публічні колегії, колегії ремісників). У добу середньовіччя на зміну колегіям прийшли торгові гільдії та цехи ремісників. Ці об'єднання були лише прототипом профспілок сучасності, оскільки існували у рабовласницьких чи феодальних соціально-економічних умовах. Профспілки у модерному вигляді з'явилися у 70–80 рр. XVIII ст. в Англії, яка раніше за інші країни стала на шлях капіталізації виробництва. Спочатку вони об'єднували переважно висококваліфікованих робітників однієї професії, згодом відбулося об'єднання на рівні галузей. З часом ці організації стали називатися професійними спілками – трейд-юніонами (trade – професія, ремесло і union – об'єднання). Їхніми основними вимогами на ранній стадії були загальне виборче право, свобода утворення асоціацій, проведення зборів і право на страйк.

Професійна спілка працівників зв'язку України була утворена 7 лютого 1968 року шляхом роз'єднання профспілки автомобільного транспорту, шляхового господарства та зв'язку.

Профспілка працівників зв'язку України є членською організацією Федерації профспілок України, підтримує її Програму та Статут.

З 2000 року після легалізації галузева профспілка була зареєстрована Міністерством юстиції України за статусом Всеукраїнської з назвою: «Профспілка працівників зв'язку України».

Сьогодні Профспілка працівників зв'язку України об'єднує **158977** членів профспілки, з них **1092** непрацюючих пенсіонерів, **2242** студенти та учні

учбових закладів галузі, має **502** первинні профспілкові організації, **54** обласні, **4** Об'єднані профспілкові організації, як проміжні організаційні ланки – публічного акціонерного товариства «Укртелеком», Українського державного підприємства поштового зв'язку «Укрпошта», Українського державного центру радіочастот, Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення.

Профспілка працівників зв'язку України значну увагу приділяє проблемам працюючої та студентської молоді. Так, на виконання рішень V з'їзду Профспілки працівників зв'язку України, Концепції молодіжної політики ФПУ, Цільової програми з виконання Резолюції VI з'їзду ФПУ «Молодь – надійна опора профспілок», рішенням Президії ЦК Профспілки було створено Молодіжну раду. До складу Молодіжної ради увійшов 21 молодий працівник ПАТ «Укртелеком», УДППЗ «Укрпошта», Концерну РРТ, ДП «Український державний центр радіочастот» та Одеської національної академії зв'язку ім. О.С. Попова. Молодіжну раду Профспілки працівників зв'язку України очолила голова первинної профспілкової організації Інформаційно-розрахункової дирекції УДППЗ «Укрпошта» Ольга Кузьменко.

Профспілка працівників зв'язку України бере активну участь у міжнародній профспілковій діяльності як член МОП (міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку).

CISL – Італійська конфедерація профспілок зв'язку

Конфедерація Італійських профспілок зв'язку була заснована 15 вересня 1948 року під назвою Libera CGIL. Це автономна конфедерація з політичним і професійним підґрунтя. CISL має подвійну організаційну структуру, вертикальну та горизонтальну. З одного боку, існують структури категорій, які організовують працівників, залучених до подібних виробництв (наприклад, зв'язківці, IT – працівники, вчителі, місцеві органи влади, будівельники, банківські установи, транспорт); з іншого – організаційна структура між різними категоріями (конфедерація), до якої відносяться всі категорії які використовують зв'язок у своєму побуті та житті.

У Франції в профспілкових організаціях є профспілки в прямій взаємодії з професіями; вони прагнуть захищати інтереси членів своєї професійної галузі зв'язку або галузей інших напрямків.

Професійні організації галузі зв'язку можуть бути пов'язані з одним із представницьких конфедерацій на національному рівні або бути незалежними.

З ними консультуються держава про їхні відповідні економічні та соціальні сфери та розвиток. Крім того, ці організації проводять між собою торги, спрямовані на зміну та покращення умов праці.

У Польщі – Федерація походить від першої профспілки, створеної в 1983 році в Службі автоматики та телекомунікацій РКР – у відділенні автоматизації та телекомунікацій у Вроцлаві. Пізніше було створено більше. Була створена Федерація профспілкових робітничих організацій ПКП, з якої було обрано Федерацію фабричних об'єднань працівників автоматизованих та телекомунікаційних департаментів ПКП. Після проведення реструктуризаційних змін в ПКП вона стала називатися Федерацією профспілок працівників автоматизації та телекомунікацій на ПКП.

Спочатку правління Національної асоціації було розміщено у Варшаві на вул. Київська 11–12 (1991 р.). В наш час дирекція державного зв'язку перша дирекція Регіонального державного зв'язку, потім Центральна дирекція Регіонального державного зв'язку в даний час одна з компаній: РКР Polskie Linie.

Сьогодні профспілки зв'язку у Сполучених Штатах є членом однієї з двох більших організацій: Американської федерації трудового конгресу промислових організацій (AFL-CIO) або Федерації переходу на виграш, яка розділена з AFL-CIO в 2005–2006 р. Обидві організації виступають за політику та законодавство, сприятливе для працівників у Сполучених Штатах та Канаді, а також беруть активну участь у політиці та стурбовані проблемами світової торгівлі та економіки.

Профспілки сектору зв'язку регулюються Національним законом про трудову діяльність (NLRA), прийнятому у 1935 році та зміненому з того часу. Закон контролюється Національною радою з питань трудових відносин (NLRB), незалежним федеральним агентством. Спілки державного сектору зв'язку регулюються частково федеральними та частково державними законами. У цілому вони показали стійкі темпи зростання, оскільки заробітна плата та умови праці встановлюються шляхом переговорів з обраними місцевими та державними посадовими особами.

Щоб приєднатися до традиційної профспілки зв'язку, працівники повинні або отримати добровільне визнання з боку свого роботодавця, або мати більшість працівників, які беруть участь у виборах, щоб голосувати за профспілкове представництво.

Профспілки працівників державного сектору зв'язку регулюються законодавством про працю та дошками з праці в кожному з 50 штатів.

Проведене федеральним урядом дослідження у сфері оплати праці показує, що працівники профспілки зв'язку заробляють на 33% більше доходу, ніж їхні колеги, які не є членами спільної організації, а також мають більше робочих місць і безпечніші та більш якісні умови праці.

Роботодавець та профспілка зв'язку прописують умови працевлаштування в юридично обов'язковому контракті. Коли суперечки виникають щодо

договору, більшість контрактів закликають сторони розв'язувати свої розбіжності через процедуру подання скарг, щоб з'ясувати, чи спір може бути вирішено взаємно. Якщо профспілка та роботодавець все ще не можуть вирішити питання, будь-яка сторона може відправити спір до арбітражу, де справа обстоюється перед нейтральною третьою стороною.

У США освітні програми в галузі трудової освіти, такі як Гарвардська програма профспілок створена в 1942 році професором Гарвардського університету Джоном Томасом Данлопом, прагнули навчити членів профспілки боротися з важливими сучасними питаннями праці та трудовими правами дня. Програма профспілок Гарвардського університету в наш час є частиною більш широкої ініціативи в Гарвардській юридичній школі під назвою «Програма праці та трудового життя», яка присвячена різним проблемам праці та зайнятості від пенсійних фондів спілки до впливу нанотехнологій на ринках праці та робоче місце.

21 листопада 2001 р. відбувся Перший державний конгрес уніфікації **Спілки працівників комунікацій (НТК) в Іспанії**. У цьому Конгресі взяли участь делегати Координації профспілок зв'язку (CSC), Спілки працівників комунікаційних компаній (SITEC) та Спілки робітників Telefónica (SATT). Об'єднання було прийнято одностайно.

Зокрема були присутні представники профспілок з галузі комунікацій. НТК є третьою силою спілки в секторі комунікацій, будучи першою силою профспілок у секторі Каталонії.

У 2001 р. відбулось злиття декількох профспілок сектору комунікацій, щоб запропонувати всім працівникам сектору НЕЗАЛЕЖНІ та КЛАСОВІ альтернативи.

НТК наразі є найбільшою незалежною та класовою силою спілок сектору зв'язку, і тому найвищою мірою розвиватиме совість у всіх державних профспілкових секціях компанії, що вони є частиною однієї і тієї ж профспілки, і тому вони є всією частиною згуртованість, принципи, солідарність, чіткість та конкретність, які входять до цього Статуту.

Функціональна сфера діяльності НТК полягає у всіх компаніях, які так чи інакше мають відношення до сектору зв'язку, розуміючи його в самому широкому сенсі цього терміну.

Географічний обсяг НТЦ – це вся територія іспанської держави. **ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СПІЛКИ:**

1. Захищати інтереси та економічні та соціальні права працівників, а також їх основні та конституційні права, з особливим акцентом на навчальні процеси.

2. Захищати інтереси робітників у всіх тих установах або переговорах, в яких бере участь НТЦ. Відповідно, НТЦ намагатиметься бути присутнім у

всіх тих таблицях переговорів, які він може, для захисту інтересів працівників.

3. Сприяти заходам, що забезпечують стабільність та підтримку працевлаштування у секторі зв'язку, а також створення робочих місць у гідних умовах.

4. Підтримувати та захищати свою абсолютну незалежність від будь-якого втручання або контролю над політичними партіями, політичною або конфесійною ідеологією, урядом та бізнес-організаціями. 2-й державний конгрес НТК відбувся в 2004 році, III Державний конгрес НТЦ було проведено у 2008 році, а 4-й Державний конгрес НТЦ було проведено у 2012 році.

З моменту свого заснування працівники кількох компаній у секторі комунікацій були включені в цей профспілковий проект, в якому думка членів оцінювалася вище, ніж у керівних органів.

VI Надзвичайний державний конгрес НТК відбувся у Вальядоліді 16 листопада 2017 року. На цьому позачерговому з'їзді була схвалено приєднання Профспілки працівників засобів зв'язку до Міжсоюзної конфедерації, і José Luis Trives Grech був обраний Генеральним секретарем.

Студентська спілка є студентською організацією в Іспанії. Вона об'єднує студентів рівня обов'язкової середньої освіти, бакалавра, професійної та університетської освіти; як державні, так і приватні, узгодженими. Вона нараховує близько 20 000 членів та підтримує представництво у Державній школі у складі 3 з 8 студентських делегатів. Вона була заснована в 1986 році членами організації, що називається «Ізк'єрда революції».

Профспілкова секція. Профспілкова частина навчального центру є основною осередком Студентської спілки. Вона збирається з мінімальною періодичністю раз на місяць для аналізу проблем навчального центру, кампаній на провінційному або державному рівні організації, обговорення будь-якої пропозиції філій та прийняття рішень. Ці збори обирають «відповідальний комітет».

З 13 по 17 лютого відбулася конференція **Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку Білорусії**.

Місцем проведення конференції став Таврійський палац – штаб-квартира Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД.

На Конференції була висвітлена робота Ради Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку із захисту соціально-економічних прав та інтересів трудящих, укладення угод і колективних договорів, спрямованих на підвищення заробітної плати, забезпечення прав працівників у галузі охорони праці та безпеки на виробництві, поширення практичного досвіду членських організацій в умовах реформування і глобалізації процесів розвитку галузей інформатизації та зв'язку, інформаційних технологій.

Визначено основні напрямки діяльності Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку на 2017–2022 роки. Розглянуто питання про утворення органів, Ради Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку.

У Республіканському комітеті профспілки працівників зв'язку склалася позитивна і досить успішна практика укладання угод з соціальними партнерами, особлива увага приділяється охороні праці і профілактиці виробничого травматизму, організації та проведенні «круглих столів», конференцій, галузевих конкурсів на підприємствах і в організаціях галузі. Голова Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку звернув увагу на позитивний досвід Республіканського комітету Білоруського профспілки працівників зв'язку по роботі з молоддю – організацію професійних конкурсів, оглядів, вікторин, фестивалів, спартакіад, туристичних зльотів і ін.

В роботі конференції взяли участь профспілкові лідери галузі зв'язку країн СНД.

Підводячи підсумки роботи Міжнародного об'єднання профспілок працівників зв'язку країн СНД, делегати конференції визначили, що в 2017–2022 роках пріоритетом у діяльності профспілок залишиться боротьба за створення гідних робочих місць, забезпечення прав на працю та соціальні гарантії, контроль за дотриманням вимог охорони праці.

На конференції відбулася церемонія нагородження – делегатом Республіканського комітету Білоруської профспілки працівників зв'язку вручив пам'ятну медаль Профспілки працівників зв'язку України «25 років соціального партнерства в галузі зв'язку».

Об'єднання німецьких профспілок (нім. Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) – німецький профцентр, член Європейської профспілкової конфедерації та Міжнародній конфедерації профспілок. Засновано в 1949 році, в 1890–1919 рр. існувала Генеральна Комісія Профспілок Німеччини (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands), протягом 1919–1933 рр. – Загальне Об'єднання Німецьких Профспілок (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund).

Комунікаційна спілка DPV (DPVKOM) є спеціалізованою профспілкою Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG та Postbank AG. Члени розподіляються близько 70% Deutsche Post AG, 20% Deutsche Telekom AG та 10% Postbank AG. ДПВКОМ – це колективний партнер у Deutsche Post, Deutsche Telekom та укладена колективна угода з DBV та комбінацією у Deutsche Postbank. DPVKOM походить від Німецької поштової спілки (DPV). Він був заснований 6 червня 1890 року як Асоціація німецьких поштових асистентів у Берліні та перейменований в 1997 році на День німецької поштової спілки у ДПВКОМ. Місце розташування – Бонн. Лобістська група налічує 11 спів-

робітників Федерального відомства, включаючи спікерів для Post / Postbank, Telecom / Call Center, Тариф / Державна служба, Press, Legal та Федеральний Голова.

DPVKOM концентрується на основних сферах Post, Postbank та Telekom, а також політики, спрямованої на майбутнє. У своїх діях вона завжди критично ставиться до планів скорочення штату на підприємствах. Це вимагає інноваційних заходів та заходів щодо забезпечення роботи від компаній.

Переваги включають захист від компенсаційних вимог роботодавців у випадку аварій, пов'язаних із автомобільною компанією, пакет захисту DPVKOM-mobile, ключовий страховий поліс (іноземні і професійні або професійні ключі та кодові картки), страхування від нещасних випадків у всьому світі, допомога у випадку смерті та у випадку надзвичайних ситуацій, страйк, семінари та тренінги компанії та персоналу.

XV з'їзд профспілок України, який відбувся в жовтні 1990 р. і за рішенням делегатів став I Установчим з'їздом незалежних профспілок України, ухвалив Декларацію про утворення Федерації незалежних профспілок України, проголосивши незалежність профспілок від державних і господарських органів республіки й СРСР. Декларацію підписали 25 республіканських галузевих профспілок і 24 регіональні міжспілкові профоб'єднання, які репрезентували на той час 95 % усіх організованих у профспілки працівників в Україні. Прийняття Декларації означало вихід зі складу профспілок СРСР і відмову від діяльності відповідно до Статуту профспілок СРСР. З'їзд також прийняв Положення про Федерацію незалежних профспілок України (ФНПУ), у якому було визначено її правовий статус, організаційну структуру, права та обов'язки, у тому числі й майнові. Положенням, зокрема, передбачалося, що Рада ФНПУ є правонаступником Укрпрофради, а основні фонди, майно, що їй належали і які необхідні для виконання мети та завдань ФНПУ, є власністю Федерації та охороняються законом.

За роки незалежності України чисельність ФПУ, як і загальна кількість членів профспілкових організацій, поступово скорочувалася. Від 1992 до 2009 р. вона зменшилася з 25 до 8,6 млн осіб, тобто на 62 %. Утім, тенденція до зниження чисельності профспілок характерна не лише для України.

ФПУ залишається найчисельнішим профспілковим об'єднанням в Україні. Станом на 1 січня 2009 р. численність первинних профспілкових організацій, що входили до ФПУ, становила 89 424 організацій, загальна кількість членів – 9 208,5 тис. осіб, що становило понад 75 % членів профспілок країни. До складу ФПУ входили 44 галузеві членські організації та 27 територіальних об'єднань.

На сьогоднішній день швидке навчання, орієнтація в нормативних документах, пошук посадових інструкцій, інструкцій по охороні праці, ведення

журналів реєстрації і іншої інформаційної бази, пов'язаної з охороною праці на підприємстві, стало актуальним по численних причинах.

З метою виконання плану заходів, що були передбачені до Всесвітнього дня охорони праці, підприємствами галузі зв'язку та Профспілкою працівників зв'язку України учасники отримали докладну інформацію про комплексні обстеження і цільові перевірки стану охорони праці та виробничої санітарії на робочих місцях, додержання вимог безпеки праці під час виконання робіт, забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту, а також про реалізацію програм “Облік та контроль за проходженням інструктажів з питань охорони праці”, “Облік навчання з питань охорони праці” та проведені семінари на тему «Удосконалення збору та використання даних про безпеку та гігієну праці на підприємствах зв'язку».

На підприємствах було організовано анкетування працівників для виявлення недоліків на робочих місцях та збір пропозицій щодо поліпшення стану охорони праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці. Систематично відбувалися тренування з безпечного виконання робіт та експлуатації обладнання підвищеної небезпеки, утримання будівель і споруд у належному технічному стані, відпрацьовувалися дії працівників у надзвичайних ситуаціях та при наданні першої долікарняної медичної допомоги потерпілим, проходили методичні заняття. Проводилися конкурси з охорони праці: “Кращий працівник”.

МІЖНАРОДНІ ЗВ'ЯЗКИ ПРОФСПЛОК УРСР З НІМЕЦЬКИМ ПРОЛЕТАРІАТОМ У 1920-х – НА ПОЧАТКУ 1930-х рр. XX ст.

Бажан Людмила Володимирівна

*Профспілковий комітет студентів
Вінницького транспортного коледжу*

На основі опублікованих документів та архівних джерел у статті комплексно досліджено міжнародну діяльність українських профспілок в Україні у 1920–1930-х рр. XX ст. У цій статті розглядаються зв'язки профспілок України з пролетаріатом Німеччини. Аналізуються різні форми та методи зв'язків робітничого руху Радянської України із іноземними робітниками та спеціалістами.

Актуальність статті полягає в тому, що запропонована тема практично випала із поля зору істориків, а всі попередні спроби дослідження роботи профспілок серед іноземців були здійснені ще за радянської доби. Мета статті полягає у комплексному вивченні роботи профспілкових організацій у встановленні зв'язків із німецькими робітниками та дослідженню їх результатів.

Головним джерелом дослідження діяльності профспілок України є архівні матеріали, що зберігаються в Україні та Росії. Цьому дослідженню присвячені роботи таких дослідників, як Мовчан О., Забарко Б.М., Стуканова Е.Н., Лихолобова З.Г., Павлова В.В., Сулейманова Г.А., Тарле Г.Я., Балан Д.М.

Побудова соціалізму в СРСР комуністична партія розглядала як інтернаціональний обов'язок радянського народу перед світовим революційним рухом. Активна зовнішня політика ЦК ВКП (б) і Радянського уряду, економічна і оборонна міць Радянської держави, що зростали в міру здійснення планів соціалістичного будівництва, були спрямовані головним чином на пропаганду комуністичних ідеалів задля залучення на свій бік пролетаріату зарубіжних країн.

У Радянському Союзі посилилася робота по інтернаціональному вихованню трудящих, поглиблювалися зв'язки громадських організацій з пролетаріатом і прогресивною громадськістю зарубіжних країн. Активну участь в роботі міжнародних організацій брали трудящі України. Підтримуючи і розвиваючи міжнародні відносини із іноземним пролетаріатом, профспілки України надавали велике значення, зокрема зміцненню дружби і солідарності із робітниками Німеччини [1, с. 86]

Яскравим прикладом солідарності радянського робітничого класу – кампанія солідарності із німецьким пролетаріатом в 1923–1924 рр., яка розгорнулася у зв'язку із так званою «рурською кризою», коли в Рурську область увійшли французько-бельгійські війська в січні 1923 р. Починаючи з січня 1923 р., практично на всіх партійних, профспілкових, комсомольських зібраннях обговорювалися події в Німеччині. Скрізь проходили мітинги, демонстрації, проходив збір коштів. Так, працівники заводу «Оборона красеного Луганська», робітники депо Харкова, завод «ВЄК» нарахували у фонд допомоги рурським робітникам 1 % місячної зарплати, а Харківський автомобільний завод – 2 %. 5 тис. рублів перерахували в цей фонд робітники фінансових установ Харкова, 1 тис. – Донецький губрадпроф, а Подільський губвиконком вирішив прийняти в дитячий будинок 200 дітей робітників Рура. Так, робітники Єкатеринославщини за час рурської кампанії, яка тривала до літа 1923 р., зібрали близько 100 тис рублів. Спілка гірняків направив у Німеччину 160 вагонів зерна, наступного місяця два радянських пароплава доправили в Німеччину ще 3500 т. зерна [2, с. 35].

Солідарність робітників УРСР із робітниками Німеччини проявилася в нових формах. Робітники Одеської джгутової фабрики встановили письмовий зв'язок із робітниками заводу Крупа. Шахтарі Донбасу надіслали німецьким робітникам близько 20 червоних прапорів, які символізували дружбу і солідарність між робітниками УРСР і Німеччини. З метою централізації кампанії солідарності в республіці 26 жовтня 1923 р. за рішенням Південного бюро ВЦСПС була створена Всеукраїнська комісія з організації допомоги. Подібні комісії були створені на місцях, вели масово-політичну роботу серед робітників України, організовували збір коштів, продуктів харчування, мітинги, інтернаціональні вечори, випускали спеціальні газети, брошури, плакати.

У 1923 р. в Україні були створені відділи «Ліги допомоги дітям робітників Німеччини». Вони перераховували кошти із заробітної плати, збирали продукти, влаштовували суботники, вечори, лотереї, збір від яких надходив у фонд допомоги німецьким робітникам. За грудень місяць 1923 р. учасниками ліги було зібрано 7135 рублів. Багато трудових колективів відраховували одно- або дводенний заробіток, вносили добровільні пожертвування, цінності. У Бердянську проводилася «золота кампанія», в результаті якої було зібрано 300 золотих виробів. Робітники Катеринославщини зібрали 120 тис. рублів і 600 пудів хліба, Донбас – 50 тис. рублів [3, с. 56–60].

Значну роль у справі розширення і зміцнення інтернаціональних зв'язків пролетаріату іноземних країн із Радянським Союзом відігравали приїзди іноземних робітничих делегацій в СРСР. Літом 1925 р. в Україну прибула група першої німецької робітничої делегації на чолі з головою об'єднання фабзавкомів підприємств Круппа в Ессені – соціал-демократом Т. Отверганом. Делегація від-

відала ключові підприємства країни, ознайомила з повсякденним життям радянських робітників та промисловим потенціалом країни. Делегати ділилися із радянськими інженерами досвідом роботи, адже промисловість Німеччини була на вищому рівні за технічними характеристиками, ніж радянська.

У вересні 1926 р. у Радянський Союз прибула друга німецька робітничка делегація в складі 67 чоловік. Головним завданням вони ставили зміцнення інтернаціональних зв'язків із радянським пролетаріатом шляхом вивчення повсякденного життя радянських робітників. У 1926–1932 рр. Україну відвідало близько 15 робітничих делегацій з Німеччини, у тому числі делегації німецьких жінок, піонерів, Червоної допомоги [4, с. 81–85].

Новий імпульс розвитку та зміцненню іноземних зв'язків профспілок України та робітничого класу Німеччини був під час першої п'ятирічки (1928–1932 рр.). Яскравим прикладом стала допомога німецьких робітників у побудові нової промисловості України. Безпрецедентний ентузіазм, який демонстрували в перші роки індустріалізації сотні тисяч робочих не міг компенсувати нестачу кваліфікованих кадрів і, тим більше, фахівців, які вміли поводитися з новітнім імпортом обладнання. У цій ситуації надзвичайно гостро постало питання про підготовку радянських фахівців з числа кадрових робітників, а також масове залучення на підприємства Радянського Союзу іноземних робітників, техніків, фахівців [5, с. 58].

Проведений у червні–липні 1930 р. XVI з'їзд ВКП (б) перевів це питання в площину партійного рішення. У резолюції звітної доповіді ЦК ВКП (б), зокрема, йшлося: «З'їзд вважає за необхідне розширення практики за кордон робітників, фахівців і запрошення іноземних інженерів, майстрів, кваліфікованих робітників в СРСР, забезпечуючи повне використання їх досвіду і знань на підприємствах Радянського Союзу». XVI з'їзд ВКП (б) схвалив залучення в СРСР 40 тисяч іноземних робітників і фахівців. З ініціативи вищого партійного керівництва в країні почалася потужна пропагандистська кампанія щодо залучення іноземних робітників і фахівців до участі у вирішенні завдань індустріалізації. В основу цієї кампанії було покладено ідею міжнародної пролетарської солідарності, яка була в той період досить популярна серед робітників [6, с. 456].

Іноземні фахівці як експерти, консультанти брали участь у проектуванні і реалізації практично всіх найбільших будівництв 1-ї п'ятирічки. Більшість приїхало з Німеччини і США, в цих країнах закуповувалася і основна частина імпортованої техніки. XVI з'їзд ВКП (б) вирішив більше та частіше відправляти радянських робітників і спеціалістів за кордон для вивчення зарубіжного досвіду, а також запрошувати іноземних робітників та спеціалістів в СРСР. «Залучаючи іноземну допомогу до реконструкції промисловості і організації нових виробництв, – говорилося в резолюції XVI з'їзд ВКП (б), необхідно в

цій справі добитися таких темпів, які дозволили б радянській промисловості в найкоротший термін ввібрати в себе кращий досвід і важливіші досягнення передових технологій» [7, с. 99].

З метою залучення іноземної робітничої сили для роботи на підприємствах Радянського Союзу, в багатьох містах світу були організовані іноземні бюро ВРНГ. У Німеччині, наприклад, відкрилося Берлінське бюро ВРНГ, крім того, паралельно з роботою офіційного радянського представництва активну діяльність у багатьох містах Німеччини розгорнули неофіційні представники наркоматів і відомств, які підбирали робочу силу для «своїх» підприємств. За допомогою місцевих активістів вони поширювали агітаційні матеріали, давали оголошення в газетах, описуючи переваги роботи в СРСР. Зокрема, німецьким робітникам обіцяли, що, в разі їх приїзду в Радянську Росію, вони будуть заробляти 180–250 карбованців, при цьому гарантувалося, що 40 % заробітку у валюті залишиться в країні сім'ї. Крім того, вербувальники з СРСР зустрічалися з німецькими безробітними на різних зборах і усно обіцяли їм прекрасні житлові умови – аж до окремих квартир, поліпшене продовольче постачання та інші блага, що відображалось на позитивному враженні [8, с. 192].

У 1933 році на Україні було зайнято ще більше 700 іноземних робітників і 700 іноземних спеціалістів, що з членами сімей становить 3200 чол. Працювали вони в основному у вугільній галузі. Компактні групи на шахті Американка – 43 чол., Юний комунар – 41, Брянське гірниче управління шахта – 65 чол., шахта ім. Чувирина – 28 чол. У металургії, машинобудівництві компактні групи на ХТЗ 238 чол., Турбінному заводі – 30 чол., Крамашстрої – 47 чол., Кривострої – 22 чол., Дніпрокомбінаті – 76 чол. На нових електростанціях ЗУГРЕС, Штеровка – 33 чол. [9, арк. 31].

Таким чином, робітники України під керівництвом профспілок проводили значну роботу з розширення та зміцнення інтернаціональних зв'язків із німецьким пролетаріатом, використовуючи для цього різні форми та методи.

Список використаних джерел

1. Іваненко В.В., Проценко П.И. Участие немецких рабочих и специалистов в социалистическом строительстве на Украине (1928–1932 гг.) / В.В. Иваненко., П.И. Проценко. // Вопросы германской истории. – Днепропетровск, 1983. – Вып. 10. – С. 86–91.
2. Озеров Л.С. Из истории интернациональных связей с рабочими зарубежных стран 20–30-е годы. – М., 1982. – 64 с.
3. Шлепакова А.Н. Движение международной солидарности трудящихся 1924–1932 гг. – К., 1980 – 396 с.

Кулініч І.М. Перші німецькі робітничі делегації на Україні // Укр. Істор. Журн. – 1965. – №7. – С. 81–86.

Лихолобова З.Г. Из истории интернациональных связей рабочих Донбасса (1925–1928 гг.). – Донецк, 1970. – 123 с.

XVI съезд Всесоюзной Комунистической партии (б). Стенографический отчет. – М: Госиздат, 1930. – С. 717.

Фесенко Р.А. Серед іноземних робітників і спеціалістів на підприємствах УСРР (1928 – 1932 рр.) // Укр. Істор. Журн. – 1979. – №12. – С. 99.

8. Осокина Е. за фасадом «сталинского изобилия»: Распределения и рынок в снабжении населения в год индустриализации, 1927–1941. – М., 1999. – 105 с.

9. ЦДАГО України. – ф.1. – оп. 20. – Спр. 5284. – Арк. 27.

ПРОФСПІЛКИ ДАНІЇ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ВИСОКОГО РІВНЯ ЧЛЕНСТВА ПРАЦІВНИКІВ

Пазюк Дмитро

Профком студентів ОМК НУ імені Тараса Шевченка

Сьогодні в Данії приблизно 70 % працюючих є членами профспілки. Загалом в Данії роботодавець чи працівник не зобов'язані ставати членом асоціації роботодавців або профспілки. Тому умови праці можуть вільно узгоджуватись. Більшість членів профспілки належать до профспілок, що входять до трьох основних профспілкових конфедерацій – LO, FTF та AC. Найбільша датська федерація профспілок є LO вона складається за такими критеріями, як професії та ступінь освіти. Її філії мають 1 222 800 членів та організовують працівників. Друга за величиною профспілкова конфедерація FTF має 352 800 членів. Її члени є в основному громадськими профспілками, такими як державний службовець, педагогічні та медсестринські спілки, а також деякі профспілки, які організовують працівників приватних компаній, головним чином у банківській та фінансовій сферах. Третя найбільша профспілкова конфедерація AC, що нараховує 141 800 членів (або 218 600 осіб, включаючи студентів та інших непрацюючих членів), організовує науковців державного та приватного секторів [4].

Але ж чому Данія має такий високий рівень членства?

Лева частина в цьому питанні займає сама датська модель, яку вони називають “Гнучка безпека”.

Данія може пишатися такою системою, сама назва свідчить, що ця модель складається з гнучкості та безпеки, тобто термін описує зв'язки між профспілками, асоціацією роботодавців та державою. Профспілки та асоціація роботодавців надають більш широкі можливості для працевлаштування з швидким наймом та звільненням, а держава є гарантом соціального захисту та можливості подальшого прийому на роботу для звільнених працівників. «Датська модель» передбачає, що колективні договори сторони самостійно обговорюють відповідні умови праці в рамках колективних угод і потім контролюють їх дотримання. Умови роботи, які не були погоджені сторонами колективного договору в Данії, розглядаються як порушення правил договору [3]. Також однією з причин великої кількості членів є те що профспілки беруть участь у виплаті допомоги по безробіттю.

Особливу частину в цьому питанні займають представники профспілок в компаніях. Вони обговорюють проблеми працівників з керівництвом і часто також є членами Комітету з питань співробітництва, найважливішого органу у сфері інформації і консультації. Кількість обраних представників профспілки у компаніях залежить від кількості працівників та від конкретних деталей зазначених в договорі для відповідного сектора. Зазвичай для 50 працівників є один представник. Також в деяких угодах можна обирати представника профспілки в компанії з більш ніж 5 працівниками. Часто в завдяки датській системі в одній компанії існує кілька профспілок, а отже і декілька представників в одному закладі. Роль представників полягає в забезпеченні існуючих колективних договорів, вони відіграють центральну роль у діяльності профспілок [2].

На цей момент причиною зростання членства в Данії є не тільки їхня структура і представники профспілок, а працівники зі Східної Європи, які хочуть відстоювати свої права. Так у профспілковій газеті Fagbladet 3F була написана розповідь одного з робочих Румунії: "Недоплатність, довільне звільнення та сумнівні трудові контракти – це була картина румунського Василя Опри, коли він приїхав працювати в Данію. Ознайомившись з системою профспілки Опри, став членом профспілки і зараз працює на основі колективного договору. Він прагне забезпечити, щоб його співвітчизники, які працюють у Данії, дотримувалися його прикладу з успіхом: всі його 20 або близько того румунських колег вже в профспілці. «В інших компаніях ми працювали в жахливих умовах низької заробітної плати і з великою кількістю понаднормової роботи. Мій колега тепер зрозумів, що ми можемо отримати кращі стосунки через профспілку», – каже Оприс. Багато румунів, як повідомив Оприс, не розуміють датської системи. Членські внески для профспілки не потребують додаткових витрат. Вони вважають за краще вирішити проблеми з приватними роботодавцями». Не всі розуміють, що не так. Те, що профспілки можуть допомогти з багатьма речами. Але вони повільно починають розуміти», – розповів Оприс"[1]. Таким чином ми можемо побачити що не тільки громадяни Данії заключають договори, а й працівники які не є громадянами цієї держави.

Завдяки цим факторам, і не тільки, Данія має більший показник членства в профспілці, ніж Україна. На мою думку, Данія повинна стати прикладом для нас в тому, як їхня профспілка може впливати на компанії та забезпечувати гарні умови для працюючих та завжди прислуховуватися до них. Хоч і в нас структура профспілки не гірша, але більшість роботодавців не дотримуються договорів або їх зовсім не складають, що є одним з факторів того, чому в Україні рівень членства нижчий, ніж у Данію. На сьогоднішній день ми повинні створити такі умови для роботодавців та працюючих, які б змогли

задовольнити всіх. Отже, ми ще можемо вдосконалити нашу систему і я сподіваюсь, що в майбутньому ми зможемо перевершити показники Данії та її зручність співпрацювання з профспілкою.

Список використаних джерел

1. Режим доступу: <https://www.nordschleswiger.dk/de/gesellschaft/arbeiter-aus-osteuropa-melden-sich-daenische-gewerkschaften>.
2. Режим доступу: <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Daenemark/Unternehmensmitbestimmung>.
3. Режим доступу: <https://www.rechtdaenisch.de/privatpersonen/arbeitsrecht/daenische-arbeitsmarkt/>.
4. Режим доступу: <http://de.worker-participation.eu/index.php/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Daenemark/Gewerkschaften>

СТУДЕНТСЬКА ПРОФСПІЛКА – ЦЕ ПОТУЖНА ХВИЛЯ У СУЧАСНОМУ ЖИТТІ СТУДЕНТІВ

Гученко Марина Сергіївна

*Профком студентів Державного вищого навчального закладу
«Київський коледж легкої промисловості»*

Студентське об'єднання має мету репрезентувати громадську ініціативу студентства та відстоювати його прав. Оскільки студенти – це одні з найбільш соціально незахищених верств населення, які, потрапивши до соціального середовища, повинен отримати якісну освіту. Для малозабезпечених студентів вагоме значення має підтримка, як матеріальна, так і допомога державних програм. Державне піклування дозволяє знизити соціальну напругу у студентському середовищі, викликає повагу до влади, підвищує ефективність освіти.

Одна із складових роботи профкому – це взаємовідносини адміністрації та профспілкової організації, а також обов'язки кожної із сторін як на рівні держави, так і на рівні ВНЗ, і врегульовують взаємовідносини між адміністрацією ВНЗ та відповідно профкомом студентів нашої профспілки. Участь представників профкому студентів та представлення інтересів студентів у різноманітних комісіях університету (стипендіальній, з поселення, профілактики правопорушень та інших), де вирішуються питання, що торкаються інтересів студентів, та погоджуються всі документи, що стосуються соціально-економічних проблем студентів.

В Державному вищому навчальному закладі «Київський коледж легкої промисловості» студентська профспілка працює з часу заснування коледжу – 1930 року.

Робота профспілки коледжу полягає у тому, щоб допомогти студентам у професійній та громадській роботі, налагодити побут та дозвілля студентів у гуртожитку, організація відпочинку тощо. Крім того, і це важливо, завдання студентського профкому полягає у захисті та узгодженні інтересів студентів з інтересами адміністрації вузу та держави.

Профком студентів постійно піклується та підтримує студента, що стосується його розвитку як професійної діяльності так і отримання якісних знань, формування самосвідомості, ознайомлення з правами студента, самореалізації, підвищення практичних знань ознайомлення із сучасними тенденціями за спеціальністю науково практичні конференції, олімпіади, конкурси та органі-

зації відпочину, культурно-масові заходи беруть участь у міжнародних та всеукраїнських конкурсах дизайнерського напрямку, що проходять в різних містах (Київ, Львів, Харків, Тернопіль), літературно-мистецьких та спортивних змагань. Разом зі студентським самоврядуванням профспілка коледжу проводить такі заходи: свято Нового року, День Святого Валентина, конкурс на звання «Містер та Місіс Коледж 2017 р.», в якому активно беруть участь студенти з порушеннями слуху. Нещодавно в коледжі був проведений «Весняний бал» на честь свята весни, на який були запрошені курсанти з ліцею імені Івана Богунна. Студенти із задоволенням беруть участь у благодійності: допомога дитбудинкам, допомога нашим військовим, які перебувають у зоні АТО.

Профком студентів постійно спілкується зі студентами та студентками з порушенням слуху серед, яких величезна кількість спортсменів-дефлімпійців та висловлює їхню думку адміністрації та іншим установам. Тому профком студентів звернувся до КМДА з зверненням відзначити Пам'ятним Знаком Слави студентів спортсменів-дефлімпійців, які є членами збірних команд України з різних видів спорту і захищають честь міста Києва та України на багатьох всеукраїнських та міжнародних змаганнях. Тільки за останні роки на XXII та XXIII Дефлімпійських іграх студентами Коледжу було здобуто 12 золотих, 11 срібних та 4 бронзових медалей, а Українська дефлімпійська збірна команда тримає високу планку переможців (2-ге місце серед 96 країн світу). На підтримку зібрались всі студенти коледжу дали свою згоду та підписи на підтримку, щодо звернення до КМДА. Отже Профспілкова студентська організація – це потужна хвиля сучасного розвитку суспільства

РОЗВИТОК ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В ДАНІЇ

Харченко Марія

*Коледж інженерії та управління
Національного авіаційного університету*

Профспілковий рух – одна з трьох гілок трудового руху; інші два – соціалістичні партії та трудові кооперативи.

Основне завдання профспілок полягає в організації найманих працівників на колективний захист своїх інтересів від роботодавця в таких сферах, як заробітна плата, години і умови праці.

З самого раннього британського союзу на початку 1800-х років профспілковий рух розвивався по-різному, залежно від економічних та соціальних, політико-ідеологічних умов та правового регулювання кожної країни. Проте загальною рисою було те, що вперше організовані кваліфіковані майстри, потім некваліфіковані жінки, а також державні та приватні службовці.

У багатьох країнах профспілки локально організували себе за об'єктами спільних організацій. Під тиском економічного і політичного розвитку і від відповідної реорганізації роботодавців із середини 1980-х у більшості країн почалася перебудова профспілкового руху в напрямку широких міжгалузевих організацій.

У Данії профспілковий рух включає профспілки та спілки – LO, FTF та AC. Профспілки традиційно мали міцні організаційні зв'язки з соціал-демократією. Він називається профспілковий рух блоку, оскільки не фрагментований політично або релігійно. Данський профспілковий рух може змінити профспілки в низці країн континентальної Європи.

Профспілковому руху сприяло створення поліпшених умов на робочому місці, не в останню чергу шляхом впливу за допомогою колективних переговорів і в рамках системи врегулювання суперечок для того, щоб умови договору дотримувалися всіма зобов'язаними роботодавцями. Крім того, профспілковий рух брав участь у значних, а часом і основних трудових конфліктах.

Профспілковий рух також вплинув на законодавство та уряд, що було продемонстровано в періоди соціал-демократичного керівництва уряду.

Після кількох років кризи більшість профспілок, здається, порушують кодекс, як слід вдаватися до членства, і ця тенденція є не зворотна.

Вони включають у себе основні профспілки такі, як НК, 3F, FOA і Dansk Metal, який втратив більшість членів за останні десять років. Так

управління впевнене, що йому вдасться вирівняти криву, втілити мету стабілізувати своє членство – або навіть збільшуючи число членів протягом кількох років.

Найбільш оптимістична 3F, президент Спілки Пер Крістенсен у вересні минулого року відкрито визнав: Мета полягає в 15000 нових членів, так 3F має 300000 членів в наступному Конгресі в 2019 році.

«Ми повинні знову залучити щонайменше 300 000 членів. Немає сумніву в цьому. Існує великий потенціал на ринку праці, який рясно покриває амбіції», сказав Пер Крістенсен після з'їзду профспілки у вересні минулого року. Проте, він повинен відзначити, що 3F вийшов з 2016 року з членством, за статистикою Данії, 237,000. Методи розрахунку різні, і згідно з власними цифрами 3F, кількість в 2016 році склала 285 000.

У іншій великій асоціації Dansk Metal мета також амбіційна, але більш приборкана. Тут метою є те, що до кінця 2018 року загальна кількість учасників буде такою ж, як і на початку року.

«Це є абсолютним пріоритетом профспілки і основні зусилля в найближчі роки зворотного розвитку членства», – говорить секретар союзу Majken Baarstrøm Kidmose (відповідає за організацію зусиль в данському металі в netavisen Pio).

У Гонконзі, яка є другою за величиною профспілкою в країні 187 000 членів, основна увага приділяється розвитку членства. Simon Tøger, президент найбільшого сектора в НК, а саме – НК / Привату з 70000 членів – вказує на те, що він має намір «ламати розвиток членства навіть в цьому році».

«Це може бути як невеликий плюс, так і трохи мінус. Незважаючи на це, ми можемо лише бачити, що розвиток членства не був кращим протягом приблизно 20 років. І я вважаю це перемогою», – каже Simon, автор Netavisen Pio.

Кількість членів у данських A-kasser 3F як і раніше є найбільшою страховою безробіття в Данії з точкою зору числа членів, але зміни на ринку праці в стороні робочих місць, які вимагають більш високого рівня освіти також знаходять своє відображення в членстві 3F, тобто за останні 5 років постійна спускалась вниз.

З 2012 року 3F, таким чином, втратила приблизно 13% своїх членів, що відповідає 34 384 членам.

Таким чином, в ці роки зрозуміло, що A-kasser, націлені на людей з вищою освітою, мають високий рівень членства. Особливо це стосується МА A-kasser, який зазнав 15% збільшення членства в період 2012–2017 років. Учені «A-kasser» також відзначають збільшення кількості молодих людей з вищою освітою. Учені зараз мають на 20% більше членів, ніж у 2012 році.

Ці дані свідчать про прогрес у виплаті членам допомоги по безробіттю. Якщо ви також включаєте студентів з безкоштовним членством, розвиток є ще більш очевидним.

З 2002 року у Данії було дозволено використовувати так звані *tvaerfaglige a-kasser* (міждисциплінарні а-ящики). За кілька років після 2002 р, особливо багато з'явилось міждисциплінарних фондів по безробіттю, в той же час було створено ряд дешевих профспілок, що по суті є «жовтими профспілками».

Успіх базується на дешевій пропозиції пакету, що складається з дешевої профспілки з *A-kasser*. Це відмінна риса жовтих профспілок, що вони не мають умов, як традиційні профспілки *LO* та *FTF*.

Таким чином, можна сказати, що вони не є такими ж, як і *LO FTF* профспілки які допомагають забезпечити безпечну і хорошу роботу.

Здається, що данські робочі розуміють, що це, ймовірно, невдалий розвиток для себе – принаймні, в одній з раніше популярних *A-kasser*, а саме *Krifa*, відбулося зниження числа членів в останні роки. Таким чином, з 2012 року *Krifa* втратила понад 14 000 членів.

Інші з «жовтих профспілок», але значно менше, ніж «*Krifa*», є вільними функціонерами. Вільні працівники втратили 15% своїх членів з 2012 року.

ASE – який також належить жовтим профспілкам – досвідчений протягом багатьох років з великим успіхом, але і для *ASE*, здається, що розвиток тепер йде в іншу сторону. Принаймні, *ASE* в період з жовтня 2016 по червень 2017 року тільки спостерігалось зростання на 0,1% в членство, яке далеко від минулих показників для *ASE*.

Хоча очевидно, що «Жовті профспілки» занепадають, однак існує виняток, а саме «Професійний дім», який рухається лише в одному напрямку, і це вперед. Таким чином, *DFH* є *A-kasser* всіх, хто набрав найбільшого членства в останні роки. Таким чином, *DFH* пройшов з приблизно 80 тисяч учасників числа у 2012 році, у червні 2017 року мають майже 110 тисяч членів своєї спілки.

Багато хто приєднується до *DFH*, можливо, вибере один із пакетних угод із дешевою профспілкою + *A-kasser*.

Майже всі *A-kasser*, що належать до *LO*, втратили члени за останні 8 місяців (з жовтня 2016 року по червень 2017 року). Випадок *A-3F* спілки (мінус 0,9%), *HK A-бокс* (мінус 1,3%), *FOA A-бокс* (мінус 1,5%), датський Метал *A-Бокс* (мінус 2,5 %), технологія *A-kasser* (мінус 1,4%), *A-kasser* Ель-суб'єкта (мінус 0,1%), харчова ліга *A-kasser* (мінус 1,3%) і *Byggefagenes A-kasser* (мінус 0,3 %).

Можна побачити, що учасники переходять на більш дешеві *A-kasser*, як-от. наприклад. *FTF-A*, «Професійний дім» та «Мій *A-kasser*».

У період з жовтня 2016 року по червень 2017 року загальна кількість членів в 24 данських *A-kasser* збільшилася з 2 170 804 до 2 177 500. Проте існують члени, які не є членами квоти, які в першу чергу є студентами, які враховують збільшення кількості членів, які вони внесли протягом 8 місяців.

Таким чином, стає приблизно ще 10 тисяч членів з вільним членством, а кількість платних членів за той же період зменшилася на приблизно 3000.

Проте профспілковий рух в Данії не слабшатиме так само, як профспілки ряду європейських країн завдяки не байдужим, зацікавленим людям. Наприклад гравець *Astralis* Андреас «Хур9х» Хойслет спільно з організацією *DEF-sports*, яка займається правами гравців у футболі, бадмінтоні та хокеї, заснував профспілку датських кіберспортсменів.

Я не згодна з твердженням, що профспілка пережиток минулого. Як на мене – це невід'ємна частина життя, це опора і захист. В основі профспілки – усвідомлення того, що ніхто інший не буде вирішувати наші проблеми за нас, її мета – об'єднання громадян, які поважають себе і свою працю для боротьби за гідне і краще життя.

Наукове видання

**ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СВІТІ**

*Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції*

Відповідальний за випуск Ю.В. Ївженко

Комп'ютерна верстка Т.Ю. Циганчук

Підписано до друку 14.06.2018 р. Формат 60х84 / 16
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 5,58.
Гарнітура. Наклад 100 прим.
Зам. № 10

Видруковано ТОВ «Четверта хвиля»
Свідоцтво ДК № 6172 від 07.05.2018
м. Київ, просп. Валерія Лобановського, 119, оф. 213
(044)-501-68-24