

Федерація профспілок України
Об'єднання профспілок Львівщини
Інститут історії України НАН України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Академія праці, соціальних відносин і туризму

ІСТОРІЯ ЗАРОДЖЕННЯ І РОЗВИТОК ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ

Збірник тез
міжнародної науково-практичної конференції
з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової
організації

м. Львів, 9 листопада 2017 р.

УДК 331.105.44 (477)

Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні: Збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 9 листопада 2017 р.) [заг. ред. Семигіної Т.В.]. – К: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017 – 144 с.

У збірнику подано тези доповідей наукового заходу з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях, яка відбулась 9 листопада 2017 року на базі Львівського національного університету імені Івана Франка. Автори представляють власне бачення історії виникнення профспілкового руху в Україні, дискутують щодо проблем та перспектив розвитку сьогоденних профспілок.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів, профспілкового активу.

© Колектив авторів

ЗМІСТ

Осовий Г. В. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку	5
Берест Р. Я. «Stowarzyszenia wzajemnej pomocy członków sztuki drukarskiej» – прообраз перших профспілок на землях України.....	17
Кондратюк К. К. Профспілки УРСР в умовах повоєнного радянського режиму	26
Молчанов В. Б. Участь профспілок у захисті інтересів трудящих України в кінці ХІХ - на початку ХХ ст.....	37
Работа Ю. І. Українська революція 1917-1921 років і становлення національного профспілкового руху.....	45
Качмар В. М. Профспілки освітян в період «Революції Гідності» (на прикладі діяльності Первинної профспілкової організації працівників Львівського Університету)	55
Бурак В. Я. Соціальний діалог як форма захисту профспілками трудових прав працівників	68
Буяшенко В. В. Розвиток профспілкової освіти: сучасний стан і завдання	74
Васьківський Ю. П. Sampareaude	83
Берест І. Р. Газета «Czcionka» – перший часопис львівської профспілки друкарів.....	89
Рим О. М. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту права на страйк	96

Бондар С.І. Особливості формування іншомовленнєвих комунікативних навичок фахівців галузі соціально-трудових відносин	100
Крицька І. А., Трубюк В. М. Профспілки України в міжнародному профспілковому русі	107
Бек Ю.Б. Проблеми правового регулювання медичного страхування в Україні.....	112
Тулиця О. Л. Профспілки та соціальні інтереси: перспективи відстоювання у демократичному суспільстві	118
Якубовський В. В. Загальні тенденції становлення та розвитку профспілкового руху в Україні та світі: юридично-правовий аспект	125
Співак В. М. Соціальний діалог як складова гідної праці в умовах глобалізації	131
Якубовська М. С. Культурологічна парадигма профспілкової і літературної діяльності Леоніда Михайловича Вернигори	138

ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Осовий Г. В.
Федерація профспілок України

Виникнення профспілкового руху в Україні ще у XVIII ст. є підтвердженням того, що ми маємо глибокі демократичні традиції і витоки, які повинні бути покладені у розбудову громадського суспільства на нинішньому етапі державотворення. Існування профспілкового руху в країні – це ознака рівня цивілізованості держави. Тому є всі підстави стверджувати важливість значення цієї події не тільки для історії профспілок, а України в цілому.

Як свідчать наукові дослідження, історія профспілкового руху в Україні бере початок на західноукраїнській землі. Перші відомості про організацію, яка поставила питання соціального захисту своїх членів, відносяться ще до осені 1817 р. Незадоволені утисками і свавіллям робітники поліграфічної фірми об'єдналися у «Товариство взаємної допомоги членів друкарської справи» та 6 листопада 1817 р. відкрили касу добровільних пожертв для хворих робітників. Основним завданням першої професійної спілки була організація взаємної підтримки у умовах австро-угорського панування.

1848 р. у Львові побачила світ перша профспілкова газета «Приватний службовець», де порушувалися проблеми умов праці робітників, невишлат зарплат тощо.

У другій половині XIX ст. профспілковий рух на західноукраїнських землях пройшов період від свого становлення до централізації. Так, 8–9 вересня 1895 р. у Львові відбувся

перший загальний з'їзд поліграфістів Галичини. За рішеннями з'їзду було утворено загальногалицьку професійну організацію «Вогнище».

Основними формами боротьби за права найманих працівників були збори, мітинги, страйки. Стихійні виступи працівників різних галузей проти надмірної експлуатації та свавілля підприємців, як правило, закінчувалися придушенням. Найбільших успіхів трудящі домагалися тоді, коли була гарна самоорганізація та професійна солідарність.

Революційні події 1905 – 1907 рр. активізували в Україні діяльність профспілкових організацій. Профспілки зразу зіткнулися з амбіціями політичних партій, які намагалися їх використати в своїй політичній боротьбі.

На початку ХХ ст. царський уряд жорстоко регламентував діяльність профспілок, на що останні відповідали боротьбою – мітингами, страйками, участю у збройних повстаннях. Разом з тим поширювалися й нові форми і методи соціально-економічної самодіяльності трудящих, а саме спроби пошуку компромісу з капіталістами. Підтвердженням цього є укладання колективних договорів між підприємцями і працюючими, в яких працівники могли відстояти нові умови найму. З історії радянського періоду вважалось, що перший колективний договір було укладено у 1905 р. на Харківському паровозобудівному заводі.

Нову епоху в профспілковому русі відкрила Перша Всеукраїнська конференція професійних спілок, яка розпочала свою роботу 21 травня 1918 р. На ній затвердили програму профспілкового будівництва, яка передбачала незалежність профспілок від державної влади та принцип централізму у внутрішній організації профспілок.

- За радянських часів профспілки контролювалися державною партією. Цей контроль надавав можливість впливати

на найбільш організовану частину суспільства -Зміна структури зайнятості. Зростання чисельності працівників на підприємствах приватного сектору, малого та середнього бізнесу, сімейного бізнесу. На таких підприємствах, як правило, обмежені процеси профспілкового об'єднання.

- Зміна характеру праці і виробництва. Активне використання у виробництві робототехніки та автоматизованих систем зменшує кількість зайнятого персоналу. Ці процеси в майбутньому будуть розширяться та впроваджуватися в більшості сфер економічної діяльності.

- Нетипові форми зайнятості. Зміни в системі підбору персоналу та зайнятості. Широке розповсюдження аутсорсингу та аутстафінгу. Тіньова зайнятість.

- Глобалізація економіки. Зростання кількості транснаціональних компаній, трудова міграція. Протистояти процесам глобалізації профспілки можуть тільки об'єднавши свої зусилля. Згуртування профспілок завжди було одним із головних завдань світового профспілкового руху. Сьогодні на виклики глобалізації профспілки мають відповідати солідарністю без кордонів.

- Антипрофспілкова пропаганда. Обмежене коло державних ЗМІ та відмова приватних загальнонаціональних ЗМІ висвітлювати профспілкову роботу. Викривлення фактів та реальних здобутків профспілок під час підготовки телевізійних та друкованих матеріалів.

- Недоліки в роботі профспілок. Відсутність дієвої профспілкової інформаційної системи. Слабка організаційна діяльність щодо залучення в профспілку нових членів. Скорочення фінансових можливостей. Структурні перетворення організацій, старіння кадрового складу.

Суб'єктивними причинами зменшення профспілкового членства є:

- Розчарування громадськості у дієвості профспілок. Значна частина працівників не вважають профспілки ефективним інститутом у захисті своїх прав. Також фактором, що впливає на зменшення профспілкового членства є «Споживацьке» ставлення працівників до профспілок. Очікування матеріальної допомоги, путівок та інших пільг, призводить до того, що більшість працівників не розуміє основного завдання профспілок – захист прав людини праці і особиста участь у цих процесах.

- Відсутність переваг у члена профспілки перед іншими працівниками. Дія колективного договору розповсюджується на всіх працівників, а тому стимул членства у профспілці відсутній.

Ці та інші фактори, зокрема й складний фінансовий стан більшості громадян, які змушені економити на усьому, у т.ч. на профспілкових внесках, й зменшення можливостей профспілкових організацій надавати підтримку спілчанам у складних життєвих обставинах.

Негативно на стані профспілкового руху відбивається зростання кількості профспілок різного статусу, дрібнення діючих профспілок. Створюються так звані й «жовті» профспілки, підконтрольні роботодавцю, владі або політичним силам. Це суперечить принципам єдності, солідарності і суттєво послаблює як профспілковий рух у цілому, так і можливості кожної організації стосовно реалізації основної функції профспілок щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок.

Унаслідок цього рівень довіри до профспілок невисокий. За даними соціологічного дослідження, проведеного 2016 р. Українським центром економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова, профспілкам довіряють 22,2% опитаних,

не довіряє 57,6% респондентів. Результатом як зовнішньої антипрофспілкової діяльності, так і внутрішньоспілкових проблем є відсутність профспілкових організацій у новітніх сферах економіки, несвоєчасне реагування на виклики сьогодення, слабка організаційна робота тощо. Крім того, більшість громадян України не схильні розглядати профспілки як засіб захисту власних інтересів від роботодавців. Винятки в діяльності профспілок, безперечно є, але вони залежать не від системи діяльності профспілок, а від конкретних особливостей.

За даними іншого дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2017 р., найефективнішою формою колективних дій на захист своїх трудових прав робітники вважають переговори з адміністрацією. За даними опитування, лише кожен другий респондент (51%) зазначив, що на підприємстві, де він працює, укладений договір між адміністрацією і представником трудового колективу.

Загалом, отримані дані про реальний стан трудових відносин на українських підприємствах підтвердили значимість інститутів колективно-договірного регулювання цих відносин для обстоювання соціально-економічних інтересів і прав робітників.

Слід зазначити, що робітники краще поінформовані про наявність на своїх підприємствах профспілок, ніж про укладання колективних договорів: якщо 25% робітників не знають, укладений на підприємстві, де вони працюють, колективний договір чи ні, то чи є на їхньому підприємстві профспілка, не знають лише 5% робітників.

Загалом, дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%). Майже третина опитаних (30%) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Проте лише чверть (24%) робітників відзначили істотний вплив профспілки на поліпшення становища робітників. Тобто навіть на

підприємствах, де є профспілкові організації, вони не проводять активної роботи. Однією з причин такого явища може бути діяльність «ручних» профспілок, які не мають жодного стосунку до всеукраїнського профспілкового руху. Проте це сигнал до активізації дій саме із захисту прав та свобод працівників.

Станом на вересень 2017 р. Міністерством юстиції України зареєстровано 16 профспілкових об'єднань та 160 всеукраїнських профспілок. І це відбувається на фоні всесвітньої глобалізації. Водночас у міжнародному профспілковому русі активно відбуваються об'єднавчі процеси профспілок та профоб'єднань.

Тому необхідно дещо переглянути та диверсифікувати свою діяльність, зокрема, внутрішню. Втрати профспілкового членства є загрозою профспілковому руху, а розпорошення профспілкового руху в свою чергу б'є по можливостях профспілок захищати і представляти інтереси трудівників.

Необхідно зробити серйозний аналіз причин падіння авторитету профспілок у суспільстві та значних втрат профспілкового членства з метою пошуку шляхів охоплення ним, зокрема, приватного та неформального секторів економіки.

Давно назріла необхідність запровадження в профспілках гнучких структур. Це може бути ширше використання інституту профспілкових представників, активізація діяльності міжспілкових структур на рівні міст і районів і, нарешті, об'єднання споріднених профспілок.

Укрупнення, злиття малочисельних профспілок у рамках Федерації надало б їм більше ваги і здатності досягати поставленої мети і завдань.

Сьогодні особливу увагу слід надати первинним профспілковим організаціям – середовища, де саме формується й реалізується профспілкове членство. І, звичайно, рівень роботи

тут залежить не тільки від активності, принциповості голови, а й від правової захищеності та фінансової незалежності його самого.

Надзвичайно важливою є проблема мотивації профспілкового членства, яка в свою чергу безпосередньо впливає на чисельність профспілок та опосередковано – на їх організаційний стан, фінансову міць і, звичайно на можливості щодо виконання їх головної функції.

В цьому напрямі нам видається правильним перенесення центру ваги діяльності всеукраїнських профспілок безпосередньо до первинки. Сьогодні саме цій ланці потрібна комплексна практична допомога. Необхідно також підвищувати рівень та активність пропаганди діяльності профспілкових органів усіх рівнів і на цій основі створення спільної системи двохсторонніх інформаційних зв'язків. Важливим є визначення в робітничому середовищі неформальних лідерів, організація їхнього навчання та залучення до профспілкової роботи, що має значно активізувати діяльність первинки та сприяти підвищенню в трудовому колективі її авторитету.

Надаючи особливого значення підвищенню ролі первинних профспілкових організацій у захисті трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників у нових умовах трудових відносин, необхідності зростання їхнього авторитету в суспільному житті ФПУ оголосила 2017 рік – Роком первинної організації.

Ситуація в профспілковому русі ускладнюється втручанням окремих деструктивних сил у діяльність профспілкових організацій. У засобах масової інформації та мережі Інтернет періодично розміщують неправдиві публікації негативного змісту про діяльність ФПУ та її керівництва; здійснюють рейдерські дії по відношенню до членських організацій.

Федерація профспілок України повинна знайти нові форми, методи роботи, які сприятимуть активізації діяльності ФПУ, визначення її місця й ролі в нових умовах державного розвитку, забезпечення єдності профспілкового руху, досягнення європейського рівня оплати праці та відповідних державних стандартів для працівників. З цією метою VII З'їздом Федерації профспілок України була прийнята Стратегія діяльності Федерації профспілок України на 2016-2021 роки «Європейський вибір».

Метою Стратегії є дії ФПУ щодо підвищення рівня життя, посилення захисту конституційних прав і гарантій працівників, удосконалення внутрішньо-профспілкових відносин, забезпечення активного впливу профспілок на формування громадянського суспільства, зміцнення позицій ФПУ в міжнародному профспілковому русі.

Основними напрямками роботи згідно із Стратегією є:

- створення ефективної економіки, продуктивних робочих місць;
- нова соціальна політика та європейські стандарти життя;
- захист прав трудящих та профспілок;
- поліпшення соціального діалогу;
- організаційне зміцнення профспілкового руху.

Одним з головних завдань профспілок, у процесі зміцнення профспілкового руху є формування власної ідеології, спрямованої на забезпечення гідного рівня життя людини праці та поваги до неї держави та роботодавців. Профспілки як складова громадянського суспільства мають бути носіями принципів солідарності, справедливості, протиставляючи їх індивідуалізму та егоїзму, сповідуючи головний принцип: професійні спілки для людини, а не людина для профспілок.

Сучасна профспілкова ідеологія повинна базуватись на інтересах людини праці й неможлива без усвідомленого

профспілкового членства. Для досягнення цієї мети необхідно спрямувати усі зусилля на зростання довіри до профспілок, формування у членів профспілок почуття власної гідності для відстоювання своїх прав та інтересів.

Сьогодні перед профспілками постає низка стратегічних проблем. По-перше, це інформаційна політика. Матеріали, які публікуються, спотворюють і применшують роль профспілок у житті суспільства, простежується прагнення створити в суспільстві і в підприємницьких колах антипрофспілкові настрої. Досягнуті позитивні зрушення щодо соціального захисту працівників в ЗМІ подаються як результат діяльності державних органів влади. Як наслідок, відбувається падіння авторитету профспілок у суспільстві, зменшується мотивація профспілкового членства.

Для того, щоб подолати інформаційну блокаду необхідно використовувати весь наявний спектр ресурсів, який є у профспілок. Інформаційна політика повинна включати:

- забезпечення ефективного інформаційного зв'язку між різними ланками та рівнями профспілкових структур;
- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення щодо діяльності профспілок;
- висвітлення стратегічних цілей і завдань профспілкового руху;
- привернення уваги суспільства, органів державної влади та місцевого самоврядування до проблем, вирішення яких домагаються профспілки.

Другою стратегічною проблемою є взаємовідносини з органами державної влади, які мають будуватися на трьох принципах: соціальне партнерство, конструктивна опозиція та трудовий спір.

Складно будуються відносини профспілок з роботодавцями. На підприємствах відбувається обмеження повноважень профспілок в управлінні виробництвом, розподілі доходів, регулюванні соціально-трудова відносин. Роботодавці стримують діяльність профспілок, іноді – забороняють їх або створюють підконтрольні «жовті профспілки». В цьому контексті ФПУ, разом з членськими організаціями повинна активізувати роботу на місцях щодо самоорганізації трудівників для захисту їх прав та інтересів.

У захисті трудових прав працівників профспілки мають значні переваги перед іншими представниками трудящих. По-перше, профспілки побудовані за певною системою – від первинних організацій до об'єднання профспілок України. По-друге, профспілки накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих. По-третє, у своїй діяльності вони використовують зарубіжний досвід.

Третьою проблемою виступає формування позитивного іміджу профспілок. Імідж профспілки, профспілкової організації в цілому формується на основі прямого контакту, при якому кожний профпрацівник розглядається як обличчя організації, за яким судять про стан всієї організації. Новий тип профспілкового лідера, профактивіста необхідно формувати через систему профспілкового навчання. В цьому контексті ФПУ спрямовує свої зусилля на визначення форм і методів підготовки профспілкових працівників, удосконалення роботи навчальних закладів профспілок.

Час вимагає сильних, активних, діяльних профспілок і кожного окремого члена профспілки з такими ж характеристиками – саме це й має здійснити профспілкове навчання. Постає абсолютна необхідність у сформуванні єдиної системи навчання із власною ідеологією і координацією дій усіх навчальних закладів.

Тому, система профспілкової навчання повинна бути динамічною, безперервною, творчою, демократичною, знаходитись у постійному розвитку.

Гострою залишається проблема оновлення кадрів. Життя вимагає приходу до профспілок сильних, активних, дієвих профспілкових лідерів. Сьогодні середній вік члена профспілки майже на десять років більше, ніж середній вік працюючого. Спостерігається постаріння кадрів, повільно йде омолодження профспілкового активу.

Отже, профспілковий рух повинен стати важливою складовою сучасної демократії, запорукою розбудови демократичної та соціальної держави. В умовах економічної кризи зростає роль профспілок у врегулюванні суспільних відносин і це, безпосередньо, залежить від їхнього якісного захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників. Тому профспілки мають серйозно переглянути не тільки форми і методи своєї діяльності, а й розробити нову ідеологію, яка б враховувала всі зміни, що відбуваються в суспільстві, світі, профспілковому русі, визначила б стратегію і тактику в сучасних умовах.

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. Міжнародна діяльність Федерації профспілок України здійснюється відповідно до цілей і завдань, визначених програмними і статутними документами ФПУ, рішеннями з'їздів та виборних органів. Своє головне завдання в галузі міжнародної діяльності Федерація профспілок України вбачає в поглибленні діалогу з міжнародними національними профцентрами, а також міжнародними й регіональними профоб'єднаннями на принципах взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я.

Значну увагу Федерація профспілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці, бере участь в її заходах, у розробці важливих для профспілкового руху конвенцій, відстоюючи у відповідних комітетах загальну позицію профспілок.

Підбиваючи підсумки необхідно констатувати, що тільки сильні, організовані, згуртовані профспілки можуть стати реальним, авторитетним суб'єктом соціального партнерства в громадянському суспільстві. Сила та авторитет профспілок базується на якісному захисті соціально-економічних прав громадян, спроможності організувати колективні дії, наявності достатніх кадрових та фінансових ресурсів, дієвої інформаційної політики. Аналіз профспілкового руху спонукає профспілки зосередитись на підготовці нової генерації профспілкового активу, який, володіючи сучасними знаннями та технологіями профспілкової роботи, соціального партнерства, гідно представлятиме найманих працівників у діалозі з роботодавцями та органами державної влади.

«STOWARZYSZENIA WZAJEMNEJ POMOCY CZLONKÓW SZTUKI DRUKARSKIEJ» – ПРООБРАЗ ПЕРШИХ ПРОФСІЛОК НА ЗЕМЛЯХ УКРАЇНИ

Берест Р. Я.

Львівський інститут економіки і туризму

Наукове відкриття в 90-х рр. минулого століття унікального історичного факту, а саме того, що 6 листопада 1817 року у Львові було створено першу на українських землях професійну організацію під назвою «Stowarzyszenie Wzajemnej Pomocy Członków Sztuki Drukarskiej» («Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи»), яка основною метою своєї діяльності поставила проблему соціального захисту [1, с. 86–87; 2, с.14], відкрило нову сторінку історії профспілок України. Важливість та актуальність цієї події полягає у багатьох моментах дослідження соціальної імплементації робітництва, передумов, місця і причин виникнення, результатів діяльності й проблем сьогодення.

19 червня 1873 р. часопис профспілки друкарів «Czcionka» («Буква») зазначав, що на 1817 рік львівське стоваришування «*było ednem z pierwszych w Galicji a nawet w całej monarchji*» («було одним з перших не тільки в Галичині, а в цілій (Австрійській) монархії») [3, с. 2 (98)].

Стосовно термінології зауважимо, що, на нашу думку, термін «стоваришування», який використано в означенні найдавнішої професійної спілки (хоча його немає у вітчизняних словниках), найбільш точно відповідає значенню соціальної ролі, суспільної місії, особливостям функціонування вище зазначеної організації. Тому його варто використовувати в інтерпретації згаданої профспілкової структури. Вона відіграла велику роль в житті

та діяльності галицького робітництва, була першопрохідцем у пошуку соціальної рівноваги та компромісу між робітництвом і працедавцем, стала яскравим прикладом для створення низки галузевих організацій, здобула величезний досвід, який згодом успішно використовували профспілки інших держав.

На загал в останній чверті XVIII ст., австрійське законодавство не принесло галичанам посилення кріпацтва, а навпаки керівництво держави намагалося розкріпачити народ, просвітити його знаннями, створити для нього умови продуктивного розвитку тощо. Австрійська імперія була доволі потужною європейською державою і мала значні досягнення в галузі будівництва, виробництв, транспорту, сільського господарства, соціальної сфери, культури, освіти, що дає підстави твердити про її високий рівень загального розвитку [4].

Джерельна база історії професійних спілок львівських друкарів складається з різних груп писемних джерел. Важливе значення серед них мають періодичні профспілкові видання друкарів («Czcionka», «Ognisko», «Praca», «Przewodnik» та ін.), статuti, звіти про діяльність, організаційно-правові документи – конституційні акти, державні закони, постанови тощо.

Історія створення перших професійних спілок на українських землях бере свій початок з 1817 р. [5]. Перша профспілкова організація у формі каси взаємодопомоги була створена 6 листопада 1817 року на поліграфічній фірмі Корнелія Піллера у Львові. Її засновником став німець Єжи (Юрій) Леонард Руль. Новій організації дали назву «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи». Перш за все, Є. Руль запропонував створити невеличку скарбничку, сформувавши умови її наповнення та виробити механізм видання допомоги. Як першу добровільну пожертву в касу майбутнього товариства взаємодопомоги Єжи Руль пожертвував 10 австрійських гульденів [7, с. 25].

Історичне значення першої профспілкової організації на землях України надзвичайно високе, адже вона стала прикладом для наслідування не тільки працівникам інших підприємств та галузей Львова, Галичини, але й корінних земель Польщі та Австрії. Відомо, що організація проіснувала серед поліграфістів Львова 84 роки. 31 грудня 1901 року члени «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи» вступили у склад товариства «Ognisko» («Вогнище») у Львові і припинили незалежне існування спілки.

В процесі виконання пошукових робіт в архівних документах виявлено цікаві відомості, що в 1817 р. у Львові серед друкарів була створена не одна, а дві професійні спілки 1 [6, с.1]. Наукові дослідження зазначеного факту показали, що 15 листопада 1817 року у львівській друкарні Шнайдера створено подібне робітниче стоваришування. Його засновником став Францішек Квесарій П'ятковський [7, с.58]. Згодом члени створеної організації висловили бажання приєднатися до зазначеного «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи», що існувало у друкарні Піллера [7, с.25].

22 листопада 1817 р. Є. Руль провів перші збори робітничої спілки, яка на цей час налічувала 25 працюючих осіб від обох друкарень. Тоді було визначено для майбутніх спілчан вступний внесок, який складав 1 гульден, а поточний – 9 крейцерів за тиждень. Варто зауважити, що австрійська влада запровадила тижневу оплату праці, що відповідно сприяло формуванню щотижневої системи сплати поточних внесків.

10 травня 1818 р. на загальних зборах Стоваришування затверджено його перший статут. Як зазначено в документі, *«Стоваришування взаємної допомоги друкарів» було утворено з метою забезпечення в різних випадках життя допомоги членам,*

опікою над вдовами та сиротами загиблих чи померлих членів» [7, с. 25; 3, с. 2 (98)].

У грудні 1818 р. встановлено, що допомогу член професійної спілки при потребі міг отримувати впродовж року. Сума грошової допомоги для особи, що втратила працездатність, складала 4 гульдени в тиждень на перше півріччя року та 2 гульдени в тиждень на друге. Незмінною вона залишалася аж до грошової реформи й запровадження в обіг золотого римського (9.06. 1824 р.).

Відповідь на питання чому перші професійні спілки виникли у Львові і саме серед поліграфістів дає певна традиція розвитку та давнього заснування книгодрукування у місті. Львів без перебільшення можна вважати колыскою друкарства, адже ще в 70-х рр. XVI ст. в друкарні Ставропігії працював відомий першодрукар Іван Федорович. З того часу у Львові існувала велика кількість друкарень. Прихід австрійської влади в Галичину сприяв розвитку поліграфії у багатьох містах краю в кращих тогочасних європейських традиціях. Проте найбільше виділявся Львів, який став столицею Галицького намісництва. З нагоди відзначення 300 ліття від початку книгодрукування у Львові, газета професійної спілки львівських друкарів «Czcionka» («Буква») повідомляла, що від 1573 до 1873 у Львові було 38 друкарень [8, с.1]. На початок XIX ст. в місті існувало 19 приватних та державних друкарень, типографій і літографій [7, с.11–20]. Високий освітній рівень друкарів зумовлював розвиток поліграфічної галузі, впливав на концентрацію робітництва на виробництві.

Однією з важливих причин створення організації стала проблема захисту робітників. Низька заробітна плата, довготривалий робочий день, понаднормові відробітки, високий рівень смертності, травматизм, професійні захворювання були навіть звичним явищем. До цього долучалися шкідливі умови праці, її трудомісткість та інтенсивність, відсутність

елементарних засобів охорони праці та підтримки сім'ї робітника від підприємства на випадок його хвороби, каліцтва чи смерті [8, с.1–2].

Середня тривалість життя робітників у поліграфічній промисловості Львова складала 40–43 роки. Значною втратою для товариства стала смерть його засновника Є. Руля 25 серпня 1824 р. Керівництво спілкою перебрав Ян Метзлер. Однак його правління також виявилось короткочасним. Він помер 6 травня 1829 р. Непередбачені летальні випадки розорювали касу товариства. Так лише на похорон Я. Метзлера витратили понад 50 злотих ринських [7, с.25].

Після смерті Яна Метзлера профспілку львівських поліграфістів очолив Ян Сулковський. 11 жовтня 1829 р. з його ініціативи вперше в історії професійних спілок введено оплату членам профспілки друкарів на відрядження. Тоді вона склала один злотий ринський в день.

Значних збитків львівським поліграфістам і, зрештою, населенню міста завдала епідемія холери, яка вибухнула у Львові 23 травня 1831 р. і тривала до 28 жовтня того ж року. За підрахунками в місті захворіло 5 015 осіб, з них за короткий період померло 2 622 чол. Тоді каса стоваришування підвищила виплату хворим з 2 до 3 австрійських злотих ринських в тиждень. Видатки на відрядження підняли на 30 грошів. Одноразова допомога на поховання склала 10 злотих. З метою поповнення каси тижневий внесок було піднято з 2-х до 6 грошів [7, с.26].

Під впливом діяльності каси взаємодопомоги стоваришування поліграфістів фірми Піллера подібні каси виникають в державній друкарні Львова (1833 р.), друкарнях Оссолінських (1847 р.) і Галицькому кредитному закладі (1847 р.) [2, с.18]. Цікаво, що засновником каси взаємодопомоги друкарів

Галицького кредитного закладу став її директор Лукаш Скерл [7, с.26].

Однак, унаслідок протиріч зазначена каса проіснувала лише до 1850 р. В той час у складному становищі опинилося стоваришування та каса взаємодопомоги в друкарні Піллера. В умовах протистояння з робітниками щодо підвищення зарплати власник друкарні Корнелій Піллер заборонив існування робітничого взаємодопомогового товариства на території свого підприємства, а її керівника Яна Сулковського – головного управителя друкарні разом з кількома робітниками звільнив з роботи. Таким чином, від 9 травня 1852 до 31 грудня 1856 р. піллерівська каса «Стоваришування взаємної допомоги робітників друкарської справи» майже не існувала. Не останню роль отримали вимоги закону 1852 р. про зміст статутів підприємств. У критичному становищі в 1855 р. опинилися інші професійні товариства [7, с.26].

31 липня 1855 р. Я. Сулковський запропонував створити робітничий комітет і звернутися до усіх поліграфістів Львова з метою створення спільного загальноміського професійного об'єднання друкарів, вироблення нового статуту товариства взаємодопомоги, а також висловив думку підняти тижневий внесок у профспілкову скарбницю з 6 до 20 крейцерів. На початку 1856 р. у приватній друкарні Едварда Віняжа (Винара) було закладено ще одну касу взаємодопомоги. Тоді вона налічувала понад 80 осіб [2, с.20]. Члени організації висловили бажання вступити у професійне стоваришування фірми Піллера.

Новий Статут загального «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи» розробили Л. Скерл та Ф. П'ятковський. Перше спільне зібрання відбулося 30 листопада 1856 р. в Міській стрільниці. Верховним покровителем товариства обрали представника міської

адміністрації, власника друкарні та великої книгарні у Львові Е. Винара; управителем – В. Маргаша; заступником – А.Тромпетеура; секретарем – Ф. П'янтковського; асистентом – Л.Скерла. Членами управи стали: В. Ляйтнер, Л. Скерл, Ф. П'янтковський, А. Петрасевич, Є. Косткевич, В. Палуський, М. Валашкевич, А. Вішневський та С. Гучковський [7, с.26–27]. Збирати внески доручили О. Срочинському (для державної друкарні), С. Байлі (друкарня Піллера), Т. Блонському (друкарня Винара), В. Годаку (друкарня Оссолінських), Х. Векгерліну (друкарня Ставропігії). Наглядав за зборами поліцейський ад'юнкт Бачинський.

Нове стоваришування львівських поліграфістів розпочало діяльність 1 січня 1857 р. Уже на перших зборах стати членом загального об'єднання взаємної допомоги друкарів зголосилося аж 83 особи [7, с.27]. Об'єднання спілок поліграфістів міста в одну структуру дало змогу зміцнити та оживити їх діяльність. Так вже на кінець січня 1857 року в касі значилося 765 флоринів 20 грошів. З них 560 флоринів 37 грошів поступило від профспілки державної друкарні, 146 флоринів 24 гроші від профспілки друкарні Винара та 59 флоринів 19 грошів від друкарень Піллера та Шнайдера [7, с.27].

5 липня 1857 року в приміщенні лекційної зали закладу Оссолінських відбулися загальні збори об'єднаної професійної спілки. Л. Скерл у звіті наголосив, що в касі товариства вже є 1 140 гульденів і це дало змогу здійснювати виплату хворим, вдовам, сиротам, інвалідам, відкрити позичкову касу, вкладати кошти на девіденти [7, с.27–28].

В наступному часі ще більше зростають доходи Стоваришування. Так, наприклад, за перше півріччя 1863 р. в касі товариства значилося 5 731 зол.рин. Видатки на допомогу за вказаний період склали 590 зол.рин. Наявність вільних

коштів у касі Товаришування сприяло змогу управі долучилася до формування фондів гіпотечного банку у Львові [7, с.32].

Успішне існування професійного товаришування львівських друкарів стало прикладом для наслідування робітниками інших галузей. За подібною організаційною структурою свої професійні об'єднання заснували приватні службовці Галичини, вчителі шкіл, львівські ремісники й робітники торгових закладів і навіть у Львові мешканці міста в 1865 р. створили міжпрофесійну християнську організацію, яка метою свого існування ставила проблему соціального захисту.

Стабільний фінансовий стан сприяв піднесенню культурно-освітньої та оздоровчо-відпочинкової місії товаришування, заснуванню бібліотеки, гуртка художньої самодіяльності, аматорського ансамблю та проведення концертів, балів, театралізованих вистав, мистецьких вечорів й інших заходів [7, с. 33].

Таким чином, у складних суспільних умовах існування товаришування львівських друкарів виконувало далеко не просту місію, котра полягала у вирішенні назрілих соціальних протиріч, наданні допомоги різним категоріям осіб, якісному проведенні культурно-освітньої та іншої роботи, чим завойовувало глибоку довіру та надію серед трудових верств Галичини.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Берест Р.Я. Професійний рух на західноукраїнських землях в австрійський період // Нариси історії професійних спілок України. – К., 2002. – 731 с.
2. Kieszczyński L. Kronika ruchu zawodowego w Polsce 1808 – 1939. – Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ, 1972. – 434 s.
3. Nasi Anomalioniści // Czcionka, Lwow, 1873. – №25. – 19 Czerwca.
4. Мудрий М. Галичина // Довідник з історії України (А–Я) / За заг. ред. І. Підкови та Р. Шуста. – К.: Генеза, 2001. – С.146–149.

5. Берест Р. Я. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817 – 1939 рр.). – Дрогобич: Відродження. – 127 с.
6. Pogląd na sprawę Towarystw // Czcionka. – №1. – 1 Stycznia 1872. – S.1.
7. Bober A. Historja Drukarń i Stowarzyszeń Drukarskich we Lwowie. W siedemdziesiąt rocznice, powstania Stowarzyszenia „Wzajemnej pomocy» a w pięćdziesiąt rocznice założenia Stowarzyszenia „Ognisko» . – Lwow, 1926. – 256 s.
8. Choroby zawodowe drukarzy // Przewodnik. – №16. Rocznik III. – 1 Listopada 1891.

ПРОФСПІЛКИ УРСР В УМОВАХ ПОВОЄННОГО РАДЯНСЬКОГО РЕЖИМУ

**Кондратюк К. К.
Львівський національний університет
імені Івана Франка**

У повоєнні роки в Україні було поновлено тоталітарний режим, стержнем якого була однопартійність. ВКП(б) та її філіал в Україні – КП(б)У (після 1952р. – КПРС, КПУ) була єдиною управлінською структурою, яка мала реальну владу. Всі інші структури, в тому числі й Ради, виступали прикриттям всевладдя керівної партії. В практичній діяльності партійних структур в центрі і на місцях демократичні засади фактично були зведені нанівець. Зростала роль партапарату, що призначався. Посилювалися бюрократичні методи керівництва. Централізм пронизував усі основи суспільства, висунув на перший план вольові методи керівництва. Партія в особі апарату взяла на себе керівництво всім життям.

Однією з ланок радянської політичної системи були профспілки. За умов тоталітарного режиму вони підпорядковувались партії, перетворились на своєрідну напівдержавну структуру, яка виконувала визначені для них політичні, громадські та ідеологічні функції. Власне, самостійної політичної ролі в СРСР профспілки не відігравали. Ідея їх незалежності трактувалася як прояв меншовизму і буржуазної обмеженості. Та все ж політичну функцію радянські профспілки виконували: вони служили «передавальною ланкою від партії до мас», додатковим інструментом соціального регулювання, провідником партійного впливу на виробництві – серед мільйонів

трудящих, зайнятих у різних галузях господарства, в культурі й науці тощо.

Головна функція профспілок – захисна – відійшла на задній план. На них тепер покладались насамперед виробничі завдання – «організацію робітників і службовців на боротьбу за неухильний розвиток народного господарства...» [1]. Фактично профспілки перетворились у відгалуження адміністративного апарату, покликане забезпечувати виконання і перевиконання господарських планів, підвищення продуктивності праці тощо.

Крім того, вони виконували ідеологічно-виховні функції, що впливали з Ленінового визначення профспілок як «школи комунізму» . В їх розпорядженні знаходилися клуби і будинки культури, бібліотеки та кіноустановки. Культосвітня сфера була масовим і потужним каналом, через який особливо настирливо й систематично створювався культ особи Сталіна, вихвалялося його найближче оточення, у свідомості людей утверджувалася думка про непохитність і «правильність» засад тоталітарної системи тощо.

Свого часу В. Ленін наголошував, що для партії більшовиків «важливе значення має діяльність по розвитку профспілкового об'єднання трудящих..., яке повинно бути доведене до об'єднання поголовно всіх трудящих в струнку, централізовані, дисципліновані виробничі спілки» [2].

Виходячи з цієї настанови, у повоєнні роки була проведена централізація профспілок. Так, коли в 1945 р. в країні функціонувало 136 галузевих профспілок, у 1949 р. – 67 [3], то в 1958 р. – 23 [4]. Тодішні владні структури вважали, що централізація галузевих профспілок сприяла удосконаленню організаційної побудови профспілок, зміцненню їхньої організаційної самостійності і міжспілкових зв'язків, які здійснювалися радами профспілок. Насправді ж, структура профспілок була атрофованою. Вона

створювалася так, як у державних відомствах, у відповідності з схемою, що утвердилася у командно-адміністративній системі і з таким же розподілом прав за «рангами»: ВЦРПС мала всі права, надані профспілкам, республіканські й обласні Ради – вже лише частину прав, а в профспілкового комітету підприємства – ще менше. Все це вело до втрати авторитету профспілок, їх відриву від людей праці.

Ще одна тенденція спостерігалася в радянському профспілковому русі – це намагання охопити профспілковим членством якомога більше робітників і службовців. У результаті профспілки стали найчисельнішою громадською організацією. У 1948 р. вони об'єднували в Україні понад 4, 2 млн., у 1958 р. – близько 9 млн., у 1968 р. – 16 млн. осіб [5]. З 1964 р. профспілкові організації почали створюватися в колгоспах, об'єднуючи механізаторів і спеціалістів сільського господарства. У 70-х роках пленум ВЦРПС прийняв рішення, за яким профспілка робітників і службовців сільського господарства могла приймати всіх охочих колгоспників [6]. У 1976 р. 19 галузевих профспілок України об'єднували більше 20 млн. осіб [7]. Отже більшовики створили масові професійні об'єднання, та при цьому вихолостили їхню сутність і призначення.

Діяльність профспілок, як і інших громадських організацій жорстко регламентувалася. На засіданнях бюро обкомів, міськкомів і райкомів Компартії України регулярно обговорювалася робота профспілок, приймалися відповідні рішення, які мали силу директив, що де – факто позбавляли профспілки реальної самостійності. До того ж партійні органи займалися питаннями добору і розстановки профспілкових кадрів. На всі більш-менш важливі посади в профспілкових органах республіки направлялися члени партії. Вважалося, що навіть профспілкові комітети заводів, фабрик, установ повинні очолювати комуністи.

Така політика провадилася цілеспрямовано і систематично. Так, у 1958 р. в складі новообраних голів шахткомів Донецької області було 52 % комуністів [8], а в складі керівників ФЗМК Київської області – 60 % [9].

До цього слід додати, що профспілкові органи в центрі й на місцях займалися паперотворчістю, підміняли реальні справи різними засіданнями та нарадами. Унаслідок репресій, які проводилися в країні, багато профспілкових керівників проявляли острах у роботі, обережність, остерігалися всього нового, ставали малоініціативними. Загрозливою була тенденція розбухання профспілкових штатів, їх відрив від маси працівників. Вкорінилася практика, коли партійні комітети керували профспілковими організаціями: декредитували їм ті чи інші рішення, нав'язували різні, почасти надумані «ініціативи» та визначену наперед позицію у питаннях розвитку виробництва, соціально-побутової сфери. Одним із каналів, який полегшував диктат партійних структур, була кадрова політика, коли на роботу в профспілкові органи, як правило, навіть не цікавлячись думкою самих членів профспілки, направлялися люди з партійного апарату – нерідко малокомпетентні, які не проявили ділових якостей, а часто й такі, які скомпрометували себе. І все ж, у багатьох випадках працювати в профспілкових органах йшли чесні, порядні люди, які прагнули передусім бути корисними співгромадянами.

Хрущовська «відлига» дещо лібералізувала радянське суспільство, привела до певного розширення можливостей профспілкових організацій. Централізоване бюрократичне управління економікою перестало давати необхідні результати, а здійснені реформи породили «паростки господарської демократії»

У грудні 1957 р. ЦК КПРС визначив напрями перебудови діяльності профспілок. У 1958 р. видано Указ Президії Верховної

Ради СРСР «Про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки», який дещо розширив можливості організації. Так, фабрично-заводські комітети одержали право брати участь у розробці промфінпланів, нормуванні та оплаті праці, контролі за дотриманням трудового законодавства. Згідно з цим Указом, керівники підприємств повинні були звітувати про виконання виробничого плану, зобов'язань з колективного договору, а вищі господарські органи – розглядати пропозиції фабзавкомів про поліпшення діяльності підприємств. Профспілки одержали право ставити перед відповідними органами питання про усунення чи покарання керівників, які порушували трудове законодавство, виявляли бюрократизм тощо [10].

Профспілки відали системою соціального страхування. У 1960 р. до них перейшло управління санаторно-курортним обслуговуванням населення. Прийняті заходи дещо активізували діяльність профспілок. Водночас, у різних сферах життя тодішнього суспільства, в тому числі і в профспілках, залишалось немало елементів сталінського минулого. До того ж їхня діяльність насамперед спрямовувалася на розв'язання господарських проблем, підвищення ефективності виробництва. Так, на профспілкові організації було покладено завдання організовувати «соціалістичне змагання» за виконання і перевиконання п'ятирічних планів. Профспілки робили все можливе, аби залучити до нього щонайбільше робітників та службовців, створити обстановку звитяжної праці на підприємствах. Вважалося, що це має наслідком підвищення продуктивності праці, поліпшення її організації. Але насправді таке змагання, де дійовий матеріальний принцип був підмінений моральним заохоченням, не було й не могло бути ефективним.

За умов притаманного тодішній системі командно-адміністративного господарювання такого роду «ударна праця» призводила лише до штурмівщини. До всього використати трудове змагання для піднесення ефективності виробництва заважали формалізм і окозамилування, що вкорінилися в практику його організації [11]. Профспілкові керівники зосереджували основну увагу на окремих передовиках виробництва, докладали зусиль для популяризації їхнього успіху.

В повоєнний період профспілки продовжували використовувати традиційні форми залучення робітників до управління виробництвом. Однією з них були постійно діючі виробничі наради, у склад яких вибиралися робітники і службовці, представники ФЗМК, адміністрації, партійних і комсомольських організацій. Робочим органом нарад була президія. За офіційною статистикою в Україні на початку 60-х років було створено понад 18 тис. постійно діючих виробничих нарад. За 1956 – 1958 рр. проведено 1,3 млн. нарад, прийнято 2 млн. 360 тис. пропозицій, більшість з яких виконано [12]. На практиці все виглядало інакше. Більшість нарад працювали нерегулярно. Незмінними залишалися і методи їхньої діяльності. В основному це були пропозиції, які зазвичай зовсім не оформлялися. Тобто, учасники заводської чи фабричної наради раз чи два рази в рік збиралися, обговорювали недоліки у сфері виробництва і розходилися. Учасники таких нарад не контролювали, та й не могли контролювати хід виконання прийнятих рішень, не володіли реальними засобами впливу на адміністрацію. Керівники підприємств формально ставилися до пропозицій і критичних зауважень, висловлених на нарадах, а то й просто ігнорували їх.

У 1947 р. була відновлена практика укладення колективних договорів між адміністрацією і ФЗМК, відмінена у 30-х роках.

У колективному договорі фіксували взаємні зобов'язання колективу і адміністрації підприємства. У договір вносилися пункти з питань праці та зарплати, про виплату премій, перераховувалися заходи по підготовці кадрів і підвищення їх кваліфікації, вимоги по трудовій дисципліні, охороні праці, а також організації побуту, культурного обслуговування тощо. Колективні договори укладалися безпосередньо ФЗМК, а керівні профспілкові органи спільно з господарськими органами реєстрували їх, розв'язували суперечки, які виникали між адміністрацією і ФЗМК під час укладення договорів.

Завком профспілки міг заслухати звіт керівника підприємства і вимагати усунення виявлених недоліків. До керівника підприємства і посадових осіб адміністрації, на яких було покладено виконання певних пунктів договору, у випадку їх невиконання могли застосовуватися дисциплінарні заходи. Комітет профспілки мав право поставити перед відповідними органами питання про зняття або покарання таких керівних працівників. Як засвідчила практика, профспілки вкрай рідко використовували цей засіб, проявляли нерішучість.

У 1958 р. створено Всесоюзне товариство винахідників і раціоналізаторів, а в республіках, областях, на підприємствах – відповідні ради товариства. Функція профспілок полягала у керівництві цією організацією. Отже, партія поклала на профспілки ще одне виробниче завдання, а саме, сприяти науково-технічному розвитку виробництва. Профспілкові комітети змушені були займатися не притаманними їм справами, організувати місячники збору раціоналізаторських пропозицій та винаходів, видавати технічні бюлетені, проводити лекторії та конференції тощо. Зрозуміло, що істотно вплинути на прискорення технічного прогресу профспілки не могли. Адже в ці роки форми

виробничих відносин функціонували в умовах екстенсивного розвитку економіки.

За участю профспілок у 60-х – 80-х роках в Україні здійснювалась певна робота з поліпшення умов праці робітників. Промислові підприємства, будівельні і транспортні організації поповнювалися досконалішими технічними засобами, що створило основу для полегшення праці робітників. Механізація виробничих процесів привела до деякого скорочення частки ручної праці.

Вживались також заходи щодо поліпшення охорони праці, техніки безпеки і промислової санітарії. На заводах і фабриках споруджувалися вентиляційні установки, різні очисні споруди. Деякі категорії робітників почали отримувати спецодяг і взуття. Гірше складалися справи із забезпеченням робітників індивідуальними засобами захисту від особливо шкідливих і небезпечних для здоров'я різних домішок і випаровувань, загазованості й забруднення на виробництві.

Слід зазначити, що певні позитивні зрушення у сфері охорони праці відбувалися, однак на великій кількості підприємств вона залишалася чисто декларативною. Так, у 1961 р. на Львівському заводі автотранспорту у всіх цехах була встановлена механічна витяжна вентиляція, але вона діяла недостатньо ефективно. Робітники дихали повітрям, змішаним з випарами розчинників, що було вкрай шкідливим для їхнього здоров'я. Не у всіх приміщеннях взимку регулярно вмикалось центральне опалення. Робітники, які працювали на металообробних верстатах, не були забезпечені щітками для зчищення стружки, що призводило до мікротравм [13].

Важкі умови праці стали суттєвим фактором зниження ефективності трудової діяльності робітників. Керівники підприємств за всяку ціну намагалися виконати план, тому не

дуже турбувалися про здоров'я працівників. Прикладів цього чимало. На Роздольському гірничо-хімічному комбінаті тривалий час не вирішувалося питання вентиляції сірчано-плавильного цеху і збагачувальної фабрики. Тут більше половини робітників не були забезпечені побутовими приміщеннями, що зумовило високий рівень професійної захворюваності [14].

Досить часто траплялися порушення в організації праці жінок – робітниць. На Львівському хіміко-фармацевтичному заводі близько 800 жінок працювали в умовах широкого використання отруйних речовин, шкідливих для здоров'я. На заводі автотранспорту було зайнято чимало жінок на малярних роботах, які проводилися з використанням нітрофарб способом відкритого розпилення [15].

Часто змарнований з різних причин робочий час надолужували шляхом використання праці робітників у вихідні дні, необґрунтованим прискоренням виробничих циклів у кінці місяця, кварталу, півріччя і року. При цьому траплялося, що за ці дні не надавалися додаткові вихідні дні, не виплачувалася платня. На Львівському електровакуумному заводі організація робіт у вихідні дні у 1966 р. набрала системного характеру. Коли ці факти були виявлені, обласна рада профспілок притягнула директора до адміністративної «відповідальності» – штрафу 50 крб. [16]. Після такого «покарання» практика порушень трудового законодавства на підприємстві продовжувалася.

Статистика засвідчує, що через важкі умови праці, недбале ставлення керівників до техніки безпеки на підприємствах зростав рівень травматизму. Особливо гостро ця проблема постала на шахтах. Так, у 1965 р. лише в шахтах тресту «Червоноградвугілля» зафіксовано 564 випадки виробничого травматизму, в результаті чого 8 шахтарів загинули, 39 – стали інвалідами [17].

Негативні явища викликали невдоволення робітників. Наприкінці 80-х – на початку 90-х років в Україні з'явилася незвична для радянських профспілок форма розв'язання конфліктів – страйки. До такої крайньої форми протесту вдалися, зокрема, шахтарі Донбасу, коли переконалися, що їхні сподівання на соціальну справедливість не виправдовуються. Страйкарі вимагали вирішення побутових питань і висловлювали недовір'я місцевим партійним, профспілковим і господарським керівникам за їхнє зволікання із запровадженням нових методів господарювання, розв'язування соціальних проблем. Страйки виникали на багатьох підприємствах інших галузей економіки [18]. Це змушувало профспілки України перебудовувати свою структуру, змінювати зміст діяльності. На перший план повставало головне завдання – захищати трудові права та інтереси працівників. Адже за період існування командно-адміністративної системи в соціальній сфері накопичилося безліч гострих проблем. На шляху до помітних тут змін профспілкам і трудящим України доведеться долати ще чимало труднощів та перешкод.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Профессиональные союзы // Большая советская энциклопедия. Второе издание. – М., 1955. – Т. 35. – С. 162.
2. Ленін В. Проект програми РКП (б)// Повне збір. творів у 50 т. – Т. 38. – С. 97.
3. X съезд профсоюзов СССР. Стеногр. отчет. – М., 1949. – С. 275.
4. Матеріали XII з'їзду профспілок СРСР. – К., 1959. – С. 20.
5. Історія Української РСР. У 8-и т. – Т. 8. – Кн. 1. – С. 120, 301; Десятий з'їзд профспілок України. Стеногр. звіт. – К., 1968. – С. 38.
6. Історія Української РСР. У 8-и т. – Т. 8. – Кн. 2. – С. 476 – 477.
7. Большая советская энциклопедия. – 3-е изд. – М., 1977. – Т. 26. – С. 552

8. Центральний державний архів громадських об'єднань України (далі – ЦДАГО України). – Ф. 1, оп. 214, спр. 413, арк. 144.
9. Державний архів Київської області. – ф. р – 710, оп. 3, спр. 451, арк. 5.
10. Правда. – 1958. – 16, 18 июля.
11. Коваль М., Кульчицький С., Курносів Ю. Історія України. – К., 1992. – С. 374.
12. Центральний державний архів вищих органів влади України (далі – ЦДАВОВ України). – ф. 2, оп. 1, спр. 935, арк. 1 - 2
13. Державний архів Львівської області (далі ДАЛО). – ф. р – 524, оп. 1, спр. 14, арк. 17.
14. ЦДАВОВ України. – ф. 2605, оп. 8, спр. 4009, арк. 89.
15. ЦДАВОВ України. – ф. 2605, оп. 8, спр. 4598, арк. 4.
16. ДАЛО. – ф. р – 524, оп. 1, спр. 14, арк. 15.
17. Там само. – ф. р – 1556, оп. 1, спр. 149, арк. 1.
18. Народне господарство Української РСР у 1990 р. Статист. щорічник. – К., 1991. – С. 66.

УЧАСТЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ІНТЕРЕСІВ ТРУДЯЩИХ УКРАЇНИ В КІНЦІ ХІХ - НА ПОЧАТКУ ХХ СТ.

**Молчанов В. Б.
Інститут історії України НАН України**

У кінці ХІХ ст. економічна система України залишалась переважно аграрною. Однак, намітилися тенденції до зростання темпів розвитку промисловості. Швидкий розвиток важкої індустрії на Півдні спричинив до пришвидшення звернення промислового перевороту який передбачав заміну ручної праці масовим запровадженням у промислове виробництво машин, що значно підвищувало ефективність виробництва. У соціальній сфері значною мірою зростає кількість вільнонайманих робітників у різних галузях економіки. Початок ХХ ст. позначився загальною економічною кризою 1900-1903 рр. яка в посилила протистояння між працею та капіталом. Саме тому проблема захисту прав найманих працівників у цей період постала особливо гостро через зростання темпів концентрації капіталу та поширення монополізму, появу масового безробіття, зниження темпів зростання заробітної плати, нехтування підприємцями нормами тогочасного робітничого законодавства, збільшення травматизму тощо. У цей час відбувається завершення періоду первісного накопичення капіталу яке характеризувалося появою великих підприємств. Водночас законодавство про працю відставало від вимог часу, а механізми впливу на його порушників були малоефективними. Відтак інтереси найманих працівників опинилися на периферії державної економічної політики. Разом з тим робітничі верстви в Україні почали формулювати свої соціально-економічні потреби та вимагати їх задоволення.

Функцію захисту соціально-економічних інтересів найманого працівника взяли на себе професійні спілки. Загальновизнано, що професійні спілки – це постійно діючі громадські організації найманих працівників, які виражають, представляють і захищають їхні групові інтереси, насамперед щодо найму робочої сили.

Українські етнічні землі в цей період перебували у складі імперій Романових та Габсбургів. Через це і розвиток перших професійних спілок у Східній та Західній Україні та захист ними інтересів трудящих мали певні особливості. Загальновідомо, що праобразом профспілок стало виникнення різних (нерідко таємних) робітничих гуртків, товариств взаємодопомоги, допоміжних кас, товариств ремісничих робітників та ін. Учасники таких форм самоорганізації найманих працівників прагнули вивести соціальний захист робітників на якісно новий рівень через здійснення відповідної процедури легітимізації.

Перші профспілки виникли на етнічних українських землях ще на початку XIX ст. у Східній Галичині, яка входила до складу Австро-Угорщини, де існували міцні традиції цехового ремесла та формувалася правова держава. Розвиток профспілкового руху в Австро-Угорщині відбувався під впливом синдикалізму Ф.Лассаля і Ш.Демча. У 1867 р. професійні спілки в імперії Габсбургів було легалізовано, а в 1870 р. для них було надано право на страйки. Після придушення масового страйкового руху в 1880-х рр. на початку XX ст. в Східній Галичині почали утворюватися національні українські профспілки, що об'єднували вчительство («Взаємна поміч українського вчительства»; із 1905 р.) та службовців кооперативних установ («Супруга»; із 1914 р.). У 1892 р. галицькі профспілки налічували 856 членів, 1902 – 5479, 1904 – 5912 членів. До 1914 р. до профспілок у західноукраїнських землях входило не більше 10% найманих працівників. Після початку Першої світової війни через

мобілізацію профспілковий рух на українських землях Австро-Угорщини занепав.

Напідросійських землях України перші робітничі гуртки, каси взаємодопомоги і товариства почали виникати у другій половині XIX ст. Разом з тим, на відміну від Східної Галичини тут це явище було більш масовим. Робітничі гуртки об'єднувались у союзи і спільно виступали на захист інтересів членів цих організацій. Специфікою профспілкового руху в цьому регіоні були більш чітка організація та значна політизація. Під впливом інтелігенції робітники вживали практичних заходів до утворення керівних центрів страйкової боротьби, кас взаємодопомоги, бібліотек. У 1875 р. внаслідок об'єднання нелегальних політичних гуртків, діяльності бібліотеки та каси взаємодопомоги в Одесі сформувався Південноросійський союз робітників. Його основні програмні положення були сформульовані у статуті, в ході вироблення якого було використано «Тимчасовий статут міжнародного товариства робітників» К. Маркса і статут «Міжнародної асоціації робітників Центральної Женевської секції». Члени союзу активно поширювали нелегальну літературу, вели пропагандистську діяльність. Крім того, «Союз» займався практичною діяльністю організації акцій протесту робітників. Представники об'єднання керували страйками, використовували кошти, зібрані у касу для допомоги робітникам що втратили роботу тощо.

Разом з тим, не всі гуртки котрі об'єднували найманих працівників за професійною ознакою були заполітизовані. Так, 23 грудня 1881 р. у Харкові було зареєстровано першу легальну «Допоміжну касу друкарів, літографів і службовців при літографіях та друкарнях». Створена з ініціативи ліберально настроєних власників, каса об'єднувала кваліфікованих, високооплачуваних набірників і друкарів, а також лікарів, адвокатів, купців, чиновників. Залежно від розміру внесків учасники поділялися

на «постійних почесних членів», «почесних» та «загальників». Робітники вважалися «дійсними» членами каси, а представники низькооплачуваних спеціальностей (палітурник й ін.) не могли користуватися її послугами. Каса створювалася з метою надання фінансової допомоги і безповоротних виплат на випадок смерті годувальника родинам та сиротам, а також медичної допомоги й пільгового придбання товарів. 1885 р. об'єднання набуло назви «Товариство взаємної допомоги набірників». Залучивши до свого складу харківського губернатора, архієпископа і заможних купців, «Товариство» отримало значні кошти для соціальної підтримки нужденних членів. Обидва товариства підтримували зв'язки між собою, інформували одне одного про хід справ.

У серпні 1883 р. у Харкові зареєстровано «Товариство взаємодопомоги прикажчиків», створене зусиллями службовців середньої та вищої ланки, а також кількома власниками торговельних підприємств. Організація надавала матеріальну, медичну, юридичну допомогу бідним, хворим, престарілим членам. У 1906 р. на базі товариства виникла профспілка прикажчиків, яка діяла до 1917 р.

Разом з посиленням страйкового руху в Україні на початку ХХ ст. жандармсько-поліцейські органи Російської імперії здійснили спробу взяти під контроль робітничий рух. Головним методом який застосовували в спробах заволодіти робітничими гуртками стала Зубатовщина «поліцейський соціалізм» (за прізвищем ініціатора методу, жандармського полковника С. Зубатова). Квінтесенція зубатовської концепції викладена у його записці на адресу міністра внутрішніх справ (14 березня 1902 р.), в якій він наголошував: «Розбивши робітничу масу на клітки у формі різного роду товариств і заволодівши волею робітників, що стоять на чолі цих установ, державна влада позбавляє такою організацією робітничу масу її стихійної сили і

робить здатною до послідовної і планомірної діяльності, що стоїть вже за межами будь-яких побоювань». Політика «поліцейського соціалізму» провадилася царською владою, як правило, у великих промислових центрах, зокрема – Києві, Катеринославі, Одесі, Харкові, Миколаєві, Єлизаветграді, Херсоні. Максимальна чисельність членів зубатовських і близьких до них робітничих організацій в Україні в 1903 досягла 6–8 тис. осіб. Проте сподівання уряду на створення підконтрольного поліції робітничого руху не виправдалися. Так, під час загального страйку на Півдні Росії 1903 членів зубатовських «товариств взаємодопомоги» спочатку разом з поліцією намагалися придушити страйк, але згодом вийшли з-під контролю поліції й примкнули до страйкарів. Це привело до розвалу зубатовських організацій та їх заборони царським урядом.

Поштовх до масової організації профспілок надала революція 1905–1907 рр. Глибокий конфлікт між владою й народом, працею і капіталом не лише загрожував правлячому режимові, а й надалі погіршував економічну ситуацію у країні. Страйки та локаути спричинили різкий спад виробництва, погіршення ринкової кон'юнктури й матеріального становища працюючих. Життя підказувало, що в даній ситуації не можна обмежуватися лише протестними формами боротьби, а слід шукати шляхи до компромісу, взаєморозуміння, узгодження корпоративних та класових інтересів великих суспільних груп.

Революційні події призвели до запровадження договірних відносин між роботодавцями та робітниками. 1 лютого 1905 р. вперше в Україні було укладено колективний договір на правовій основі між правлінням Російського паровозобудівного й механічного товариства та директором харківського паровозобудівного заводу, з одного боку, й групою уповноважених від робітників, – з іншого. Угоді передували страйк і вибори

комісії робітників, яка розпочала переговори з керівництвом підприємства. Згідно з договором вона набула право розбирати конфлікти між працюючими та адміністрацією, з'ясовувати причини звільнення робітників, наглядати за правильністю надходження й витрат штрафних відрахувань, брати участь у розгляді питань про зміни розцінок підрядних робіт, а також за необхідності вести переговори з директором заводу.

Загалом професійні спілки в підросійській Україні почали формуватися із представницьких органів робітників, які обстоювали їхні інтереси при укладанні колективних угод, – комісій уповноважених або виборних заводських комісій, делегатських та депутатських зборів робітників. Із лютого до осені 1905 р. на українських землях на території Російської імперії їх виникло 30. Спочатку вони утворювались на великих індустріальних підприємствах гірничозаводської, металургійної та машинобудівної промисловості, а з часом – на середніх і дрібних підприємствах та у ремісничих майстернях. У червні 1905 р. було організовано перше галузеве об'єднання профспілок південної Росії – Південноросійську спілку залізничників, а у вересні цього ж року – перший у Російській імперії міжспілковий орган – Центральне бюро профспілок. У листопаді 1905 р. було сформовано Всеросійську профспілку поштово-телеграфних службовців, до якої ввійшли відділення в Харкові, Катеринославі, Одесі, Києві.

До кінця року сформувалося 107 профспілок: 30 – в Одесі, 18 – у Києві, 13 – у Харкові, 11 – у Катеринославі, 8 – у Миколаєві, 27 – у Полтаві. П. брали активну участь у боротьбі за відстоювання економічних інтересів та включалися до політичної боротьби: протестували проти поліцейських репресій, вимагали політичних свобод, співробітничали з радами робітничих депутатів, зокрема щодо керівництва страйками.

Прийнятий у Російській імперії закон про «Тимчасові правила про товариства і спілки» від 4 березня 1906 легалізував становище профспілок, які використовували мирні методи економічної боротьби, та заборонив існування тих, що обстоювали страйки або висували політичні вимоги. «Тимчасовими правилами» спілкам надавалося право шукати засоби полегдження непорозумінь, що виникали на ґрунті договорів про найм за допомогою угоди чи третейського розгляду. Функції спілок зводилися до виплат грошової допомоги своїм членам, організації кас взаємодопомоги, бібліотек, професійних шкіл. Натомість вони не мали права нагромаджувати страйкові фонди та влаштовувати страйки.

До середини 1907 р. на українських землях діяло 230 легальних та 60 нелегальних профспілок, які об'єднали 60 тис. робітників і становили 1/3 всіх профспілок у Російській імперії. Це були переважно дрібні місцеві профспілки цехового типу (по 200–300, нерідко 100–150 членів), не об'єднані ані територіально, ані галузево. Поряд з ними міцніли великі професійні організації. В 1907 р. спілка металістів Катеринослава об'єднувала 2 тис. членів, Кам'янського – 1 тис., Алчевська – 2 тис., спілка машинобудівників Луганська – 2137, Одеси – 3 тис., спілка друкарів Києва – 1,1 тис. членів. Більші за чисельністю профспілки, зокрема в гірничодобувній промисловості, охоплювали близько 1 % робітників. Статути та діяльність багатьох із них не виходили за межі кас і товариств взаємодопомоги.

У роки економічної кризи та реакції 1907–1910 рр. багато профспілок, які були розпущені урядовцями, перейшли на нелегальне становище й очолили страйковий рух, у той час як легальні профспілки використовували мирні методи економічної боротьби, а також матеріально підтримували страйкарів і робітників, котрі страждали внаслідок локаутів. Під час

економічної стагнації новим напрямом соціальної діяльності профспілок стала боротьба за створення лікарняних кас та бірж праці. Крім того, через співробітництво із політичними фракціями профспілки намагалися захистити інтереси робітників парламентським шляхом.

У роки Першої світової війни царський уряд посилив адміністративно-поліцейський контроль за діяльністю профспілок. Це зумовило зростання страйкового руху і спричинило політизацію профспілок. Більшість профспілок бойкотували воєнну політику уряду й не підтримали організацію робітничих груп у військово-промислових комітетах. Поряд із традиційними соціально-економічними вимогами профспілки висували політичні: припинення війни, демократизацію суспільного ладу, гарантування політичних свобод.

Після Лютневої революції 1917 р. в Україні з'явилися нові організації робітників – фабрично-заводські комітети. У червні 1917 р. відбулась 3-тя Всеросійська конференція профспілок, що ухвалила рішення про створення Всеросійську центральну ради профспілок. Завдяки страйковому рухові профспілки домоглися повсюдного запровадження колективних угод, встановлення 8-годинного робочого дня і страхування на випадок хвороби.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Берест Р. Матеріали історії профспілкового руху (1817-1939). Львів, 2009.
2. Нариси історії професійних спілок України. К., 2002
3. Овсієнко О.Ф. Крах зубатовщини на Україні. К., 1987.
4. Реєнт О. П. Україна в імперську добу (XIX – початок XX століття). К., 2016.

УКРАЇНСЬКА РЕВОЛЮЦІЯ 1917-1921 РОКІВ І СТАНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ

Робота Ю. І.
Федерація профспілок України

Українська революція 1917–1921 років розпочалася в умовах революційних потрясінь, які охопили Російську імперію у березні 1917-го. У всіх регіонах України піднімався національний рух, створювалися та діяли українські органи влади, політичні партії та громадські організації, активно йшов процес створення профспілок та фабрично-заводських комітетів. У цей період під тиском революційних подій змінювалася сама політична свідомість українців і національної політичної еліти, які в короткий термін пройшли шлях від ідей політичної автономії та федерації до усвідомлення власної державності.

Після Лютневої буржуазної революції 1917 року профспілковий рух як невід'ємна складова частина робітничого руху став одним з визначальних чинників грандіозних соціально-економічних перетворень, які виникали під час розпаду Російської імперії та утворення української державності доби Центральної Ради, Гетьманату, Директорії УНР.

На хвилі національного піднесення у березні 1917 р. була утворена Українська Центральна Рада (УЦР) на чолі з М. Грушевським. 10 червня 1917 р. вона виголосила I-й Універсал, в якому зазначено необхідність організації автономії України. 15 червня 1917 р. II-м Універсалом створено Генеральний Секретаріат як її виконавчий орган. Увесь час його очолював В. Винниченко. Кількісний та персональний склад першого українського Уряду неодноразово змінювався.

У цей період одночасно з створенням рад як органів державної влади робітники переважно стихійно утворювали організації для ведення економічної боротьби у формі робітничих фабрично-заводських комітетів та професійні спілки. Їх основними вимогами були: запровадження 8-годинного робочого дня, підвищення оплати праці. Ними вживался заходи для боротьби з голодом. Вони намагалися встановити робочий контроль над виробництвом. Кількість і чисельність профспілок, які створювалися в основному в промислових центрах України, невпинно зростала. Так, до кінця 1917 р. у Харкові чисельність сягнула 50 тис. осіб, в Одесі – 40 тис., Києві – 65.7. Загалом по Україні кількість профспілок зросла до 150, які об'єднували у своїх лавах більше ніж півмільйона працівників. Відновило свою діяльність Центральні бюро, що пізніше стало називатися Радою професійних спілок. Із зміцненням профспілок їх члени все частіше висували соціально-економічні вимоги. У боротьбі за права робітників вони вдавалися до масових страйків і акцій протесту, ставали суб'єктами регулювання трудових відносин.

Восени 1917 року майже всі політичні партії і рухи намагалися посилити свій вплив на профспілки. Найзапекліша боротьба розгорнулася між більшовиками та меншовиками, що призвело до того, що в 1917 р. як в Україні, так і Росії відбулося організаційне розмежування революційного і реформістського напрямів у робітничому русі через протиставлення соціал-демократичних партій.

Для вирішення трудових спорів в Україні після створення Генерального Секретаріату розпочав роботу департамент взаємовідносин між працею і капіталом, який зосередив основну увагу на цукровій, гірничій та дрібній промисловості. Переважна більшість конфліктів стосувалася підвищення

заробітної плати та встановлення її гарантованого мінімуму. Протягом усього існування Української Центральної Ради трудові відносини та соціальні конфлікти врегульовувалися колективними договорами, які зарекомендували себе як дієвий інструмент, що визначали взаємні зобов'язання сторін. Тлумачення спірних питань знаходило вирішення у примирних камерах, які створювалися на місцях із представників профспілок і роботодавців, їх рішення були обов'язковими для обох сторін. Якщо сторони не знаходили консенсусу на місцях, вирішення справи передавалося до Центральної примирної камери, і лише після цього в справу втручалися судові органи.

У початковий період своєї діяльності УЦР, пов'язаній угодами з Тимчасовим урядом, небагато вдалося зробити для вирішення нагальних питань соціально-економічного устрою в Україні.

Після захоплення влади більшовиками в Петрограді сподівання, на демократичний устрій у Росії поступово згасали. 7 листопада 1917 р. III Універсалом Української Центральної Ради було проголошено Українську Народну Республіку (УНР). Генеральний Секретаріат став органом вищої виконавчої влади в Україні. Ним були закладені основи внутрішньої і зовнішньої політики УНР, визначені межі території України, які наприкінці 1917 р. визнали провідні світові держави та більшовицька Росія.

Попри складні політичні та соціально-економічні умови УЦР після III Універсалу почала всебічно підтримувати робітничий рух і сприяла об'єднавчим процесам профспілок. Це ілюструє скликаний у Києві 11-14 липня 1917 р. Всеукраїнський робітничий з'їзд для створення національного республіканського профцентру, який обрав Всеукраїнську раду робітничих депутатів. Ухвалена з'їздом «Резолюція в справах організацій» стала програмною для розгортання профспілкового будівництва.

На вимогу з'їзду УЦР створено Генеральний секретаріат праці, який очолив член УСДРП, голова Всеукраїнської Ради робітничих депутатів М. Порш. Його призначення свідчить про зміну позиції Центральної Ради щодо вирішення соціально-економічних питань.

IV Універсалом Українська Центральна Рада у січні 1918 р. проголосила Україну «самостійною, ні від кого не залежною, суверенною державою українського народу». У тексті Універсалу УЦР також визначила свою позицію щодо реформування земельної власності, проведення конверсії оборонної промисловості. Держава брала на себе керівництво торгівлею, встановлювався контроль за банками та нагляд за зовнішньою торгівлею. З метою соціального захисту інвалідів та безробітних Урядові доручалось вжити заходів для розвитку національної промисловості, створення додаткових робочих місць.

З набуттям незалежності змінилася і назва українського уряду. 11 січня 1918 р. Генеральний Секретаріат був перейменований у Раду Народних Міністрів. 18 січня Українська Центральна Рада затвердила склад Ради Народних Міністрів на чолі з В. Голубовичем. На відміну від першого уряду, де найбільш впливовою силою були українські соціал-демократи, в новому уряді переважали українські есери. У створеному Уряді М. Порш залишився як військовий міністр, а Міністерство праці очолив Л. Михайлів, відомий український державний і політичний діяч.

Мирний поступ становлення молодої української держави був перерваний більшовицькою агресією з боку Росії. Захисники Вітчизни виявили небувалий героїзм під Крутами та в інших нерівних боях, але в решті українські війська залишили Київ. У цей період УНР уклала перший в новітній історії України міжнародний договір у Бресті. Дипломатичне визнання та військова допомога

провідних держав світу дали змогу УНР відвоювати окуповані більшовиками території. Повернувшись до Києва Українській Центральній Раді фактично прийшлося починати все спочатку, але в значно гірших соціально-економічних умовах.

З проголошенням УНР Україна отримала таку важливу ознаку державності як законотворення. В органах праці УНР працювали над робітничим законодавством. Конституція УНР, прийнята 29 квітня 1918 року задекларувала право трудящих на об'єднання в організації, проведення страйків у межах чинного на той час законодавства.

У цілому діяльність уряду УНР була малоефективною, спочатку через наступ більшовицьких військ, а потім – через наявність в Україні німецьких та австрійських військових. Німецьке командування та дипломати, не задоволені урядом, сприяли формуванню правої антиурядової опозиції, а згодом – 29 квітня 1918 р. здійсненню державному перевороту. Здобувши владу, гетьман Павло Скоропадський скористався нетривалим мирним періодом для зміцнення основ української державності. В період Гетьманату була розбудована дієва регіональна адміністрація. Вона контролювала найбільшу за весь час Української революції територію. Гетьман одноособово призначав голову та членів уряду і вирішував питання відставки Кабінету. Діяльність Ради Міністрів спрямовувалася на стабілізацію політичної та економічної ситуації, проведення земельної реформи, забезпечення населення продовольством, виконання договірних зобов'язань перед провідними світовими державами, розвиток культури та освіти.

Прагнучи досягти соціального миру гетьманський уряд створив Народне міністерство праці, що підтверджує його відповідальне ставлення до проведення робітничої політики. До сфери повноважень міністерства належали розробка

робітничого законодавства, питання охорони праці, захист інтересів трудящих, життя заходів для підвищення продуктивності їх праці, протидія безробіттю, розвиток мережі бірж праці, керівництво державним страхуванням робітників, взаємодія з професійними спілками.

Робітничу політику законодавчо розроблену ще соціал-демократичними партіями гетьман залишив без змін. Своє ставлення до робітничої політики гетьман виловив у «Грамоті до всього українського народу» 29 квітня 1918 р. пообіцявши забезпечити права робітничого класу, зокрема правового становища та умов праці та задекларував повну підтримку профспілкам. Продовжили свою діяльність фабрично-заводські комітети, місцеві комісаріати праці та примирні камери, страховий закон від 25 липня 1917 р., закон про 8-годинний робочий день від 25 січня 1918 р., видані УЦР.

У травні 1918 р. у Києві відбувся другий Всеукраїнський робітничий з'їзд, який розглянув разом з іншими питаннями і проблеми профруху. Він підтримав помірковану революційно-демократичну програму, а не курс на соціалістичну революцію та не зміг консолідувати профорганізації під національним прапором. І вже 21 травня 1918 року було скликано Всеукраїнську конференцію профспілок. Профрух України виявився організаційно підготовлений до об'єднання у всеукраїнському масштабі, створення власних профспілкових структур та органів. Був обраний керівний орган профорганізацій – Уцентропроф та міжгалузеві територіальні профоб'єднання.

У політичному плані конференція переважною більшістю ухвалила гасла демократичної держави й відкинула встановлення влади рад. Уцентропроф заявив про свою незалежність від ВЦРПС, яка підпорядковувалася більшовистській партії. Перша Всеукраїнська конференція затвердила широку програму

всеукраїнського профбудівництва та самоуправління. Вона відкрила нову сторінку в українській історії – виникнення масового профспілкового руху, напрацювала низку принципових позицій щодо визначення соціальної ролі і завдань профорганізацій.

15 липня 1918 р. гетьман робить крок, спрямований на лібералізацію політики і утворює Комітет праці як дорадчий міжвідомчий орган при Мінпраці, де попередньо обговорюються законопроекти, що стосуються взаємовідносин працівників і роботодавців.

Намагання Мінпраці законодавчо унормувати межі компетенції робітничих організацій і власників підприємств викликали опір профспілок і проведення 200-тисячного страйку залізничників. Антагонізм особливо посилювався після опублікування законодавчих актів, які обмежували революційні завоювання: про закриття профспілок, розпуск фабричних комітетів і обмеження їх функціонування, заборону страйків, збільшення тривалості робочого дня до 12 годин, скасування податку на приріст прибутку тощо. У цей період Скоропадський, намагаючись врятувати вкрай розбалансовану економіку, піддається тиску промисловців і стає на їхній бік. На місцях розпочинаються репресії проти лідерів робітничого руху, профспілковців (арешти, обшуки, закриття профспілкових ЗМІ).

У листопаді 1918 р. стало очевидним, що соціально-економічна ліберальна політика Скоропадського викликала неприйняття серед робітників і їх професійних організацій, опозиційних українських соціалістичних партій. Перед керівництвом профруху постала дилема – очолити революційний рух пролетаріату чи залишатися на реформаторських позиціях і відстати від подій, що стрімко розвивалися.

Внаслідок антигетьманського повстання наприкінці 1918 р. до влади прийшла Директорія, яка відновила діяльність

Української Народної Республіки. В організації державного управління проголошено «трудоий принцип», згідно з яким сувереном влади в УНР визнавався трудящий народ, з уточненням, що це є працюючі класи – робітники та селянство. Нетрудові класи позбавлялися «голосу у порядкуванні державою». Основу нової влади становили фактично ті ж самі соціалістичні партії, які стояли на чолі революції у добу Центральної Ради. Це означало, що вся програма діяльності попереднього режиму відкидалася. Упродовж 1918-1920 років Директорія УНР змінила шість урядів.

Директорія декларувала свою відданість інтересам робітничого класу, 23 грудня 1918 р. її голова В. Винниченко скасував циркуляр №1 від 29 червня 1918 р. гетьманського Міністерства праці, який значно звужував права працівників. Постановою від 9 грудня Директорія відмінила всі закони і постанови гетьманського уряду в сфері робітничої політики. Відновлено 8-часовий робочий день, колективно-договірне регулювання, право на страйк, а також усю повноту прав фабрично-заводських комітетів.

28 грудня Уцентропроф звернувся до Директорії з Меморандумом про основи робітничої політики, зокрема свободу коаліцій, відмову від примусової реєстрації статутів профспілок, організації громадських робіт для безробітних, із питань охорони праці та ін.

Після відновлення УНР перед Директорією постали складні питання державного будівництва. Акт Злуки Української Народної Республіки із Західно-Українською Народною Республікою (ЗУНР) засвідчив волю українського народу до Соборності. Скликаний Директорією Трудовий конгрес забезпечив широку представницьку основу української влади. Більшість делегатів Трудового конгресу, яка репрезентувала профспілки залізничників і поштово-телеграфних працівників, що перебували під впливом

українських соціал-демократів та мали виразну орієнтацію на підтримку українського уряду, висловилися за повну довіру Директорії й передачу їй усієї повноти влади. В ухваленому 28 січня 1919 р. Універсалі до українського народу Трудовий конгрес підтвердив задекларовані принципи робітничої політики нової влади.

У складі уряду Директорії відновило свою діяльність Міністерство праці, основним завданням якого був захист інтересів працівників. У структурі міністерства функціонував відділ професійних спілок і робітничих спілок департаменту охорони праці.

Соціально-правове становище профспілок значно ускладнилося після відходу від влади соціалістичних лідерів – голови Директорії В. Винниченка і Голови Ради міністрів УНР В. Чеховського. Безпартійний уряд С. Остапенка, сформований 13 лютого 1919 р., відмовився від задекларованої Директорією робітничої політики.

Наступні уряди на чолі з соціал-демократом Б. Мартосом і соціалістом І. Мазепою відновили співпрацю з профспілками та поновили їх правовий статус. Після укладення 22 квітня 1920 р. Варшавського договору з Польщею було призначено уряд В. Прокоповича., а вже 14 жовтня 1920 р. новий уряд очолив А. Ливицький. Цей уряд вважався діючим до утворення уряду УНР в екзилі. Увесь цей час армія УНР разом із Галицькою армією вела важкі бої за незалежність і територіальну цілісність, демонструючи героїзм і незламність.

З відступом армії УНР з Правобережжя, а згодом і за межі українських кордонів подальша діяльність профспілок проходила в умовах комуністичного режиму.

У 1921 році, після кількох воєн радянської Росії з УНР, майже вся територія України опинилася під контролем окупанта.

Ризький мир, підписаний у березні 1921 р. між радянськими урядами Росії й України та Польщею, фактично поховав самостійницькі плани урядів УНР і ЗУНР. Раніше, 1918-го Румунія окупувала Буковину, 1919-го до Чехословаччини відійшло Закарпаття. Долю Східної Галичини було вирішено 1923 року на Паризькій конференції – її приєднано до Польщі. Попри те, що до середини 1920-х років усі землі сучасної України опинилися під владою чотирьох держав, питання єдності української нації вже ніколи не ставилося під сумнів. Саме під час Української революції було проголошено незалежність України, продемонстровано можливість цивілізованого демократичного збирання територій в єдину суверенну державу, активізація роботи профспілок.

**ПРОФСПІЛКИ ОСВІТЯН
В ПЕРІОД «РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ»
(НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННОЇ
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ЛЬВІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ)**

**Качмар В. М.
Львівський національного університету
імені Івана Франка**

Так уже повелося, що кожна революція, котра відбулася, залишає по собі певні символи. Студентство, Майдан, «Небесна сотня», ялинка – «йолка», барикади, щит майданівця, палаючі покривки, Михайлівський собор, Графіті з Тарасом Шевченком, Лесею Українкою та Іваном Франком, Спалений Будинок профспілок... Ці та десятки інших символів не лише в Києві, але й по всій Україні на завжди увіковічили події які відбулися у листопаді – лютому 2013- 2014 рр. в Україні, епіцентром яких став Майдан Незалежності.

Революція гідності – так уже цілий світ називає ще одну революцію ХХІ ст. І справді - це була революція кожного з нас, кожного українця, якому набридло стояти на колінах і хотілось достойного життя у своїй державі. Вимріяного європейського життя.

Революція Гідності в Україні розпочалася 21 листопада 2013 р. Вибухнула з мирних студентських протестів, причиною яких стала надмірна концентрація влади в руках тодішнього Президента Віктора Януковича. Львівський національний університет імені Івана Франка піднявся чи не

першим. І знову студентство... А з ними і вся викладацька спільнота Університету. Бо молодь це та сила яка надзвичайно вразлива до всіх проявів соціальної несправедливості, до обману, до позбавлення її можливості жити по-новому, в кращому світі, в об'єднаному Європейському суспільстві.

Уже 17 листопада 2013 р. представники академічної спільноти Університету взяли участь у віче на підтримку євроінтеграції України. Своє переконливе «так» підписанню Угоди висловили кілька сотень студентів, громадських і політичних діячів та свідомо спільнота Львова. Тут, на площі і перед пам'ятником Тарасові Шевченкові, під звуки Гімну України молодь розгорнула прапор Європейського Союзу. Це стало символічним знаком згоди всіх учасників віча щодо підписання Угоди у Вільнюсі¹.

Зі закликами жити разом з Європою виступили поет-дисидент, лауреат Державної премії імені Тараса Шевченка Ігор Калинець, голова Всеукраїнського товариства політв'язнів і репресованих, письменник Петро Франко, міністр освіти і науки (2007-2010 рр.), ректор (1990-2007, 2010-2013 рр.) ЛНУ ім. Івана Франка, професор Іван Вакарчук, представники від студентства, громадських організацій. Вже тоді, 17 листопада організатори заходу надіслали Президентові України Віктору Януковичу звернення громадян, які бажали втілити свої європейські прагнення. «Враховуючи доленосне значення Угоди про асоціацію, гостроту протистояння в суспільстві і тиск зовні, що може призвести до нової Руїни і втрати Незалежності, національно-патріотичні сили Львівщини закликають усіх українців об'єднатися навколо євроінтеграційної ідеї і потужними діями змусити владу підписати

1 Віче на підтримку євроінтеграції. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – 2013. – 18.11 [http://lnu.edu.ua/index.php?q=information&new=839]

Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом», – йшлося у зверненні. Окрім того, було визначено конкретні шляхи реалізації європейського майбутнього України:

- взяти активну участь у всеукраїнському народному віче у місті Києві 24 листопада 2013 року, підтримавши євроінтеграційний напрямок України.
- масово вийти до Верховної ради України 19 та 21 листопада, аби не допустити зриву історичного шансу.
- терміново надсилати колективні листи на ім'я Президента та Верховної Ради з вимогою підписати Угоду про Асоціацію.
- максимально ефективно висвітлювати та акцентувати увагу на інформації про діяльність влади в напрямку підписання Угоди з Європейським Союзом та рішуче давати відсіч противникам євроінтеграції.
- у випадку зриву Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, оголосити про початок всеукраїнської акції протесту.

Угоду про асоціацію не підписали. 21 листопада 2013 року Кабінет Міністрів України прийняв розпорядження, відповідно до якого процес підготовки до підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, було призупинено. Рішення ухвалене «в інтересах національної безпеки» України². Стало зрозумілим, що влада лише маніпулювала ідеєю Європейської інтеграції. Насправді режим Януковича не хотів, та й як виявилось був неспроможним змінити політичну орієнтацію від Москви до Європи. Російські спецслужби володіючи матеріалами щодо кримінального минулого української верхівки влади тепер активно впливали на усі її рішення.

² Україна офіційно призупинила підготовку до євроінтеграції. – ТСН. – 2013. – 21.11. [<http://tsn.ua/politika/ukrayina-oficiyno-prizupinila-pidgotovku-do-yevrointegraciyi-321383.html>]

Львівський університет як завжди не стояв осторонь. Ініціативу студентів підтримала профспілка Університету. 22 листопада 2013 р. відбулося позачергове засідання президії Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. На засіданні постановили ініціювати позачергове невідкладне засідання Вченої ради Університету та винести на порядок денний питання обговорення розпорядження Кабінету Міністрів України щодо призупинення підготовки підписання проекту Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС. Окрім того, профспілка виступила з вимогою вживання негайних заходів спрямованих на підписання 28-29 листопада 2013 року у Вільнюсі (Литва) Угоди про євроінтеграцію України.

Того ж, 22 листопада, працівники Львівського національного університету імені Івана Франка вийшли разом зі студентами на площу перед пам'ятником Іванові Франкові і заявили про свій спротив діям уряду та керівникам держави. Академічна спільнота Університету висловила обурення щодо призупинення підписання Угоди про асоціацію з ЄС.

25 листопада вся університетська громада виступила із письмовим зверненням до Президента України. Одностайно підтримуючи ініціативи студентів, Вчена рада Університету спільно з профспілкою рішуче вимагали відправити уряд М.Я. Азарова у відставку і підписати Угоду про асоціацію з Європейським Союзом на Вільнюському саміті

Частина студентів Франкового університету відправилась до Києва, аби там захищати свої європейські права і свободи. Решта – обороняли честь і гідність на львівському Євромайдані.

Перша база студентів та викладачів які поїхали в Київ на Майдан знаходилася на вул. Олеся Гончара, 33 (офіс Народного Руху України). Організацією заселення та побуту студентів

займалися М.Мураль, та Р. Яцикович. (Лідери студентської профспілки та самоврядування). Пригадую, що там не було опалення. Температура була мінусовою. Київські колеги змонтували для нас панельне електричне опалення. Були організовані гарячі сніданки та вечері.

27 листопада 2013 року від імені студентської громади Львова спудеї ЛНУ ім. Івана Франка звернулися дев'ятьма мовами (українською, англійською, німецькою, французькою, польською, словенською, італійською, латвійською, чеською) до дванадцяти європейських консульств, що є у Львові, та передали листи вдячності країнам Європейського Союзу за підтримку євроінтеграційного курсу України.

На Майдані Незалежності у Києві продовжувалися мирні акції протесту. Проте у ніч на 30 листопада начальник ГУМВС України у місті Києві В. В. Коряк віддав наказ на силовий розгін Євромайдану в Києві³. О 4 годині ранку, коли на Майдані Незалежності перебувало близько 100 протестувальників, площу оточили 300 озброєних спецзасобами бійців «Беркуту» та з надмірним застосуванням сили витіснили людей з Майдану: людей били кийками та ногами. Внаслідок розгону було травмовано десятки протестувальників. Такі дії влади сколихнули весь світ. Результатом побиття студентів стало те, що на Михайлівській площі, де перебувала частина поранених з Майдану Незалежності, зібрались тисячі киян та гостей з інших міст не лише України, а й світу. Подальший розвиток подій отримав назву «Єврореволюція» або «Революція Гідності».

28 листопада 2013 року. Університетська спільнота заявила про свій намір і надалі захищати вибір своїх студентів і українського суспільства відповідно до своїх конститу-

3 Начальник столичної міліції взяв на себе відповідальність за розгін Євромайдана. – Дзеркало тижня. — 2013. — 30.11 [http://zn.ua/POLITICS/nachalnik-stolichnoy-milicii-vzyal-na-sebya-otvetstvennost-za-razgon-evromaydana-133994_.html]

ційних прав, своєї університетської місії та свого громадянського сумління⁴.

8 грудня 2014 року чимало студентів та викладачів ЛНУ ім. Івана Франка взяли участь у «Марші мільйонів» (Народне Віче, на яке зібралось понад мільйон протестувальників), що відбувся у Києві. Віче прийняло рішення про початок блокування Адміністрації Президента, будівлі Уряду та інших установ. В. Януковичу висунуто перші ультиматуми, у разі невиконання яких Президентом загрожувала блокада його резиденції «Межигір'я». На противагу Євромайдану, того ж дня відбувся 15-тисячний мітинг на підтримку Януковича.

8 грудня студенти та викладачі Університету взяли участь у знесенні пам'ятника Леніну. Арсеній Яценюк тоді заявив, що «Ленін впав від задрощів. Тому, що Ленін скликав одну революцію, а Янукович — дві»⁵. Повалення пам'ятника у Києві викликало ланцюгову реакцію – Ленін падав по всій Україні, а цей процес дістав назву «Ленінопад» (див. додаток ...). Усього в Україні «впало» понад 300 пам'ятників Леніну.

Мирний протест на підтримку євроінтеграції України яскраво змінив свій напрям: терміни підписання Угоди про асоціацію з ЄС були вичерпані, Президент продовжував чинити тиск на Майдан. Відтак, у Києві масово почали зводити барикади для захисту від спецпідрозділів які захищали Президента та його прибічників. Причиною до виходу протистояння за мирні межі стало те, що 16 січня 2014 року Верховна Рада ухвалила

4 Звернення академічної спільноти Львівського національного університету імені Івана Франка до Президента України. – Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2013. – 25.11 [http://profkom.lnu.edu.ua/index.php?fink=news/news-2013-11-25.php]

5 Лидеры оппозиции прокомментировали снос памятника Ленину. Милиция начала расследование. – Дзеркало тижня. – 2013. – 8.12 [http://zn.ua/UKRAINE/libery-oppozicii-prokomentirovali-snos-pamyatnika-leninu-134576_.html?page=2&items=51]

низку «диктаторських законів». Громадські активісти оголосили екстрену мобілізацію на Майдані Незалежності.

21 січня 2014 року на засіданні профкому Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка було ухвалено чергову заяву щодо загострення суспільно-політичної ситуації в Україні. Профспілка вимагала від Президента України:

- особисто взяти участь у переговорах з представниками громадських та політичних організацій для вироблення спільного плану дій з метою забезпечення можливості реалізації громадянами своїх конституційних прав і свобод;

- з метою припинення пролиття крові та загострення громадянського конфлікту - вивести спецпідрозділ Беркут і підрозділи внутрішніх військ за межі м. Києва та повернути в місця їх дислокації для виконання покладених на них прямих обов'язків;

- припинити політичні репресії, переслідування і залякування громадян, які вийшли на вулиці захищати свої права та гідність⁶.

22 січня 2014 року спецпідрозділ «Беркут» несподівано перейшов у наступ. Тоді від куль снайпера загинули двоє протестувальників Сергій Нігоян та Михайло Жизневський.

Того ж дня відбулася зустріч Президента Віктора Януковича з лідерами опозиції, яка тривала близько трьох годин і виявилась безрезультатною. Опозиціонери заявили, що дають Януковичу 24 години на роздуми, після чого готові повести Майдан на штурм. Припускаємо, що саме це стало переломним моментом

6 Заява Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка щодо загострення суспільно-політичної ситуації в Україні. – Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2014. – 22.01 [http://profkom.lnu.edu.ua/index.php?link=news/news-2014-01-22-1.php]

розвитку Революції, адже аполітичні протести намагалися очолити політики, серед яких так і не виявилось єдиного лідера. Протестувальники, своєю чергою, розуміли, що усі дії опозиції – марне затягування часу.

28 січня 2014 року Прем'єр Микола Азаров подав у відставку з метою створити додаткові можливості для суспільно-політичного компромісу, заради мирного врегулювання конфлікту. Президент відставку прийняв і підписав Указ про відставку Прем'єр-міністра України та Кабінету Міністрів України. Верховна Рада відповідно до домовленості між Президентом та владою скасувала 9 із 11 законів, які обмежували громадянські свободи громадян і були прийняті 16 січня у «ручному режимі».

18 лютого спецпідрозділи, використовуючи бронетехніку, розпочали штурм Майдану з боку Європейської площі та вулиці Інститутської. Вночі відбулися штурми ОДА, відділів МВС, управлінь СБУ у Львові, Івано-Франківську, Тернополі. Однак, незважаючи на небезпеку, чимало студентів та працівників Університету вирушили до Києва. Львівський національний університет імені Івана Франка оголосив безстроковий страйк – навчальний процес був повністю призупинений.

19 лютого 2014 року у Львівському національному університеті імені Івана Франка утворено Комітет національного спротиву (страйковий комітет). Комітет очолив голова профспілки працівників Володимир Качмар. Заступниками обрано студентів Андрія Ткачука, Анастасію Сохацьку та голову студентської профспілки Михайла Мураля. До складу комітету також увійшли відповідальні особи від факультетів та підрозділів Університету⁷.

7 Утворено Комітет національного спротиву. – Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2014. – 19.02 [<http://profkom.lnu.edu.ua/index.php?flink=news/news-2014-02-19.php>]

На своєму першому засіданні Комітет визначився із планом дій на час революційних подій. Відтак, в Університеті було встановлено посилений пропускний режим та нічне чергування. Окрім того, постійно проводили заходи по збиранню коштів для потреб Майдану. Лише за перший день студенти зібрали майже сто тисяч гривень.

Передумовою створення Комітету національного спротиву стало позачергове засідання ректорату 19 лютого 2014 року, під час якого учасники ректорату висловили своє обурення щодо кровопролиття на вулицях столиці, жорстокого застосування сили та зброї проти українського народу, який обстоює свою гідність і права.

20 лютого 2014 року – день, закарбований в історії як «кривавий четвер». Київський Майдан перейшов у наступ: від куль снайперів загинуло більш ніж півсотні осіб. У містах Західної України розпочалися масові штурми та захоплення будівель СБУ, МВС, Прокуратури. Кожен перехожий бачив жахливі картини розвалених будівель, вибитих вікон, палаючих автомобілів.

На час небезпеки у Львові та подій, що відбувалися в державі, у Львівському університеті було запроваджено посилений пропускний режим та цілодобове чергування. Таке рішення було прийнято на засіданні Комітету національного спротиву. Успішно організовано діяльність чергових груп, в яких задіяли студентів та викладачів абсолютно всіх факультетів та коледжів, а це – близько 200 осіб⁸.

З метою своєчасного поширення інформації створили інформаційний відділ страйкового комітету, координатор якого Юлія Гриценко налагодила зв'язок практично з усіма

8 Функціонує цілодобове чергування. – Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2014. – 20.02 [<http://profkom.lnu.edu.ua/index.php?flink=news/news-2014-02-20.php>]

відповідальними особами по факультетах та коледжах, що кують розповсюдженням інформації.

Окрім того, на факультеті міжнародних відносин працював інформаційно-перекладацький відділ, до якого входили як викладачі, так і студенти. Згадані особи займалися перекладом українських публікацій для західних ЗМІ та допомагали у поширенні інформації різними мовами.

Схожа ситуація була на факультеті журналістики. Там студенти писали матеріали для друкованих та інтернет-видань, активно працювало студентське телебачення «Franko TV» очолюване Мар'яном Павликом.

Щодо студентів юридичного факультету, то вони організували безкоштовну правову допомогу усім хто її потребував. Активно запрацював Центр надання психологічної допомоги, організований за ініціативою декана філософського факультету Володимира Мельника. Страйком університету намагався втримати у Львові якомога більше студентів початкових курсів, тим самим рятуючи їх життя від куль на київському майдані.

Вберегти всіх, на жаль, не вдалося. 20 лютого під час силового протистояння загинули випускник історичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, викладач кафедри нової та новітньої історії України Українського католицького університету Богдан Сольчаник (1985-го року народження), випускник філософського факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, журналіст Сергій Кемський (1980-го року народження), і зовсім юний студент п'ятого курсу географічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка Ігор Костенко (1991-го року народження). Вічна їм пам'ять. В історії Університету вони – Герої Небесної Сотні залишаться на віки.

20 лютого 2014 року, студенти Університету спільно з колегами з інших ВНЗ зібралися перед пам'ятником Іванові Франкові та звідти вирушили багатотисячною колоною до Управління Львівської залізниці з вимогою відновити маршрути потягів сполученням Львів–Київ. Однак на той час з'явилася підтверджена інформація про смерть студента географічного факультету Ігоря Костенка – тисячі його побратимів-студентів різних ВНЗ Львова вшанували пам'ять Героя України в дворику географічного факультету Університету.

Вчена рада Львівського національного університету імені Івана Франка підтримала ініціативу декана географічного факультету Володимира Біланюка та прийняла рішення присвоїти ім'я героя Небесної сотні Ігоря Костенка аудиторії №7. З ініціативи одногрупників Ігоря, викладачів і студентів Університету якнайшвидше вдалося спроектувати меморіальну аудиторію та стенди, присвячені участі студентів у революції Гідності, та втілили цю ідею в життя. Вже 5 травня на географічному факультеті Львівського національного факультету імені Івана Франка відбулося відкриття меморіальної аудиторії імені героя Небесної сотні Ігоря Костенка – студента, який загинув під час протистоянь у Києві.

21 лютого на розширеному засіданні Комітету національного спротиву – страйкому Університету оголосили про День Жалоби. «Багатотисячна колона студентів, викладачів, працівників, представників адміністрації Університету мовчазною колоною пройшли від пам'ятника Іванові Франкові до пам'ятника Тарасові Шевченку. Попереду йшли студенти з національними прапорами зі жалобними стрічками, а за ними – молоді люди з портретами загиблих. Львівський Майдан завмер, коли побачив цю процесію. Студентською панахидою, щирою тихою молитвою просив

чисельний натовп «упокоїти душі усопших там, де праведні спочивають»⁹.

2 березня, в час, коли ситуація в державі зі стану мирних протестів переросла у визвольну війну, страйковий комітет Університету звернувся з відозвою до світової спільноти п'ятьома мовами. Причиною цьому стало вторгнення Росії на українську землю. Наші східні сусіди, які найменували себе протягом століть «братами», без оголошення війни, де-факто розпочали окупацію України. Передаємо текст цієї відозви. «Академічна спільнота і студентство Львівського національного університету імені Івана Франка просять світових лідерів якнайшвидше відреагувати на безпрецедентне вторгнення російських військ на територію України – замах на нашу свободу. 1 березня 2014 року Росія – держава, що давала гарантію недоторканості наших кордонів, – оголосила Україні війну, посягнувши не лише на чужу землю, а й на цінності. Як мирні громадяни своєї держави просимо у Вас допомоги у порятунку вже не Честі і Гідності, а мільйонів невинних життів», – йдеться у зверненні¹⁰.

Здається, Україна мала б перегорнути ту сторінку своєї історії, де сотні невинно вбитих, де тривала боротьба за європейські прагнення, за повалення режиму Януковича. Адже 11 травня Рада міністрів Євросоюзу схвалила остаточне рішення про безвізовий режим для України. А 17 травня у будинку Європарламенту у Страсбурзі відбулася урочиста церемонія підписання документу про безвіз для України. Документ підписали голова Європейського парламенту Антоніо Таяні та представник від Мальти (міністр

9 Університет у жалобі. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – 2014. – 21.02 [http://lnu.edu.ua/index.php?q=information&new=964]

10 Звернення Комітету національного спротиву Львівського національного університету імені Івана Франка до світової спільноти. – Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2014. – 02.03 [http://profkom.lnu.edu.ua/index.php?flink=news/news-2014-03-02.php]

внутрішніх справ Кармело Абела) головує у Раді ЄС. Але ж ні. Останні кілька років Україна не з власної волі виношує мрію про світле майбутнє, тонучи у крові своїх синів – крові, якою так марить «старший брат». Що ж народиться з нашої надії, покаже час. Але завтра війна з якою пішла на нас Росія завершиться. І український народ вийде з неї переможцем. Адже він не сам. Нас підтримує світова спільнота. А перед профспілками відкриваються нові завдання. Досвід Європейських профспілок демонструє нам як потрібно працювати сьогодні та на майбутнє у справі захисту прав наших громадян. А досвід боротьби в період Майдану профспілки вже здобули.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

**Бурак В. Я.
Львівський національний університет
імені Івана Франка**

Однією з форм участі профспілок у захисті трудових прав працівників є їх діяльність у системі соціального діалогу.

Соціальний діалог можна визначити як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та працівниками, профспілковими організаціями, об'єднаннями і органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин. Його метою є регулювання колективних трудових відносин і захист колективних трудових прав. У соціальному діалозі реалізується правозахисна функція профспілок, шляхом відстоювання своїх інтересів переважно шляхом переговорів, пошуку компромісів та взаємопов'язаних рішень.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» визначено його організаційно-правові форми. Під організаційно-правовими формами соціального діалогу у сфері праці слід розуміти конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу з метою забезпечення узгодженого регулювання трудових та пов'язаних з ними соціально-економічних відносин. Соціальний діалог здійснюється у таких формах: обмін інформацією, проведення консультацій, здійснення узгоджувальних процедур, проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією як одна із форм соціального діалогу, згідно із статтею 8 Законом України «Про соціальний діалог в Україні», здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. У Директиві 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства «інформування» означає передачу роботодавцем представникам працівників (зокрема, і профспілкам) даних з метою надання їм можливості ознайомитись з предметом питання та вивчити його.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Інформація, яку повинна надавати адміністрація підприємства профспілкам або працівникам, може стосуватися таких питань: загальні умови зайнятості, в тому числі умови найму, переводу та звільнення; опис обов'язків, котрі підлягають виконанню на різних роботах, і місце конкретної роботи у структурі підприємства; загальні умови праці; правила техніки безпеки і гігієни праці та інструкції щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням; роз'яснення рішень, які можуть прямо чи непрямо вплинути на становище працівників на підприємстві тощо. Таким чином, при визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватися роботодавцем, у національному законодавстві потрібно врахувати положення Рекомендації МОП № 129.

Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Зокрема, Директива 2002/14/ЄС захищає права підприємств і установ від розкриття певної дійсно важливої інформації: «Роботодавцю має надаватися

право не давати інформацію та консультації там де це завдасть серйозних збитків підприємству або установі, або там де йому доведеться безпосередньо дотримуватись наказу, виданого йому регуляторним або керівним органом». Інформація надається в такий час, в такий формі та з таким змістом, щоб надати можливість, особливо, представникам працівників вивчити її належним чином та, якщо необхідно, підготуватись до консультації.

Наступною формою соціального діалогу є консультації. Консультації – це сукупність процедурних дій, спрямованих на виявлення позицій кожної зі сторін взаємодії і вирішення питання, без застосування ведення колективних переговорів. У Директиві 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства під консультацією мається на увазі обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем. Проведення спільних консультацій на відповідному рівні між соціальними партнерами з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень є дійовою формою соціального діалогу.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Коло питань, з яких можуть проводитися консультації, не обмежується. Вони стосуються питань, які становлять загальний інтерес як для працівників, так і роботодавців. Це відповідає Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року, якою передбачено необхідність вживання заходів щодо проведення консультацій і розвитку співробітництва з тих питань, які цікавлять підприємців і трудящих, але не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці. Таким чином, тематика консультацій охоплює більш широке коло питань, ніж тематика колективних переговорів, адже останні обмежені лише визначенням умов праці та відносинами між сторонами.

Однак обмін інформацією та взаємні консультації почали розвиватися лише в останні роки і залишаються найбільш нерозвиненою формою соціального діалогу.

Ще однією формою соціального діалогу є узгоджувальні процедури, які здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами..

Відповідно до статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (визначає повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю), профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

У системі соціального діалогу, поряд з іншими його формами, основним механізмом регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки залишається колективно-договірна практика, яка дає змогу успішно вирішувати такі життєво важливі проблеми, як забезпечення стабільних трудових відносин між працівниками та роботодавцями, підвищення ефективності виробництва, а також може стати надійною нормативною основою для створення належних умов праці. Тому однією з найважливіших форм соціального діалогу між сторонами колективних трудових відносин, способом узгодження їх інтересів є колективні переговори, які проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. Колективні переговори є основним засобом досягнення взаємовигідного компромісу у відносинах між профспілками, які представляють інтереси найманих працівників, та роботодавцями.

Провідна роль в організації колективно-договірного процесу належить профспілкам. Їхня діяльність є необхідною умовою його здійснення та результативності. Профспілка може виступити з ініціативою щодо реалізації права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод не раніш як за три місяці до закінчення строку дії вже укладених договору, угоди або у строки, визначені цими документами. Водночас, не врегульованим залишається питання щодо того, хто може виступити з ініціативою про початок проведення колективних переговорів, якщо колективний договір на підприємстві не укладений.

Законом передбачено, що порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Підсумковим результатом колективних переговорів і основним інструментом соціального партнерства є колективні договори і угоди. За результатами колективних переговорів на національному рівні укладаються генеральні угоди, на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди, на територіальному рівні - територіальні угоди та на локальному рівні - колективні договори.

Таким чином, захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється профспілками під час взаємодії з іншими суб'єктами в рамках соціального партнерства. Як форма, за допомогою якої профспілки здійснюють захист трудових прав працівників, соціальне партнерство сьогодні стає актуальним, оскільки ситуація як на ринку праці, так і в процесі розвитку трудових відносин характеризується нестабільністю та виникненням різноманітних конфліктів між працівниками та роботодавцями.

Тому, маючи достатні для цього можливості, українські профспілки мають стати на європейський шлях розвитку і подолати залежність як від роботодавців, так і від політичних сил. У період складного економічного становища та у зв'язку з погіршенням рівня життя зайнятого населення профспілкам необхідно повернути собі втрачену довіру громадян і підвищити свій статус у суспільстві.

РОЗВИТОК ПРОФСПІЛКОВОЇ ОСВІТИ: СУЧАСНИЙ СТАН І ЗАВДАННЯ

Буяшенко В. В.

Академія праці, соціальних відносин і туризму

Трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні в останні десятиріччя, привнесли істотні зміни в профспілковий рух. Змінилася структура організації, змінилися її завдання, відповідно змінилися пріоритети в роботі. Із організації, яка давала, розподіляла і контролювала, профспілка перетворилася на організацію, що захищає інтереси працівників та їх соціально-трудові права. У зв'язку з цим профспілкова освіта посіла провідне місце у діяльності профспілкової організації. Без досвідчених, всебічно підготовлених профспілкових працівників та активістів неможливо кваліфіковано обстоювати права та інтереси членів профспілок, ефективно протистояти наступу капіталу на права людини найманої праці, профспілкові навчальні заклади мають забезпечити покращення підготовки та перепідготовки профспілкових працівників та профактивістів.

Задля того, щоб повністю зрозуміти актуальність зазначеної проблеми та визначити основні шляхи її вирішення, проаналізуємо, що змінилося в системі профспілкової освіти за час незалежності України.

Радянська система профспілкової освіти була добре налагодженою машиною, де традиційно завдання навчання профспілкових кадрів виконували Навчальні центри профспілок, які були структурними підрозділами обласних рад профспілок. До їх компетенції належало навчання і підвищення кваліфікації профспілкових працівників. За умов централізованого фінансування навчанням охоплювався профспілковий актив на всіх

рівнях, у всіх галузях. Групи слухачів формувалися відповідно до річного навчального плану. Охоплення профспілковим навчанням було досить чисельним.

За роки незалежності ситуація змінилася. Навчання для профспілкових кадрів у навчальних центрах стало платним, що зменшило попит на їхні послуги профспілковими структурами. Зниження попиту на освітні послуги навчальних центрів з боку профспілок змусило їх шукати шляхи виживання, що виявилася для них серйозним випробуванням. Сьогодні стабільно працюють і мають налагоджену систему навчання тільки ті центри, які фінансуються не лише за рахунок надання освітніх послуг, а ще й займаються додатковою господарською діяльністю. Відтак, можна сказати, що навчальні центри в основному вижили, але ціною скорочення профспілкового навчання та розширення спектру інших послуг. Навчання профспілкових працівників тепер займає меншу частину в обсязі роботи спеціалізованих профспілкових навчально-методичних центрів.

Освітній процес у профспілках все більше переміщується в галузеві та територіальні організації, задля того щоб зменшити витрати, вони стали самостійно вчити свої кадри. Працівники апаратів обкомів освоюють викладання, залучають лекторів зі сторони, запрошують представників з вищих профспілкових органів, а також фахівців з Навчальних центрів. Якщо раніше основне навантаження по навчанню було на навчальних центрах, основи знань профспілкової актив отримували саме там, то тепер воно зосередилось в галузевих комітетах, висвітлюючи моменти, характерні лише для конкретної галузі.

До послуг Навчальних центрів вдаються нечасто, лише невелика частина занять проводиться або на їх базі, або із залученням їх фахівців. Переважно заняття в центрах організовується для працівників та профспілкових лідерів

великих профспілкових організацій, решта активу навчається, оминаючи їх.

Мають місце випадки, коли галузеві комітети проводять навчання на інших базах не стільки через фінансові труднощі, скільки через незадоволення навчальним процесом у центрі. У міських і райкомах, як і раніше, проводиться робота по навчанню. Найчастіше це робиться по-старому. В першу чергу це забезпечення інформаційно-методичними матеріалами і, звичайно, лекції (семінари) на задану тему. Заняття зазвичай проводяться з якоюсь періодичністю (раз на місяць або квартал).

Що ж до освіти профспілкового активу первинок, то тут ситуація, за рідкісним винятком, виглядає досить сумно. Якщо раніше на більшості підприємств працювали так звані школи профспілкового активу, де планомірно підвищувався освітній рівень низової ланки профспілкових активістів, то тепер такі заходи можуть дозволити собі здебільшого лише великі підприємства.

Що стосується профкомів невеликих за розмірами підприємств, підприємств зі складним фінансовим становищем і бюджетних організацій, то вони в більшості випадків не мають можливості навчання низової ланки профспілкових працівників. Тому навчальним процесом в кращому випадку бувають охоплені керівники профспілкових організацій.

Отже, можна констатувати, що з переходом Навчальних центрів на самофінансування: 1) у частини міст та регіонів система профспілкової освіти була знищена; 2) профспілкове навчання потрапило у пряму залежність від фінансових можливостей організації; 3) при збереженні потреби в освіті профспілкових кадрів через нестачу фінансових коштів різко знизився попит на освітні послуги центрів з боку профспілок, відповідно скоротилося число профспілкових працівників, які пройшли

навчання в навчальних центрах; 4) потенціал спеціалізованих навчальних центрів, внаслідок зниження попиту на послуги з боку профспілкових структур, став використовуватися не за призначенням.

Саме в такому стані опинилась система профспілкової освіти України ще декілька років тому. Що ж являє собою профспілкове навчання сьогодні? Говорити про його сталість важко. Десь його необхідно повністю відновлювати, десь ще по інерції спрацьовують залишки старої системи. Оскільки навчальні центри можуть дозволити собі навчання лише тих профспілкових працівників, за яких заплатили, то основне навантаження профспілкової освіти взяли на себе працівники галузевих комітетів, яким вдається охопити навчанням профспілкових працівників рівня міськкомів, райкомів, профкомів. Міськкоми і райкоми намагаються займатися навчанням голів профкомів. Профкоми підприємств в силу своїх можливостей вчать голів цехових комітетів.

Однак, варто зазначити, що зусилля всіх ланок профспілкової організації у сфері освіти і по цей час залишаються неузгодженими. Тематика й якість навчання на кожному етапі залежить від кругозору та кваліфікації людини відповідальної за навчання, від її уявлень про те, як це повинно робитися, і чому потрібно вчити профспілкового працівника.

Але завдяки постійній увазі Президії ФПУ, Науково-методичної ради ФПУ останнім часом відбулися позитивні зрушення і помітно актуалізувалась діяльність профспілкових навчальних закладів. Зростає рівень підготовки спілчан завдяки ґрунтовній організації і проведенню навчання, впровадженню комп'ютерних технологій, покращенню інформаційного забезпечення, залученню висококваліфікованих викладачів, модераторів; поступово поліпшується і матеріальна база

навчальних закладів. Структурними підрозділами апарату ФПУ для профспілкових працівників, активу, членів профспілок проведено низку спеціалізованих семінарів, круглих столів, фахових дискусій з основних напрямів діяльності Федерації профспілок України.

Незважаючи на неоднозначну ситуацію в сфері профспілкової освіти, навчання профспілкових кадрів ведеться. У всіх містах без винятку найпопулярнішою формою навчання є короткотермінові семінари для певної категорії профспілкових працівників з використанням таких форм навчання як лекції, семінари, круглі столи. Однак поряд з ними поступово набувають поширення нові, так звані активні методи навчання: рольові ігри, тренінги, групові дискусії і т.д. Причому вони все більше завойовують визнання. За відгуками викладачів і слухачів, таке навчання – найбільш ефективне.

Незважаючи на те, що проблема кадрів, відповідно і проблема наступності стоїть в організаціях дуже гостро, підготовкою резерву поки ніхто не стурбований. Навчання голів профкомів скрізь відбувається постфактум: обрали, потім навчили. Популярна за радянських часів підготовка резерву на сьогоднішній день відсутня в освіті профспілкових кадрів. Окрім того, у всіх обкомах і теркомах раз чи два на рік проводиться спеціальне навчання голів профкомів. Для новообраних голів заняття, зазвичай, проводяться окремо. Їхнє навчання часто приурочують до звітно-виборних конференцій, після проведення яких «новоспечені» голови проходять навчальний курс. Це, за великим рахунком, профспілковий лікбез, де намагаються дати всього потроху, з чим доведеться зіткнутися в роботі новому голові, забезпечити його інформаційно-методичними матеріалами й останніми документами. Навчання профспілкових лідерів скрізь організовано по-різному. Це можуть бути лекції «про все»

протягом одного-двох днів. Може бути цілий курс навчання, розрахований на кілька занять, що дозволяє в кінцевому підсумку отримати якусь загальну картину діяльності профспілки та профкому зокрема. Це може бути і цикл тренінгів і рольових ігор, беручи участь в яких, людина отримує навички профспілкової роботи, виробляє технологію вирішення конкретних проблем.

Практично в усіх галузевих комітетах існують постійно діючі семінари та наради для різних фахівців: голів профкомів, скарбників та бухгалтерів, організаторів, юристів тощо. Це за традицією лекції з запрошенням цікавих фахівців, представників владних структур, соціальних фондів. Для навчання та підвищення кваліфікації профспілкового лідера та активістів майже повсюдно практикується направлення їх до інших міст на спеціальні навчальні семінари, наради, на курси. Але слід сказати, що це поодинокі явища. Працівники обкомів, голови профкомів, інші фахівці іноді направляються у вищі навчальні заклади системи професійних спілок України для отримання другої вищої освіти. Навчання частково, або повністю оплачує профспілкова організація. Але в останні роки це – теж досить рідкісне явище. Наприклад, при вступі до Академії праці, соціальних відносин і туризму у 2017 р. цією можливістю скористалися лише одна особа.

Важливим аспектом змістовної сторони навчального процесу профспілок є реалізація цільових профспілкових програм. Серед них – типова програма навчання фахівців від профспілок, організацій роботодавців, органів виконавчої влади «Соціальний діалог». Вона відтворює необхідність системного навчання з питань соціального діалогу, зважаючи на їх важливе суспільне значення, з метою обізнаності майбутніх працівників з теорією та практикою ведення соціального діалогу, його ролі в консолідації громадянського суспільства. Результатом таких

програм є підготовка навчальних програм не тільки для навчання профспілкового активу, а й для студентів вищих навчальних закладів України, що дає можливість розширити сферу впливу профспілок у сучасному українському суспільстві і підкреслює важливість їхньої діяльності для захисту усіх верств населення. Прикладом такої навчальної програми є навчальна програма «Основи ведення соціального діалогу в суспільстві», яка розроблена Академією праці, соціальних відносин і туризму у липні 2012р. та рекомендована Міністерством освіти і науки України до впровадження у навчальний процес вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації.

Один із способів, яким можна досягти актуалізації навчального матеріалу - введення нових фактів, отриманих шляхом емпіричного пізнання. В системі профспілкової освіти такі факти, як правило, є результатом реалізації дослідницьких проєктів, присвячених найбільш актуальним проблемам профспілкового руху. Саме тому вищі заклади системи професійних спілок України є одночасно осередками профспілкової науки та науково-методичними центрами.

Найбільш затребуваними в останній час стали теми пов'язані з колективними трудовими спорами, роботою комісій по трудових спорах. Ці теми вважаються актуальними при переході від масових акцій протесту до переговорного процесу. Через канали міжнародної організації поширюється велика кількість методичної літератури, причому вона добре підготовлена до сприйняття різними групами працівників.

Характерною особливістю профспілкової освіти є пріоритетність практично-орієнтовного підходу в навчанні. Будь-які неточності, застарілі елементи в подачі навчального матеріалу гостро сприймаються слухачами – практиками профспілкової роботи і негативно позначаються на їхній мотивації до навчання.

Багато позитивних відгуків стосовно застосування активних методів у навчанні почули від профспілкових лідерів, проте, у практиці навчання широкого розповсюдження вони не отримали. Причин тут можна виокремити декілька: 1) незатребуваність активних програм навчання багато в чому пояснюється браком фінансових коштів; це досить дороге навчання: групи повинні бути не більше 20 осіб, заняття повинні проводитися протягом декількох (3-5 днів), часто з проживанням та харчуванням; 2) недоцільність застосування активних методів у великих аудиторіях, а маленькі групи не виправдовують себе з матеріальних міркувань; 3) консервативність профспілкових керівників, які вважають, що для успішного навчання досить традиційних лекційних занять, які озброюють профспілкових працівників інформацією; 4) нестача фахівців, які володіють новими методиками і техніками навчання.

Важливу роль у вдосконаленні роботи навчальних закладів профспілок, впровадженні у навчальний процес сучасних програм, інформаційних технологій, новітніх методів та дієвих форм навчання, оновленні методичного забезпечення, активізації наукової творчості з розробки актуальних питань профспілкового руху та поширенні досвіду роботи профспілкових кадрів відграє Всеукраїнський огляд-конкурс навчальних закладів профспілок.

Стратегічна мета профспілкової освіти – формування інноваційної науково обґрунтованої освітньої системи, яка забезпечить одержання сучасних знань, формування компетентностей та вмінь, необхідних профспілковим працівникам для виконання функцій, пов'язаних з захистом прав працівників. Для досягнення цієї мети необхідно реалізувати наступні задачі: організувати наукові дослідження з актуальних проблем профспілкового руху; підготувати лекторів для здійснення профспілкового навчання; розробити інтерактивні методики для навчального процесу профспілкових працівників

усіх рівнів; впровадити у процес профспілкового навчання нові напрями підготовки (соціальний аудит, менеджмент соціальної сфери, соціальна логістика тощо)

Зараз до головних завдань профспілкової освіти можна віднести:

1) створення умов для задоволення потреб профспілкових органів і організацій у підвищенні професіоналізму, компетентності та освітнього рівня профспілкових активістів та лідерів, членів профспілки;

2) підвищення рівня інформованості рядових членів профспілки і найманих працівників про діяльність профспілок щодо захисту соціально-економічних інтересів трудящих;

3) сприяння забезпеченню соціальної захищеності профспілкового працівника і в представленні інтересів своїх членів на ринку праці;

4) розвиток здібностей профспілкових активістів в області психології, спілкування та комунікації, для того, щоб вони могли грамотно вести переговори, відстоювати інтереси трудящих, вести дискусії і спілкуватися з трудовим колективом;

5) навчання та розвиток навичок у працівників самостійного аналізу та оцінки соціальної, економічної і політичної обстановки.

SAMPAREAUDE

**Васьківський Ю. П.
Львівський національний університет
імені Івана Франка**

Один з відомих російських політиків нещодавно в інтерв'ю 112 телевізійному каналу на запитання, що найбільше відрізняє українців від росіян, висловив досить несподівану думку: росіяни не здатні до самоорганізації. Як приклад, навів Майдан 2004 року і революцію гідності. Саме в цей час гартувалися профспілки, як незалежна громадська організація. Пригадую, як ще до оголошення результатів першого туру виборів автобуси з багатьох міст Галичини вирушили до Києва, яке обурення викликала заява С. Кивалова, тодішнього голови Центрвиборчкому, що президентом став В. Янукович.

Незадовго до вікопомних подій мене обрали головою профбюро факультету журналістики Львівського національного університету імені Івана Франка, тож не раз довелося побувати у Києві, а під час другого туру разом зі студентами їздили на виборчі дільниці спостерігачами у Дніпропетровськ – тепер Дніпро.

Ті буремні події запам'яталися не тільки високою напругою у протистоянні з ті тушками, а й знайомством з людьми, які пізніше закладали фундамент реформування профспілкової організації Франкового вузу А. В. Бородчуком та В. М. Качмарем, Б. М. Борсукевичем, С. І. Тарасюком.

Пригадую, з якою радістю, заряджені ідеєю державотворення усім профкомом їздили на інавгурацію нашого Президента. А потім було розчарування роботою парламенту, Кабінету Міністрів. Подібну ситуацію описував М. Грушевський в Галичині 1918 року – «таке ставлення до служби державної і

громадської, до коштів державних і громадських повинно бути осуджене і ошельмоване найрішучішим способом» [1]. Мова, по суті, про тодішнє галицьке суспільство, окремі з представників якого розгорнули боротьбу за посади для себе, для своїх родичів, поповнюючи когорту «любих друзів».

Цей період ще більше загострив недовіру спілчан до центральних профспілкових органів, авторитет яких почав підупадати ще в дев'яності, відразу після обрання президентом Леоніда Кучми. Два терміни каденції колишнього парторга, а пізніше гендиректора «Південмашу» серйозно підірвали фінансову могутність профспілок. Розпочався розпродаж баз відпочинку, санаторіїв. Пригадую, з якими труднощами довелося «вибивати» путівки для ветеранів факультету – для працівників середнього віку та молодь – навіть мова не йшла.

Окрилені ідеєю державотворення, спілчани факультету в той час не звертали уваги на власний відпочинок, присвячуючи вільний час написанню гострих публіцистичних статей. Це, мабуть, така риса творчої особистості-перейматися більше чужим болем, аніж власними проблемами. Так нас навчили колишній декан факультету, професори (Й. Т. Цьох, В. Й. Здоровега, М.Ф. Нечиталюк), які відійшли у Вічність. Навчили, як писав про В.Й. Здоровега, історик періодичної преси С. А. Кость, «... безкорисливо допомагати іншим, бути постійно потрібним і в чомусь навіть незамінним, а в кінцевому підсумку працювати на народ і державу» [2, с. 10]. А ще, як радить, заслужений професор нашого університету О. А. Сербенська: потрібно вміти слухати людей з такою любов'ю, відкритістю, як вмiла це робити Леся Українка. Якщо до вищевказаного додати ще вміння делегувати повноваження, правильно розставляти акценти – то цілком могла би вийти характеристика сучасного профспілкового лідера.

Звісно, в ідеалі, очолювати профбюро факультету – справа відповідальна і водночас не така важка як може здатися. Серед працівників чимало людей, які в різний час активно займалися громадською роботою. Це й завідувачі кафедрами, професори С. А. Кость, М. Т. Яцимірська, І. В. Крупський, Й. Д. Лось.

Мудрі поради щодо складних проблем і цікаві пропозиції розбудови організації дають депутати першого демократичного скликання Львівської обласної ради декан факультету М. П. Присяжний, завідувач кафедрою зарубіжної преси та інформації Й. Д. Лось, член спілки письменників України, доцент І. А. Сало – люди з колосальним державотворчим потенціалом, при потребі допомагати порадами, підказують вихід з конфліктної ситуації, а той просто підбадьорюють. І жоден з них не звертався про допомогу до профбюро, принаймні за час моєї каденції.

Загострене почуття національної самосвідомості після Революції гідності не пройшло не поміченим відомими публіцистами, заслуженим професором університету В. В. Лизанчуком, доцентом О. К. Романчуком, викладачем М. В. Міщенком, які численними публікаціями в різних ЗМІ утверджують здоровий, діловий патріотизм в ім'я розбудови незалежної України.

Ветеран профспілкового руху, завідувач кафедрою радіомовлення і телебачення В. В. Лизанчук нещодавно опублікував підручник «Інформаційна безпека України», презентація якого викликала зацікавлення не тільки в журналістик, знавців, студентів, а й у політиків, представників силових структур. У цьому напрямі працюють й на інших кафедрах, добре розуміючи сучасну зовнішньополітичну ситуацію держави. На факультеті часто відбуваються майстер-класи військовослужбовців збройних сил США, України, журналістів, науковців з провідних європейських університетів.

Активно впливають на профспілкову роботу молоді науковці. Щойно захистивши дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата наук з соціальних комунікацій, М. В. Рудик, знайшла час, аби підготувати і провести прекрасне дійство – свято вишиванки. Радує те, що молодь поповнює спілчанські ряди. Заостанній рік профбюро оновилося наполовину. Профгрупоргами на кафедрах нових медій, радіомовлення і телебачення, мови засобів масової інформації стали молоді науковці Ю. Лавриш, Н. Михайличенко, Б. Маркевич. Звісно, з ними потрібно працювати, розтлумачувати окремі статті колективного договору щодо забезпечення трудових прав і гарантій. Робота з молодими членами профспілки приносить і задоволення і оптимізм, адже ідеї у них фонтанують, іноді досить тільки встигати реалізувати їх.

З листопада 2013 року починається новий реформаторський етап нашого профспілкового життя – післяреволюційний, трудовий, науковий, якщо раніше профбюро більше зосереджувалося на організації і проведенні культурно-просвітницьких і спортивних заходів, організації екскурсій, вечорів (багато схвальних відгуків отримав про літературно-художню композицію до річниці з дня народження Т. Г. Шевченка, різдвяних вечорниць, які проходилися як з ініціативи профбюро факультету, так і окремих кафедр). Упродовж 2013-2014 років акценти у профспілковій роботі з ініціативи профбюро було змінено на користь економії коштів – постановили більше і частіше видавати матеріальних допомог на оздоровлення і лікування, у зв'язку з важким матеріальним становищем, батькам, діти яких навчаються на платній формі.

Доброю традицією на факультеті стало привітання працівників з нагоди ювілеїв. Починаючи з 2015 року профком університету запровадив нагородження відомих учених грошовими

преміями, санітарно-курортними путівками в профспілковий санаторій м. Трускавця «Пролісок». Активізувалася робота профкому у напрямку оздоровлення дітей у дитячих таборах. Першою ластівкою стало підписання угоди з навчально-оздоровчим українсько-польським табором «Юний орел».

Працівники факультету є активними учасниками загальноуніверситетських заходів, таких як День університету, свято Миколая. Добре зарекомендували себе спортсмени факультету, однак тут є резерви – варто попрацювати, аби позбутися реноме середнячків. До потрібних справ профбюро можна віднести забезпечення кафедр аптечками та засобами вимірювання тиску, забезпечення працівників санітарно-курортного лікування. Однією з перемог профбюро є відкриття на факультеті буфету.

Кілька років тому факультет відсвяткував 60-річницю з дня свого заснування, тож була нагода не тільки привітати ветеранів факультету, а й підбити підсумки профспілкової діяльності, подумати над проблемами. Так, виникла ідея тіснішої співпраці з іншими громадськими організаціями, зокрема з Асоціацією випускників факультету журналістики, президію якої очолює відомий соціолог, доцент І. М. Лубкович, із первинним осередком львівського обласного відділення Спілки журналістів України, з студентським самоврядуванням, ветеранами. Вірю, що тісна співпраця з ними може принести в майбутньому обопільну користь.

З прийняттям нового освітянського законодавства роль профспілок зростає у багатьох напрямках діяльності. Перш за все, щодо здійснення контролю за дотриманням адміністрацією чинного трудового законодавства при прийомі на роботу, звільненні і переведенні працівників, використання ними робочого часу, накладання на працівників дисциплінарних стягнень, розподіл

педагогічного навантаження, об'єктивного проведення конкурсів та атестації.

Нещодавно, перевіряючи стан підготовки приміщень корпусу (вул. Чупринки, 49) було виявлено незадовільний стан вікон. Звернулися з рапортом у профком, аби інформація про їх заміну стала відома адміністрації університету і була внесена у план соціального розвитку університету. Проблемою на факультеті залишається забезпечення молодих викладачів хоча б тимчасовим житлом. Розв'язання такої проблеми значно підвищило б авторитет профкому, профбюро.

Саме за допомогою таких конкретних справ, зорієнтувавши вектор розвитку на молодь, можна досягти успіхів у нарощуванні довіри до профспілки. Сприйняти, засвоїти і ефективно задіяти структурні компоненти механізму європейського самоврядування цілком під силу профспілковій організації факультету журналістики, історія якого позбавлена ореолу самовтіхи і місіонерства.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Грушевський М. На порозі нової України. – Нью-Йорк-Львів-Київ-Торонто-Мюнхен, 1992. – С. 38.
2. Збірник праць кафедри української преси. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка. – 2000. – Вип. 3. – 411 с.

ГАЗЕТА «CZCIONKA» – ПЕРШИЙ ЧАСОПИС ЛЬВІВСЬКОЇ ПРОФСПІЛКИ ДРУКАРІВ

Берест І. Р.
Українська академія друкарства

Профспілкова преса галицьких друкарів бере початок саме зі Львова. Однією з надзвичайних подій в цьому місті, пов'язаних з діяльністю загальноміського Товаришування друкарів, стало заснування власного часопису «Czcionka» («Буква»). 15 грудня 1871 р. вийшов пілотний номер газети «Czcionka» («Буква»). Її редактором був Щесни Беднарський. Ініціативу створення періодичного професійного часопису друкарів вперше було зафіксовано восени 1871 року в дискусії львівських діячів друкарської справи Юзефа Сенюка, Юзефа Вісневського, Олександра Лева та ін. [1, с.85].

Видання отримало неймовірну популярність серед робітників літографій, друкарень, ливарень, папірень та інших підприємств поліграфії Львова [2, с.29]. Перший номер газети з'явився на початку 1872 року. Заголовок «Czcionki», у порівнянні з пілотним номером не змінився, змін зазнав тільки підзаголовок, який в 1872 р. звучав: «Журнал, присвячений друкарським справам», а в наступних: «Тижневик, присвячений друкарським справам». У першому півріччі «Буква» виходила один раз на два тижні, пізніше – щотижня (в кожен суботу).

Газета мала чотири сторінки невеликого формату, що нагадує розмір звичайного учнівського зошита. Спочатку виходила вона двічі на місяць (1 і 15 числа), а від 13 номера – щотижнево. Газету друкували польською мовою у різних друкарнях міста. Так, перший випуск газети вийшов у видавництві Ставропігійського інституту, його редакційний та адміністративний відділи мали

локаль на вул. Зацерковній, 1 (зараз – вул. І. Федорова) у Львові. Другий і наступні номери друкували в державній друкарні М. Поремби. Всього за час свого існування в 1872–1876 роках вийшло п'ять щорічників (207 номерів) загальною кількістю 832 сторінки. Загалом, це велетенський пласт інформації, насиченої цифровими даними про Стоваришування друкарів, а також про різні події у профспілковому житті Галичини. Часопис не мав жодних ілюстрацій, не використовував графічних окрас.

Часопис був поквартальним передплатним виданням. Для Львова вартість передплати на один квартал складала 30 центів, а для замських мешканців – 40 цн. Частина накладу йшла у вільний продаж за роздрібною ціною по 2,5 – 3 цн. за один примірник. Публікація оголошення коштувала 5 цн.

Склад комплексу видавничо-редакційного періодичного видання постійно змінювався. Видавцем і відповідальним редактором пробного і двох наступних номерів у 1872 р. був Щ. Беднарський; після нього – Леон Зубалевич виконував функції відповідального редактора до кінця липня 1874 р. Після нього видавцем газети став Ян Вартинський, а редактором – Юзеф Сенюк. З квітня 1875 р. видавцями були Я. Біркенмаєр, К. Гучковський, Ю. Косткевич, Я. Міттіг, Ю. Сенюк, Я. Ванчинський і Я. Вартинський. Останній рік (1876 р.) часопис видавав Я. Біркенмаєр, а редагував Щ. Беднарський.

Редактором наступного щорічника вибрали Л. Зубалевича, який ці функції так і не обійняв, бо газета наприкінці грудня 1876 р. припинила виходити [2, с.30].

На сторінках часопису піднімалися актуальні питання буденного життя стоваришувачів друкарів Львова, Австро-Угорської імперії та інших країн, а також висвітлювалися різні події власної історії, освіти й культури. Навколо себе часопис гуртував робітництво. Вже з перших випусків газета стала

популярним передплатним виданням не тільки у Львові, але й далеко за межами Галичини. Зокрема, вже на першій сторінці першого номера видання редактор Щ. Беднарський помістив віршований заклик до всіх друкарів *«єднатися серцем і думкою»*. В історико-пізнавальному плані надзвичайно цікавою є стаття «Погляд на справи товариств», де висвітлюється історія професійної спілки друкарів Львова, наводиться порівняння з професійними організаціями інших міст, характеризуються основні віхи розвитку Товаришування друкарів Львова від 1817 до 1872 року [3, с.1].

У другому номері «Czcionki» від 15 січня 1872 р. редакція під керівництвом Леона Зубалевича вмістила вступну статтю щодо святкування другої річниці першого переможного страйку львівських друкарів. Важливо, що місію існування професійної організації редакція бачить у еволюції, тобто у нових досягненнях та здобутках. *«Так от другу річницю нашої перемоги ми відсвяткуємо з гідністю, якщо вершиною наших прагнень ми зробимо заснування друкарні Товаришування»* [4, с.5].

Для ефективної діяльності видавництва потрібен був значний ресурс. У тім же виданні газети в рубриці «Розмаїтості» коротко обґрунтовується, чому саме потрібна власна друкарня. Автор твердить, що друкарі в Лейпцігу вже мають своє видавництво, а товариство пештських друкарів відкриває його в серпні 1872 р. Замітка закінчується словами: *«Колись і ми прийдемо до того»* [4, с.8].

Щодо популярності газети друкарів, то помічаємо, що дуже швидко запит на передплату «Czcionki» вийшов за межі материкової Європи і дійшов до країн Великої Британії та Америки. Виняток склала царська Росія, яка на той час володіла значною частиною корінних польських земель. Популяризуючи свою діяльність, львівське Товаришування взаємної допомоги

офіційно звернулося листом до уряду Російської імперії з проханням надати дозвіл на поширення часопису «Czcionka» його передплатникам в межах Королівства Польського. В цьому номері газети від 1 квітня 1872 р. зазначено, що російський уряд відповів на подання про пересилку «Czcionki» до Польського Королівства негативно [5, с.25].

1874 р. для часопису став доволі проблемним через фінансові труднощі. 8 серпня після трьохмісячної перерви таки вийшов у світ 13 номер «Czcionki». Його підготували Ян Вартинський та відповідальний редактор Юзеф Сенюк [6, с.29–30]. Проте доля газети продовжувала залишатися невтішною. Заснування та запуск власної друкарні забрали величезні кошти з фонду товариства. До цього додалися ще й інші видатки, що загалом ускладнило соціальні виплати хворим, інвалідам, сиротам тощо. Серед робітників поширилися різні чутки, що впливали на довіру управі товариства, провокували несплату членських внесків та ін. З згаданої фінансової причини часопис став виходити з великими перебоями, з публікаціями застарілих матеріалів, які вже втратили свою актуальність.

У справі друкованого органу, забігаючи дещо наперед, зауважимо, що 20 січня 1875 р. у 32 номері «Czcionki» видавець Ю. Сенюк та редактор Я. Вартинський наголосили, що припиняють видання «Czcionki» через елементарний брак коштів. Тимчасово відновити видання вдалося тільки 3 квітня 1875 р. Відповідальним редактором залишився працювати Ю. Сенюк [2, с.29–30].

В 52 номері часопису «Czcionki» від 23 грудня 1876 р. зазначено, що редактором газети переобраний досвідчений поліграфіст Леон Зубалевич. Активний діяч Стоваришування, автор передової статті Щ. Беднарський висловлював великі надії на відродження часопису [7].

Але цей випуск друкованого органу львівських поліграфістів, за іронією долі, виявився останнім. Незважаючи на нове обрання редактора, оголошення умов передоплати, «Буква» припинила існування. Так закінчився далеко не простий п'ятилітній період надзвичайно важливої діяльності газети не тільки для львівських поліграфістів, але й багатьох інших професійних організацій Австрійської імперії.

Коротко підсумовуючи, зазначимо, що від 1872 до 1876 рр. вийшло 5 так званих річників, що складають 207 номерів часопису загальною кількістю 832 (!) сторінки. Так, це було унікальне фахове профспілкове видання, розраховане на висвітлення виробничих, соціальних та культурних питань в галузі друкарства і несла важливу місію соціального інформатора.

Редакція та адміністрація часопису через фінансові проблеми так і не отримала власного приміщення. В різний час вона мала локалі в будівлях Ставропігійської друкарні у Львові, міської ратуші, Крайової друкарні Міхала Францішка Поремби (пл. Ринок 9), друкарні «Dziennika Polskiego» Атаназія Юзефа Рогоша (вул. Галицька 52), Першої профспілкової друкарні (пл. Марійська 1, зараз – пл. А.Міцкевича) [2, с.29].

Характеризуючи діяльність видання, її перший редактор Щесни Беднарський зазначив, що «Czcionka» не була газета без мети, а важливий суспільний орган, в якому актуально піднімалися питання найважливіших робітничих, виробничих, та профспілкових справ, давалася критична оцінка діяльності різних товариств, глибоко аналізувалася кореспонденція, подавалися звіти та результати загальних зборів, оголошувалися імена осіб, яким надавалася пенсія, грошова допомога тощо [1, с.85].

Упродовж всього часу існування часопису його видавничу рубрикація не змінювалася. Газета охоплювала історичні і фахові тексти, присвячені суспільним і професійним питанням,

мала кілька постійних рубрик («Кореспонденції», «Хроніка друкарського світу» «Звіти з діяльності товариств», «Професійні Вісті», «Різноманітності», «Від Редакції»). Присутня була також дрібна поточна інформація, друкувалися вірші, некрологи і спогади про померлих колег.

Особливо важлива роль «Букви» в історії львівських друкарів полягає в її новаторському стилі. Газету створили на зразок друкарського журналу суспільного профілю. Публікувала вона не тільки найактуальніші та найновіші матеріали, що стосувалися різних професійних питань, але вміщала інформацію про профспілкове життя, складні умови праці та проживання львівських друкарів, виражала передові погляди редакторів, пов'язаних з робітничим рухом в Галичині та в світі, захищаючи інтереси й справи простих людей.

Часопис є надзвичайно потужним і в той же час залишається майже невідомим у вітчизняній та зарубіжній історіографії джерелом для вивчення історії профспілкового, робітничого, соціального та інших рухів Галичини. Вперше відомості про нього у 1995 р. (з публікацією копії оригіналу) подав у своїй монографії Роман Берест [8, с.118]. Однак, на жаль, це досі не актуалізувало проблеми вивчення історії професійних спілок всієї України.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Bednarski S. *Materyaly do Historyi o Drukarniach w Polsce a mianowicie o Drukarniach Lwowskich I Prowincjonalnych.* – Lwów, 1888. – 136 s.

2. Tadeusiewicz H. *Polskie czasopisma drukarskie XIX wieku (Stan zachowania i stan badań, charakterystyka bibliograficzno-typograficzna)* // *Kwartalnik Historii Prasy Polskiej.* – Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk, 1979. – T.18/2. – S. 25-40.

3. L.S. *Na rok 1872 // Czcionka.* – №1. – 1 stycznia 1872. 3

4. Pismo poświęcone sprawom drukarskim // Czcionka. – №2. – 15 stycznia 1872. 4
5. Złota Księga Związku Drukarzy Polskich i Pokrewnych Zawodów (dawniejszego Stowarzyszenia Drukarzy Polsk.) w Poznaniu. – Poznań: Związek Drukarzy Polskich i Pokrewnych Zawodów, 1921. – 166 s.
6. Zubalewicz L. Do Szanownych kolegów // Czcionka. – №12. – 30 kwietnia 1874.
7. Bednarski S. Szanowny Czytelnicy // Czcionka. – №52. – 23 grudnia 1876.
8. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817 – 1939 рр.). – Дрогобич, 1995. – 128 с.

ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВА НА СТРАЙК

Рим О. М.
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі Конвенція), відкрили українцям шлях до Європейського суду з прав людини. Зокрема, Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17.07.1997 року № 475/97-ВР, у ст.1 закріплює зобов'язання України щодо обов'язкового визнання юрисдикції Європейського суду з прав людини (далі ЄСПЛ) в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції. Важливо наголосити на тому, що згідно зі ст. 2 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 року № 3477-IV рішення ЄСПЛ є обов'язковим для виконання Україною відповідно до статті 46 Конвенції.

Незважаючи на численні дослідження практики Європейського суду з прав людини, питання захисту Судом трудових прав є найменш висвітленим. Хоч Конвенція і передбачає право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. А практика ЄСПЛ доводить, що право на страйк повинно бути захищене за ст. 11 Конвенції. Відповідно до Конвенції право на страйк не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в

інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Водночас наголошується, що ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.

Україна є однією з небагатьох держав щодо якої Європейським судом з прав людини було констатовано порушення ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у частині обмеження права на страйк. Зокрема, 2 жовтня 2014 року ЄСПЛ виніс рішення у справі Веніамін Тимошенко та інші проти України (заява 48408/12). У цьому рішенні одноголосно було підтверджено порушення права на свободу зібрань через заборону страйку працівників та членів профспілки ЗАТ «Авіакомпанія «АероСвіт».

На підтвердження свого висновку Суд зазначив, що національні суди обґрунтовували заборону страйку ст. 18 Закону України «Про транспорт» від 10.11.1994 року № 232/94-ВР, ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР та ст. 44 Конституції України. Це безумовно доводить, що втручання у реалізацію права на страйк ґрунтувалося на національному законодавстві. Разом з тим, Суд підкреслив, що вислів «встановлено законом» у ст. 11 Конвенції вимагає не лише того, щоб оскаржуваний захід мав певне підґрунтя у національному законодавстві; він також стосується якості закону, про який йдеться. Закон має бути доступним для зацікавлених осіб та сформульованим з достатньою точністю для того, щоб надати їм можливість - за необхідності шляхом надання відповідної допомоги - передбачати тією мірою, що є розумною за відповідних обставин, наслідки, які може спричинити відповідна дія.

На думку Суду, підстав сумніватися в тому, що вищезазначені положення вітчизняного законодавства були доступними, не має. Однак, стверджувати, що вони були достатньою мірою точними і передбачуваними не можна.

Як зазначено у рішення ЄСПЛ, ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР, що стосується трудових спорів в усіх секторах, забороняє страйки у таких випадках: «якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків». У цьому формулюванні ніщо не вказує на те, що цей перелік є невичерпним.

У той же час, ст. 18 Закону України «Про транспорт» від 10.11.1994 року № 232/94-ВР також передбачає випадки заборони страйків. Це положення є більш обмежувальним - на додаток до випадків, коли страйк створює загрозу життю або здоров'ю людей, його проведення забороняється також у випадках, «пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв».

Вартим уваги є факт, що хоча Прикінцевими положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР передбачено, що інші закони та нормативно-правові акти застосовуються тільки в тій частині, в якій вони не суперечать цьому Закону, а також, що вони повинні бути приведені у відповідність із цим Законом, Закон України «Про транспорт» від 10.11.1994 року № 232/94-ВР, тим не менш, й досі продовжують застосовувати без внесення до нього змін.

Наведених міркувань було достатньо, аби Суд констатував, що втручання у права заявників за ст. 11 Конвенції не ґрунтувалося на достатньо точних і передбачуваних законодавчих актах.

Попри неодноразову констатацію відповідних законодавчих суперечностей та нагальну потребу привести у відповідність із Конституцією України та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР положення Закону України «Про транспорт» від 10.11.1994 року № 232/94-ВР залишаються незмінними. Безрезультатною стала спроба Комітету з питань свободи об'єднання МОП у 2001 році запропонувати певні пропозиції щодо внесення змін до вітчизняного законодавства з метою приведення його у відповідність до міжнародних стандартів організації та проведення страйків.

Та попри все, рішення ЄСПЛ у цій справі дає надію, що працівники залізничного транспорту, лікарі, енергетики та державні службовці теж зможуть реалізувати своє право на страйк, за умови що припинення їхньої діяльності не веде до загрози життю і здоров'ю громадян. Зокрема, 17 травня 2017 року Громадська організація «Трудові ініціативи» спільно з офісом Уповноваженого Верховної Ради з прав людини ініціювали створення платформи «За право на страйк». Учасники цього руху закликають ухвалити проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо гарантування реалізації конституційного права людини на страйк» (реєстраційний №4639 від 11.05.2016 р.). Цей законопроект має на меті практично реалізувати рішення ЄСПЛ у справі «Тимошенко та інші проти України». Згідно з ним знімаються обмеження права на страйк на транспорті.

Меморандум Платформи громадянського партнерства «За право на страйк», що був ухвалений за результатами цієї зустрічі, є першим кроком об'єднаних зусиль профспілкових та громадських активістів на шляху утвердження права на страйк за європейським зразком.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВЛЕННЄВИХ КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Бондар С. І.

Академія праці, соціальних відносин і туризму

Виклики суспільно-політичного життя сьогодення спонукають вдумливих українців виразно визначити ті аспекти, які здатні стати пусковим механізмом подолання негараздів і суперечностей розвитку держави. Особливо гостро ці питання стосуються тих фахівців, які працюють у галузі соціально-трудоових відносин. Адже саме цю сферу професійного спрямування характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп в процесах, обумовлених трудовою діяльністю. Аналіз соціально-трудоових відносин зазвичай проводять за трьома напрямками: суб'єкти; предмети, типи. Суб'єктами соціально-трудоових відносин є індивідууми чи соціальні групи. На етапі сучасного розвитку суспільства одним з ряду найбільш важливих суб'єктів даних відносин є профспілка. Професійна спілка створюється для захисту економічних інтересів найманих працівників або осіб вільних професій в певній сфері діяльності. Найважливішими напрямками діяльності профспілки є: забезпечення зайнятості та оплата праці. Предмети соціально-трудоових відносин визначаються цілями, для досягнення яких прагнуть люди на різних етапах їх діяльності. На першій стадії соціально-трудоові відносини пов'язані переважно з проблемами професійного навчання. Типи соціально-трудоових відносин характеризують психологічні, етичні та правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності. З типами соціально-трудоових відносин пов'язані такі складні

поняття як патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт. Щоб оволодіти цими поняттями, потрібно серйозна професійна підготовка, яку можна отримати у вищому навчальному закладі.

Передова наука, постійно розвиваючись, шукає шляхи і методи ефективності засвоєння всіх необхідних майбутньому фахівцю знань. Одним з актуальних питань підготовки майбутнього фахівця стає розвиток його комунікативних здібностей рідною, і що вкрай актуально – іноземною мовами. Адже комунікативний вплив, спілкування - це специфічна форма взаємодії людини з іншими людьми як членами суспільства, реалізація соціальних відносин людей. Наскільки успішним буде це взаємодія, залежить від учасників комунікативного процесу. Саме в галузі соціальних відносин відбувається постійне спілкування, наприклад, роботодавця з підлеглим, студента з викладачем, обмін міжнародного досвіду діяльності тощо. У зв'язку з цим майбутньому члену сформованому працівнику соціальної сфери необхідно розвивати певні комунікативні навички особистості, а саме: уміння працювати з іншими людьми, вміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей і засобами психологічного впливу і мовними засобами рідної та іноземної мов відповідно викликам нашої епохи. Одними з необхідних вимог для цього є гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення.

Процес сприйняття однією людиною іншої виступає як обов'язкова складова частина спілкування і становить те, що називають перцепції. Залежно від того, як людина здатна спілкуватися з іншими особистостями, так вона сприймається і оцінюється іншими людьми як особистість. Притаманне людям

явище рефлексії ускладнює процес розуміння. Адже кожен учасник стурбований тим, як він сприймається партнером по спілкуванню, яким рівнем його внутрішній світ відображається у внутрішньому світі іншого партнера. Навчити людину психологічно вірно і ситуативно обумовлено вступати в спілкування, підтримувати спілкування, прогнозувати реакції партнерів на власні дії, психологічно налаштовуватися на емоційний тон співрозмовників, долати психологічні бар'єри в спілкуванні, знімати зайву напругу, мобілізуватися на досягнення поставленої комунікативної задачі – ось лише деякі проблеми, вирішення яких дозволить підготувати ефективного професіонала. На сьогоднішній день процес професійної діяльності відчуває затребуваність комунікативних знань і навичок. Комунікація – це настільки комплексне явище, що багато галузей наук претендують на його дослідження. І це цілком зрозуміло.

Комунікація – це частина життєдіяльності людини і одна із фундаментальних основ існування суспільства. Мається на увазі, що суспільство – це не дві-три людини, не одна-дві держави, а зв'язки і відносини, в яких конкретні учасники комунікації перебувають по відношенню один до одного. Цілком очевидно, що ніяке суспільство не може існувати без комунікаційних зв'язків, а комунікативна потреба - органічна (абсолютна) духовна потреба людини. В рамках соціальної комунікації мова, як знакова система, поряд з іншими, стає одним з основних засобів та способів кодування, переробки, розшифровки і передачі інформації від однієї людини до іншої.

Складні соціокультурні обставини сьогодення ставлять перед фахівцем майбутнього серйозні виклики, пов'язані з необхідністю обслуговувати інноваційні та комунікативні процеси майбутнього. Це означає, що окрім обраної спеціальності

фахівець повинен досконало володіти іноземними мовами та комп'ютерними технологіями. У розрізі поставлених освітніх завдань комунікативна компетентність відіграє одну з найважливіших ролей у становленні бакалавра, спеціаліста чи магістра. Окремою проблемою виступає іншомовленнева комунікативна компетентність спеціаліста, який уже сформувався, має досвід роботи у своїй галузі, має певні досягнення, але не досить ефективно володіє іноземною мовою і потребує підвищення рівня знань з іноземної мови.

Навчання іноземній мові займає особливе місце у розвитку лінгвістичних компетенцій фахівця галузі соціально-трудових відносин, адже потреба у користуванні іноземною мовою часто виникає у дорослому віці і вимагає значних інтелектуальних зусиль, психологічних перемог над собою, корегування самооцінки і т.п. Вікові особливості дорослої людини уже самі по собі несуть певні протиріччя: з одного боку в період зрілості людину супроводжує досягнення цілей, розширення сфери потреб, сфери мотивації, є великі можливості розвитку особистості; з іншого - криза невідповідності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», втрата почуття нового, відставання від життя, зниження самооцінки, в тому числі і через незнання іноземної мови, втома. На думку багатьох вчених андрогогів (особливостями навчання дорослих займаються андрогоги), дорослий вік має ряд відмінностей від юнацького і дитячого, а саме: дорослий, якого навчають, усвідомлює себе самостійною, самокерованою особистістю і має великий життєвий досвід (в тому числі навчальний), має високу початкову і конкретну мотивацію до навчання, яка зумовлена можливістю вирішити свої професійні проблеми за допомогою навчальної діяльності, дорослий, якого навчають, прагне до негайного практичного застосування отриманих знань і умінь у повсякденному житті

і професійній діяльності, дорослий, якого навчають, висуває підвищені вимоги до якості і результатів навчання.

Таким чином, основними педагогічними принципами в організації навчання дорослих є пріоритет самостійного навчання, принцип спільної діяльності, опора на досвід, індивідуалізація, гнучкість у формуванні програм навчання, практична спрямованість навчання, а викладач є експертом, організатором, співавтором, наставником, консультантом, натхненником діяльності іншомовленнєвої діяльності, джерелом знань. Методики викладання іноземних мов, психологічні особливості дорослого віку вимагають розробки ефективних методик навчання різних аспектів іноземної мови, пошуку нових технологій і методів роботи, вивчення індивідуальних способів здійснення комунікативної іншомовної діяльності. Таким чином освітні процеси вимагають впровадження ідей інтенсивного навчання, які б сприяли ефективному засвоєнню іноземних мов дорослими [3].

В системі вивчення іноземних мов привертають увагу спроби методистів, психологів, лінгвістів вироблення концепції формування комунікативної компетентності засобами інтенсивних технологій гуманістичного спрямування.

Гуманістичний підхід, який виступає як основний метод формування та розвитку особистості, спрямовує всі компоненти освіти до людини, як єдиної цінності і суб'єкта, здатного до саморозвитку [1]. Інтенсивні технології в сучасній методиці викладання іноземних мов розглядаються як засоби стимулювання розвитку і формування комунікативної компетентності фахівців. В концепції гуманізації освіти використання інтенсивних технологій визначається такими складовими: ставлення до слухача/студента як до суб'єкта життєдіяльності, здатного до самостійного удосконалення його комунікативної компетентності

як ціннісної якості особистості; ставлення до викладача як до посередника між слухачем/студентом; комунікативною діяльністю та комунікативної культурою; ставлення до навчального процесу як ціннісного освітнього простору, де в комунікативній діяльності здійснюється психолого-педагогічне стимулювання комунікативної компетентності як ціннісної, гуманістичної якості фахівця.

У цьому аспекті на перший план виступають методи інтенсивного навчання відповідно до соціального замовлення сучасного суспільства, до потреб його економічного, науково-технічного та соціокультурного прогресу, з урахуванням цілісної методологічної концепції мови як практичного, свідомого, найважливішого засобу спілкування людей, як засобу вираження їх думок і почуттів [2].

Інтенсивне навчання, спираючись на чотири основних принципи, а саме: принцип організації особистісного спілкування у навчальному процесі, принцип поетапно-концентричної організації, принцип використання рольової гри, принцип колективного спілкування, першочергово скеровано на досягнення освітнього ефекту [2]. Вдале поєднання цих принципів полягає у тому, щоб за мінімальний термін при максимальному обсязі необхідного навчального матеріалу досягти позитивного результату у вивченні іноземної мови, що є важливою запорукою успіху навчання дорослих.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Левчук С. О. Професійна компетентність сучасного педагога/Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб.наук. пр. Вип.22 /Редкол.:І.А.Зязюн (голова) та ін. – Вінниця: Планер, 2009. –С. 69-467.

2. Секрет І. В. Формування іншомовної професійної компетентності студентів вищих технічних навчальних закладів в умовах дистанційної освіти. –Дніпропетровськ: [б.в.], 2011. –384с.

3. Ефимова Р. М. Некоторые особенности обучения взрослых иностранному языку. –URL: http://www.pglu.ru/lib/publications/University.../uch_2008.

ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНОМУ ПРОФСПІЛКОВОМУ РУСІ

Крицька І. А.

Трубюк В. М.

Академія праці, соціальних відносин і туризму

Профспілки – 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 в нашій країні. Створення потужних впливових профспілок, здатних ефективно відстоювати інтереси працівників – невід’ємний атрибут цивілізованої держави. Такою державою прагне стати Україна.

Профспілковий рух в Україні перебуває сьогодні на складному етапі становлення, пошуку свого місця в системі нових соціально-економічних, політичних відносин. Трансформуються традиційні профспілки. Разом з тим, створюються нові (вільні, альтернативні) професійні об’єднання.

Неоднозначні, часом суперечливі тенденції розвитку профспілкового руху, складний процес вироблення механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців в рамках соціального партнерства потребують вивчення та широкого громадського обговорення. На сьогодні профспілки дійсно все більше починають керуватися не корпоративними інтересами своїх членів, а широкими громадянськими потребами представників найманої праці, внаслідок чого відповідним чином змінилась і сфера їх діяльності. Сучасні профспілки – це об’єднання найманих працівників, створене ними для захисту перед роботодавцями, підприємцями-власниками, спілками підприємців, державою –

не тільки інтересів своїх членів, а й інтересів тих представників найманої праці, які не входять до профспілок .

Профспілковий рух в Україні має виразний міжнародний аспект, зумовлений, по-перше, підвищеною увагою міжнародних і зарубіжних профспілкових інституцій до розвитку профспілок у посткомуністичних країнах; по-друге, орієнтацією багатьох нових українських профспілок на контакти із зарубіжними партнерами з метою отримання освітньо-методичної, організаційної та матеріальної допомоги, а також підтримки своїх дій з боку міжнародних профспілкових структур [1, с. 18-20].

Світовий профспілковий рух має потужні міжнародні об'єднання, одна з головних цілей яких полягає у підтриманні високої ціни найманої праці в умовах глобалізації економічного простору та, відповідно, – ринку праці. Підтримуючи нові, демократичні профспілки в посткомуністичних країнах і будучи дієво зацікавленими в їх посиленні, зарубіжні профоб'єднання захищають тим самим власні інтереси, запобігаючи як припливу трудових мігранти на національні ринки праці, так і відпливу національного капіталу до країн з дешевою робочою силою (а отже – скорочення робочих місць на національних ринках праці).

Міжнародна співпраця профспілок здійснюється як безпосередньо через двосторонні та багатосторонні контакти (в межах міжнародних об'єднань), так і за посередництва Міжнародної організації праці (МОП), в якій представлені профспілки країн-членів ООН. З іншого боку, представництва або національні кореспонденти МОП працюють у цих країнах. В Україні МОП представлена на рівні національного кореспондента.

Діяльність міжнародних і зарубіжних профоб'єднань зі сприяння становленню демонополізованого та демократичного профспілкового руху в Україні здійснюється за певними

напрямами. Так, консультування профспілок, урядів і роботодавців з питань законодавства та практики соціально-трудових відносин, реалізації соціального партнерства є однією з основних функцій і завдань МОП. Тому вже з початку 1990-х років консультативна допомога профспілкам України надається МОП постійно. Впроваджується Програма співробітництва «Політика активних партнерських відносин: національні цілі для України». На прохання ФПУ, представники МОП кілька разів слухали звіт Уряду України з погашення заборгованостей із заробітної плати. Водночас, з ініціативи Уряду, до України запрошувалася місія МОП для консультування з питань законодавства про права і гарантії діяльності профспілок; зі свого боку, місія цікавилася перспективами та масштабами легалізованого страйкового руху (з огляду на спробу Уряду України обмежити право на страйк для працівників значної кількості галузей економіки), засадами укладання колективних договорів та угод.

З 1994 р. у рамках Угоди між МОП і Державним комітетом статистики України за методологією МОП здійснюється дослідження національного ринку праці, зокрема динаміки зайнятості, залучення дітей до ринку праці тощо. Результати досліджень, отримані з використанням визнаної в світі методології, дають можливість проведення коректного порівняльного аналізу міжнародних статистичних даних і сприяють залученню України до міжнародного інформаційного й наукового простору [2, с. 73].

Зважаючи на те, що профспілки України не були готові до діяльності в умовах становлення ринкової економіки та демократичного суспільства, зарубіжні й міжнародні профспілкові центри надають, у першу чергу, новим профспілкам вагому освітньо-методичну допомогу. Так, вже з кінця 1980-х років в Україні активно працювала Американська федерація праці – Конгрес виробничих профспілок (АФП-КВП).

Сформувалась практика проведення різноманітних семінарів на рівні галузевих профспілок. Так, Профспілка гірників та енергетиків Німеччини (IGBE) неодноразово організовували семінари для організацій НПГУ, на яких розглядалися питання організації діяльності профспілок, соціального партнерства, реструктуризації вугільної галузі. Міжнародний союз працівників харчової і тютюнової промисловості, сільського господарства, ресторанного і готельного обслуговування, громадського харчування та суміжних галузей (IVF) здійснює міжнародну освітню програму з підготовки профспілкових кадрів і викладачів, які мають вести заняття з рядовими членами профспілок. Семінари для галузевих профспілок проводили Британський Конгрес профспілок, Німецький Союз профспілок та інші національні й міжнародні профспілкові центри.

Протягом останніх років низка галузевих профспілок і профоб'єднань стали членами профільних міжнародних профспілкових структур, що забезпечило відповідну міжнародну підтримку діяльності українських профспілок. Така допомога є особливо важливою для нових профспілок, оскільки їх стосунки з державою, роботодавцями та традиційними профспілками є досить суперечливими. Зараз більшість галузевих профспілок ФПУ є членами міжнародних виробничих секретаріатів МКВП – галузевих об'єднань, що тісно співпрацюють з цією Конфедерацією і представлені в її керівних органах, будучи формально незалежними від неї.

Участь профспілок України в міжнародних акціях сприяє їх визнанню і закордонними національними профспілковими центрами, і українською державою, набуттю ними досвіду солідарної боротьби за права й інтереси своїх членів і є однією з форм відстоювання цих прав та інтересів перед власною державою і роботодавцями. ФПУ взяла участь у протесті національних і

міжнародних профоб'єднань проти порушення прав профспілок у Білорусі, зробивши відповідну заяву на адресу Президента О.Лукашенка. [3]

Отже, залучення українських профспілок до міжнародного профспілкового руху значно посилило ефективність їх дій за рахунок солідарної підтримки міжнародних профоб'єднань. Як правило, втручання міжнародних структур допомагає захистити законні права профспілок та їх членів. Цілком очевидно, що участь профспілок України в міжнародному профспілковому русі сприяє їх міжнародному визнанню та набуттю ними досвіду солідарної боротьби за права й інтереси своїх членів.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні : нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 18-20.
2. Нариси історії професійних спілок України / Гол. ред.О.М. Стоян. –К.: Федерація профспілок України, 2002. – С. 73.
3. Резонанс. – 2015. – № 62. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/rezonans/2016/rez62.pdf>.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Бек Ю. Б.

**Львівський національний університет
імені Івана Франка**

На сьогоднішній день законодавець не виокремлює медичне страхування як окремих вид страхування. Так, як відповідно до ст.4 Закону України «Про страхування», предметом договору страхування можуть бути майнові інтереси, що не суперечать закону і пов'язані із: життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням (особисте страхування); володінням, користуванням і розпорядженням майном (майнове страхування); відшкодуванням страхувальником заподіяної ним шкоди особі або її майну, а також шкоди, заподіяної юридичній особі (страхування відповідальності). Тобто законодавець відносить медичне страхування до різновиду особистого страхування.

Не має також і єдиного підходу до розуміння самого поняття «медичного страхування». Так, наприклад, визначаючи види добровільного страхування законодавець, у ст.6 Закону України «Про страхування», виокремлює: страхування життя; страхування від нещасних випадків; медичне страхування (безперервне страхування здоров'я); страхування здоров'я на випадок хвороби; страхування медичних витрат та інш.

Згідно ст. 7 Закону України «Про страхування» до видів обов'язкового страхування законодавець відносить: медичне страхування; особисте страхування медичних і фармацевтичних працівників (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що фінансуються з Державного бюджету України) на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні

ними службових обов'язків; особисте страхування працівників відомчої (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що фінансуються з Державного бюджету України) та сільської пожежної охорони і членів добровільних пожежних дружин (команд); страхування спортсменів вищих категорій; страхування життя і здоров'я спеціалістів ветеринарної медицини; особисте страхування від нещасних випадків на транспорті; страхування медичних та інших працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я та державних науко-вих установ (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що фінансуються з Державного бюджету України) на випадок захворювання на інфекційні хвороби, пов'язаного з виконанням ними професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження збудниками інфекційних хвороб та ін.

Як бачимо, підхід до поняття «медичне страхування» є надзвичайно різним і дуже часто суперечливим.

Також необхідно зазначити, що на сьогоднішній день всі відносини щодо медичного страхування за своєю правовою природою є цивільно-правовими, незважаючи на те, що законодавець передбачає випадки обов'язкового страхування. Так, згідно ст.11 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», страхові кошти, акумульовані на централізованих рахунках органів доходів і зборів, автоматично перераховуються не пізніше наступного операційного дня після їх зарахування на централізовані рахунки Пенсійного фонду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, на рахунки Накопичувального пенсійного фонду, а у випадках, передбачених законом, – недержавних пенсійних фондів відповідно до визначених законом пропорцій.

Тобто відносини щодо медичного страхування виключені із сфери публічного правового регулювання і регулюються цивільним законодавством, оскільки вони засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленню, майновій самостійності їх учасників (ст. 1 Цивільного кодексу України).

Було багатоспробвирішитипроблемиправовогорегулювання медичного страхування шляхом розробки законопроектів Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні», в Верховну Раду України подавалися різні законопроекти, але жоден із них так і не був прийнятий.

На сьогоднішній день, відповідно до Постанови Верховної ради України «Про порядок денний шостої сесії Верховної Ради України восьмого скликання» від 21.02.2017 року, суб'єктами права законодавчої ініціативи – народними депутатами Л. Денісовою, А. Шипком, Б. Розенблатом, І. Єфремовою, М. Поляковим для розгляду як основний було запропоновано проект Закону України № 4981 «Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні».

Відповідно до даного законопроекту, загальнообов'язкове соціальне медичне страхування - це вид обов'язкового страхування, спрямований на забезпечення конституційних прав громадян на охорону здоров'я та реалізацію державних гарантій на одержання безоплатної медичної допомоги та медичне страхування.

Загальнообов'язкове соціальне медичне страхування є формою фінансового забезпечення витрат населення України, що можуть бути понесені на лікування, діагностику, профілактику, реабілітацію, забезпечення ліками та засобами медичного призначення тощо у разі хвороби, нещасного випадку, в межах, визначених договором та Програмою загальнообов'язкового соціального медичного страхування, за рахунок грошових фондів (страхових резервів страховиків та коштів фонду гарантування

загальнообов'язкового соціального медичного страхування), що формуються шляхом сплати страхувальниками страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) за договорами загальнообов'язкового соціального медичного страхування, отримання доходів від розміщення коштів цих фондів та з інших, передбачених цим законом джерел.

Також даним законопроектом пропонується внести зміни до ст.7 Закону України «Про страхування» доповнивши види обов'язкового страхування таких видом страхування як загальнообов'язкове соціальне медичне страхування.

Тобто до обов'язкового медичного страхування та всіх інших видів особистого страхування додається ще загальнообов'язкове соціальне медичне страхування.

Так само пропонуються зміни і до ст.11 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року, які полягають у тому, що до бази нарахування єдиного соціального внеску єдиний внесок зі страхових платежів та страхових виплат за договорами загальнообов'язкового соціального медичного страхування.

Підсумовуючи вищенаведене можна стверджувати, що відносини щодо загальнообов'язкового соціального медичного страхування, так само як і відносини щодо медичного страхування за своєю правовою природою є цивільно-правовими.

Так, зокрема, у ст.3 проект Закону України №4981 «Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні» зазначено, що відносини у сфері загальнообов'язкового соціального медичного страхування регулюються Конституцією України, Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Цивільним кодексом України, Законом України «Про страхування», Законом України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг»,

«Про ліцензування видів господарської діяльності», цим Законом, іншими законами України і нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до них.

Якщо норми цього Закону передбачають інше, ніж положення актів цивільного законодавства України, то застосовуються норми цього Закону.

Необхідно зазначити, що положення які надають перевагу нормам спеціального закону перед нормами цивільного законодавства, суперечать ст.4 Цивільного кодексу України, відповідно до якої основу цивільного законодавства України становить Конституція України. Основним актом цивільного законодавства України є Цивільний кодекс України. Актами цивільного законодавства є також інші закони України, які приймаються відповідно до Конституції України та Цивільного кодексу України.

Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, який регулює цивільні відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Цивільного кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Цивільного кодексу України.

Порушення вищезазначеного порядку може призвести до регулювання цивільних відносин, у даному випадку відносин із загальнообов'язкового соціального медичного страхування, з порушенням загальних засад цивільного законодавства, що є неприпустимим.

Також, варто наголосити на тому, що проект Закону України №4981 «Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні» не визначає розміру страхового платежу та порядку його визначення. Так, зокрема, згідно ст.30 законопроекту, розмір

страхового платежу встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України щороку у законі про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням пропозицій Уповноваженого органу на підставі затвердженої Програми страхування або доповнень та змін до неї не пізніше першого вересня поточного року.

Тому, можливий варіант, що даний страховий платіж, як в окремих попередніх законопроектах, буде визначено у відсотках від розміру заробітної плати, що призведе до юридичної нерівності застрахованих осіб, враховуючи те, що в цьому законопроекті не передбачено укладення договору загальнообов'язкового соціального медичного страхування окремо щодо кожної застрахованої особи.

В такому випадку страховий платіж не буде виконувати притаманні йому функції у договірних відносинах медичного страхування (визначатися залежно від страхової суми та визначати безпосередні страхові виплати), а фактично перетвориться на ще один вид непрямого податку з громадян.

Вищезазначені недоліки правового регулювання відносин щодо медичного страхування потребують негайного усунення для забезпечення рівності прав громадян у сфері надання медичних послуг та захисту їх соціальних прав.

ПРОФСПІЛКИ ТА СОЦІАЛЬНІ ІНТЕРЕСИ: ПЕРСПЕКТИВИ ВІДСТОЮВАННЯ У ДЕМОКРАТИЧНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

**Тупиця О. Л.
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара**

Профспілки в сучасному світі перебувають у досить складній ситуації світоглядного визначення. Вона виникає у зв'язку з трансформаціями політичної системи та змінами політико-ідеологічних орієнтирів профспілкової діяльності. Свобода слова та громадянські права виступають провідним чинником реалізації суспільно-політичних процесів у сучасному суспільстві. Тому профспілки мають відповідати на поширення демократичних цінностей і певним чином витлумачувати їх зміст для профспілкового руху. Сучасна політична наука розглядає ліберальні цінності як основу широкої громадянської активності.

Сучасне бачення ліберальних прав і свобод дає змогу профспілковому руху долучитися до активної громадської діяльності й відстоювання інтересів в межах демократичних виборчих процедур. Зміст розвитку сучасного громадянського суспільства відповідає настановам профспілок як добровільних організацій, спрямованих на реалізацію прав індивідів у їх співпраці. Особливістю громадянського суспільства, яка дозволяє поширити громадський вплив профспілок та посилити їх суспільний статус, є його контрольні функції. Згідно з ліберальними настановами суспільство має право стежити за діями державних органів.

Виступаючи посередником між державою і громадянським суспільством, профспілки активно діють у межах соціального

партнерства. Вони реалізують тлумачення соціально-трудових відносин та представництва найманих працівників, вимагаючи відповідності дій соціальних партнерів правовим вимогам. Також вони вимагають корекції укладених угод.

Контрольні функції профспілок у межах ліберальної інтерпретації громадянського суспільства отримують прояв у представництві інтересів і їх артикуляції в межах обговорень і відстоювання позицій. У цих діях вони реалізують право на вільне представництво і свободу слова, виступаючи як рівноправний партнер держави. Перевагами дій профспілок у ліберально-демократичному контексті громадянського суспільства є їх організація та широкі організаційні можливості.

Сучасна теоретична інтерпретація громадянського суспільства потребує доповнення на основі з'ясування механізмів винесення соціальних проблем на політичний рівень. Українська держава декларує свій соціальний характер у Конституції. Однак, демократичні й ринкові реформи мають дуже значну соціальну ціну та викликають зниження рівня життя у значної частини населення. В умовах зовнішньої агресії та кризових явищ у світовій економіці, постає питання розподілу національного багатства на засадах справедливості з метою запобігання соціальним катаклізмам й дестабілізації ситуації. У цьому контексті важливою є роль політичних інституцій, які забезпечують демократичне представництво таких, як політичні партії і громадські організації. Також потребує вивчення питання, які організаційні форми є більш придатними для соціального представництва.

Панівний у минулому класовий підхід не відображає нині сутності громадсько-політичної діяльності, оскільки соціальна структура вже не включає класи як багаточисельні соціальні групи. Звідси розгляд фрагментованої та диференційованої

соціальної мотивації діяльності окремих громадських груп відповідає на питання нормативної та інституційної зумовленості громадянського суспільства.

Соціальні мотивації діяльності громадських груп проявляються у різноманітних акціях, ініціативах, у відстоюванні певних інтересів, позицій, тощо. Однак, у трансформаційних країнах одним з провідних чинників розподілу соціальних благ залишається держава. На цій основі багато громадських організацій і неформальних груп спрямовують свої апеляції саме до державних інституцій. Це спонукає державу до певних дій з нормування та регулювання соціально-громадської активності. Можна стверджувати, що соціальний сегмент громадянського суспільства перебуває у стадії постійної видозміни. З одного боку, його формують традиційні представники соціальних інтересів, зокрема, профспілки, з іншого боку, важливою частиною громадського простору стають експерти, представники мас-медіа, просто небайдужі громадяни. Також до числа соціально орієнтованих компонентів громадянського суспільства можна віднести організації, які здійснюють соціальні проекти, в тому числі різноманітні фонди та філії міжнародних організацій. Така строкатість представників соціальних інтересів змушує державу, як вже зазначалося, вдаватися до регулятивних дій.

Нормування державою соціального простору до певної міри звужує соціальні протести і задовольняє певну частину соціальних вимог. Водночас всередині держави і політичній системі є сили, які здатні динамізувати або уповільнити соціальний прогрес й створити умови для успішного реформування соціальної сфери, або зберегти умови для її стагнації. Приклад сучасної України засвідчує, що домінування у державі й суспільстві соціальних груп, які реалізують власні інтереси за рахунок інших соціальних спільнот, істотно підвищує градус суспільного невдоволення,

формує умови для масштабної дестабілізації. Частиною несприятливого кумулятивного ефекту та соціального тла для реформ в Україні, які здійснюються протягом років незалежності, стала нездатність вітчизняних еліт забезпечити стабільний і збалансований розвиток України, незважаючи на наявність значного ресурсного потенціалу та вигідного розташування держави.

Соціальні інтереси як рушійна сила диференціації громадянського суспільства, визначають необхідність зміни свідомості громадян та консолідованого розуміння потреб різних верств. Це, своєю чергою, вимагає спільного концептуального бачення та задоволення потреб соціуму на основі наявної ресурсної бази. Нездатність значної частини населення сучасної України представляти свої інтереси та організовано висувати власні соціальні вимоги, артикулювати існуючі соціальні проблеми, поєднуються з нездатністю еліт побачити існуючу ситуацію, виправити її до моменту наростання кризових явищ. Саме тому напрямком зростання значення соціального сегменту громадянського суспільства є висування вимог соціальної відповідальності перед корпоративним бізнесом (чого практично не відбувалося протягом років незалежності України).

Відсутність примусу у відносинах влади та суспільства в умовах демократії дає можливість профспілкам та іншим громадським організаціям, що представляють інтереси найманих працівників, вільно проявляти соціальну та політичну ініціативу, боротися за відстоювання своїх позицій, не обмежуючи коло легальних засобів. Профспілки, входячи до структури соціально-професійного представництва, мають цілком забезпечений законодавством статус, який не ставиться під сумнів владною елітою. Їх профільна діяльність – захист інтересів найманих робітників у виробничих відносинах – виступає стабільною базою

та передумовою соціального впливу та соціальної конкуренції з іншими організаціями професійного представництва. Для відносин соціального середовища та політичної системи за умов демократичного політичного режиму характерні прозорість, толерантність, зворотний зв'язок та стійкі правила гри. За таких обставин політичний вплив профспілок зростає, оскільки вони стають провідною організованою силою соціально-політичного представництва професійних інтересів населення. Такий стан зумовлюється масовістю членства та розгалуженістю організаційної мережі. Однак, економічна система демократичного суспільства передбачає постійну появу нових секторів інноваційного розвитку, у яких збільшується кількість зайнятих найманих працівників, що змінюють традиційну лейбористську орієнтацію. Ця загроза спонукає профспілки до пошуку нових форм діяльності та вдосконалення стратегій інформування суспільства.

Наявність публічної сфери ліберального суспільства також має подвійне значення. З одного боку, досягається широке оприлюднення вимог та сигналів підтримки від профспілок. З іншого, позиція профспілок є рівноправною з іншими думками та дискурсивними висловлюваннями стосовно пріоритетів структури соціально-професійного представництва.

Плюралістична політична система ліберального суспільства зумовлює плюралізм в ідеологічних орієнтаціях профспілок. Це є підставою для неоднорідності масового профспілкового руху, який, окрім базового тред-юніоністського, має значущі клерикальні та етнічні компоненти.

Ключовою тенденцією, що впливає з особливостей існування ліберального демократичного суспільства та зумовлює необхідність зміни політичного статусу профспілок, є постмодернізація політики. Відповідно до її логіки, поширеним

стає набуття статусу політичних суб'єктів тими соціальними інститутами, що традиційно не включені до замкненого контуру політичної системи. При цьому таке перетворення не тільки можливе, але й бажане.

Розширене розуміння громадянського суспільства як партнера держави, робить профспілки одним з основних ініціаторів співпраці з нею. Профспілки зацікавлені в збереженні відносної стабільності суспільних відносин і розвитку економічної інфраструктури, залученні до трудової діяльності якомога більше кількості членів суспільства. Тому вони можуть виступати носіями ідей укладення макрополітичних угод, або пактів стабільності.

Розширене тлумачення проблем розвитку громадянського суспільства може бути реалізоване лише за рахунок всебічної підтримки населення трансформаційних країн, курсу реформ і масштабних перетворень. Профспілковий рух, переглядаючи свою ідеологічну базу, може використовувати окремі концепти ліберальної теорії та ідеології для збільшення привабливості своєї соціально-політичної та соціально-економічної позиції. В умовах переламних моментів політичної історії профспілки можуть брати на себе соціальну відповідальність і пропонувати альтернативні проекти політичного розвитку.

Таким чином, ліберальні цінності і демократичне тлумачення громадянського суспільства дають змогу переорієнтації профспілкового руху з позиції суто соціально-економічних акторів на безпосередніх учасників політичних подій. Успішна громадська діяльність вимагає чіткої програми дій, вивчення особливостей позицій громадян та сприяння їх самовиразу. Таким чином, перегляд політичних позицій профспілок у сучасному демократичному суспільстві дає змогу стверджувати, що об'єднання найманих працівників цілком здатні засвоювати окремі елементи ліберальних політичних доктрин.

Це свідчить про широку базу взаємодоповнення та взаємозбагачення концептуальних засад розвитку профспілкового руху та демократичного суспільства.

ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ: ЮРИДИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Якубовський В. В.
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Важливе місце серед прав людини займають трудові права особи. Безумовно, основоположне з них закріплене у статті 43: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Суттєвого значення для забезпечення цього права набуває положення статті 36 Конституції України: «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі члени професійних спілок мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і Законами України. Статті 1 і 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» наголошують, що під терміном «професійна спілка» слід вважати обов'язково добровільну неприбуткову організацію, яка створюється з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Профспілки виникли у другій половині XVIII ст. у Великобританії як асоціації висококваліфікованих робітників, котрі об'єднувалися для захисту своїх професійних інтересів.

Перші профспілки мали локальний характер. Протягом ХІХ ст. вони утворюються в усіх розвинутих країнах Європи та Америки. Наприкінці ХІХ ст. виникають галузеві виробничі профспілки, створюються національні профспілкові центри (об'єднання). Одним із найстаріших таких центрів є Британський конгрес тред-юніонів, створений 1868 р.

Поступово розширювалася соціальна база профспілок: крім висококваліфікованих робітників, вони стали об'єднувати також напівкваліфікованих і некваліфікованих робітників, а згодом і службовців. Спочатку профспілки створювались в основному в галузях матеріального виробництва, а згодом поширились на невиробничу сферу. На початку ХХ ст. функціонували міжнародні виробничі секретаріати — міжнародні федерації і профспілки робітників однієї галузі господарства.

На першому етапі становлення профспілок відбувалось нелегально, існувало навіть кримінальне покарання за членство в «змовницьких організаціях» — так офіційні правлячі кола називали профспілки. Вперше профспілки були легалізовані у Великобританії 1824 р. Поступово вони перетворились на найбільш масові і впливові організації трудящих.

Все це свідчить про те, що нова форма організацій була новою і незрозумілою для світу, а також дуже не вигідною, зокрема, для роботодавців, чимало з них могли нехтувати правами своїх працівників, при цьому останні не мали ефективних способів захисту. З появою профспілок у працівників з'явилися нові можливості для впливу на роботодавців.

Ситуація з профспілками в Україні була наступною: вперше організація, яка мала риси профспілки, була створена у Галичині у 1817 року. «Товариство взаємної допомоги членам друкарської справи» було об'єднанням робітників Львівської поліграфічної справи. У листопаді 1817 року було відкрито касу добровільних

пожертв для хворих робітників. Варто зазначити, що головних завданням цієї профспілки була організація взаємна підтримка під час австро-угорського панування. Одночасно з цим це товариство вирішувало проблеми не тільки економічного, а й правового захисту своїх членів [1, с. 128].

Після революції 1848 року у Львові починає виходити перша профспілкова газета «Приватний службовець», у якій порушується проблемні умов праці робітників.

Основними формами боротьби профспілкових організацій робітників за кращі умов праці, підвищення зарплати були збори, мітинги, страйки тощо. Зрештою, до сьогодні вони залишаються основними формами захисту працівниками своїх прав. Стихійні виступи працівників різних галузей проти надмірної експлуатації підприємців зазвичай придушували.

В Україні на початку ХХ ст. було дві моделі профспілкового руху: перша – соціал-демократична, в рамках якої виникли профспілки реформаторського типу. Вони проголошували свою незалежність від держави, проте йшли на компроміс із роботодавцями, впливали лише мирними засобами на ринок праці.. Друга – більшовицька, революційна, яка основою своєї діяльності мала принципи класової боротьби. Дослідження показують, що до 1917 р. на профспілковий рух в Україні впливали ідеї меншовиків, реформістів, кадетів і есерів. Чимало політичних партій використовувало профспілки для політичної боротьби.

Колективні угоди як форма регулювання трудових відносин виникли в період зародження масового профспілкового руху в 1905–1907 рр. [2, с. 7]. Зокрема, перший колективний договір був укладений між робітниками харківської друкарні та їх власниками харківських друкарень. Ці колективні договори мали назву «Протоколи соглашений».

Недоліком колективних угод того часу була відсутність механізму захисту прав працівників у разі невиконання роботодавцем умов угоди, суди не притягали останнього до відповідальності. Схожа практика відбувалася і в західних країнах, де колективні угоди були складені та реалізовувалися без достатнього правового забезпечення.

Після встановлення влади більшовиків профспілки стали підконтрольними комуністичній партії. У 1921 р. на Всеукраїнському з'їзді профспілок починається наступ на їх нейтральність, вони стають залежними від Всесоюзної центральної ради професійних спілок (ВЦРПС).

З 30-х років у відання радянських профспілок поступово перейшло багато державних функцій: управління бюджетом соціального страхування, контроль над охороною праці та станом техніки безпеки на виробництві, розподілом житла, господарською діяльністю адміністрації тощо. Участь у вирішенні виробничих завдань, таких, як організація соціалістичного змагання та економічного навчання, турбота про прискорення науково-технічного прогресу, сприяли зрощуванню зусиль профспілок з діями органів державного управління та адміністрацією підприємств. У результаті, з середини 60-х до середини 80-х років профспілкові організації остаточно сформували певну модель, яка відповідала радянському суспільству [3, с. 5].

XV з'їзд профспілок України, що відбувався в жовтні 1990 р. і за його рішенням було ухвалив Декларацію про утворення Федерації незалежних профспілок України. У листопаді 1992 р. на наступному з'їзді Федерацію незалежних профспілок України було перейменовано у Федерацію профспілок України.

За час незалежності загальна кількість членів профспілкової організації зменшувалася, до 2009 року — скоротилася на 62 %. Проте, це явище відбувалося у багатьох пострадянських

країнах. Федерація профспілок України залишається найбільшим профспілковим об'єднанням, в яке входять 85 % членів профспілок України.

Як в Україні, так і у світі, профспілки є найбільш чисельними організаціями. На початку 90-х років ХХ ст. світовий у профспілковому русі брали участь 500-600 млн чоловік, тобто 40-45 відсотків усіх найманих працівників. У багатьох країнах світу діють масові профспілкові об'єднання: Всезагальна італійська конфедерація праці, Всезагальна конфедерація праці Франції, Об'єднання німецьких профспілок, Американська федерація праці-Конгрес виробничих профспілок (США), Генеральна рада профспілок Японії та багато інших. Кожна країна має кілька профцентрів.

Більшість великих національних профспілкових об'єднань входять до тих чи інших міжнародних профцентрів — Всесвітньої федерації профспілок, Міжнародної конфедерації вільних профспілок, Всесвітньої конфедерації праці та ін. Зокрема, Україна входить до Міжнародної конфедерації профспілок, Всеєвропейської регіональної ради профспілок, Всезагальної конфедерації профспілок. ФПУ підтримує зв'язки з профцентрами країн СНД, В'єтнаму, Данії, Ізраїлю, Кіпру, Китаю, Польщі, Сербії, Угорщини, Франції та інших країн.

Також важливе значення має не лише становлення організацій захисту прав працівників, а також організації власників засобів виробництва, підприємців. У більшості розвинутих країн діють загальнонаціональні об'єднання підприємців, які виступають партнером профспілок на переговорах та в ході укладання угод щодо умов праці найманих трудівників. Такими об'єднаннями є Конфедерація британської промисловості, Національна рада французьких.

Право на працю є конституційним правом, воно повинно забезпечуватися державою. Визначне місце в механізмі захисту цього права відіграє діяльність професійних спілок. Це добровільні об'єднання працівників, які функціонують з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Профспілки почали діяти у 18 столітті, маючи локальний характер. Через те, що вони були покликані захищати права працівників, багатьом підприємцям це було невігдно, вони вважалися незаконними. Проте вже на початку 19 століття профспілки були легалізовані у Великобританії та низці інших країн. В Україні перша профспілка була утворена 200 років тому. Вона мала на меті захист працівників видавничо-поліграфічної справи. У 1905 році укладається перша колективна угода, профспілки також активно проводять свою діяльність під час революції 1917 року і мають політичний характер. У 1921 році вони переходять під централізований контроль комуністичної партії. На сьогодні найбільшим профспілковим об'єднанням в Україні є Федерація профспілок України, яка входить до багатьох міжнародних організацій, а також об'єднує більшість профспілок України.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні 1817-1839 рр. – Дрогобич, 1995. – 128 с.
2. Новиков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3–4.
3. Тарасенко Н. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи //Резонанс. – 2016. – № 62.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК СКЛАДОВА ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Співак В. М.

Академія праці, соціальних відносин і туризму

Глобалізація ставить на порядок денний людства низку викликів і проблем вирішення яких потребує як спільних зусиль світового співтовариства, так і ефективних дій урядів на національному рівні. Пояснювати процес глобалізації як «наближення людства до спільного майбутнього...» [1, с. 12] досить не просто, оскільки на цьому шляху все більш гострими стають проблеми міжетнічних і міжрегіональних конфліктів, безробіття, бідності, міграції тощо. «Гібридність» інститутів та процесів стала реальністю сучасного світу: гібридна економіка, гібридні політика та культура, гібридна демократія. За таких умов актуальним залишається завдання вироблення глобальних стратегій соціального розвитку та стратегій глобалізації розвитку як для всього світу, так і для окремих країн.

Відповіддю на виклики і проблеми глобалізації є сталий розвиток. Одна з 17 глобальних Цілей сталого розвитку передбачає сприяння неухильному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх [2]. Але реалізація світовим товариством широкомасштабних, амбіційних проєктів сталого розвитку, у тому числі глобального проєкту гідної праці, можлива, на наш погляд, за умови врахування і належної оцінки нових суспільно-політичних факторів мінливого світу, які виникли останніми роками та активно дискутуються в науково-експертному середовищі. Серед таких слід назвати: 1) глобальне політичне пробудження, яке підняло ідею універсальної людської гідності, дозволило по-

іншому оцінити покоління «міленіумів» – покоління молоді, яка народилася напередодні ХХІ століття і є могутнім політичним фактором, що рішуче робить виклик існуючій системі суспільного розвитку [3, с. 42]; 2) послаблення демократичних режимів, кризи відкритих суспільств і підйому закритих суспільств, розчарування виборців у основних різновидах демократії та капіталізму, коли багато людей відчули, що еліти вкрали у них демократію [4]; 3) критичне загострення економічних наслідків глобалізації і технологічного зростання, що дає підстави вважати сучасний період розвитку найбільш небезпечним часом для планети [5]; 4) тенденції до розпаду світових інтеграційних утворень країн та небажання вирішувати проблеми спільними зусиллями; 5) зміна в інформаційному суспільстві і характеру праці, трудових відносин, можливостей людини.

Розвиток будь-якого суспільства як правило супроводжується негативними наслідками в різних сферах його життєдіяльності – економічній, політичній, духовній. Під тиском глобальних викликів і проблем такі наслідки є особливо гострими і відчутними, призводять до різноманітних конфліктів. Звичайно, коли існує конфлікт, інтереси сторін не можуть задовольнитися одночасно, але він все одно потребує вирішення. Не випадково діалог стає усе більш затребуваною формою відносин у сучасному світі. Проблеми діалогу у наш час стали предметом обговорення на всіх рівнях і у всіх сферах суспільного життя.

Дослідженню різноманітних аспектів проблематики сфери діалогових відносин, соціальному діалогу, концепту гідної праці присвячені дослідження відомих зарубіжних та вітчизняних науковців (Бабич Т., Балабанової Н., Бонвічіні Р., Волкової О., Герасименко О., Колосової Р., Колота А., Лебедева І., Назаренко О., Петрос О., Пилипенка П., Цвиха В., Жукова В., Чанишевої Г., Чепурко Г., Шедякова В. та ін.). Окремі питання

цієї сфери відносин також не залишилися поза увагою автора цієї статті [6]. В той же час значення соціального діалогу в Україні недостатньо оцінено політикумом, бізнесом, роботодавцями і працівниками різних сфер економіки, експертами. Особливо актуалізується соціальний діалог в аспекті складової проекту гідної праці як на глобальному, так і національному рівнях.

Поняття гідної праці було розроблено і введено в обіг Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 р. У доповідях Генерального директора Міжнародного бюро праці на 87-й сесії Міжнародної конференції праці в 1999 р. і на 89-й сесії у 2001 р, а також в інших програмних документах метою заявленої концепції визначається «сприяння в отриманні та виконанні гідної роботи в умовах свободи, справедливості, гарантій захищеності і безпеки та людської гідності» [7]. Основу гідної праці утворюють чотири складові: гідна зайнятість і оплата праці; соціальний захист; основоположні права у сфері праці; соціальний діалог. Лише сукупно вони створюють найкращі перспективи для соціального прогресу і розвитку.

Гідну працю, слушно зауважують сучасні дослідники, слід розглядати як систему, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів – рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, критеріїв, індикаторів, характеристик, механізмів – і яка (система) взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності [8, с. 32-33].

Гідна праця – це, перш за все, праця безпечна, високопродуктивна, добре організована і, природно, передбачає високу і справедливу винагороду. Це той ідеал, до якого прагнуть професійні спілки усього світу. Певний позитивний досвід, який базується на Програмі гідної праці мають профспілки і в Україні, але соціальний діалог в реалізації положень програми перебуває

під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, триває складно і суперечливо.

Соціальний діалог, як надійний механізм забезпечення соціально-політичної стабільності в державі має бути предметом особливої уваги в умовах масштабного реформування політичної системи, створення інклюзивних політичних і економічних інститутів, які мають призвести до творчої деструкції [9, с. 72-80]. У цьому аспекті потенціал і значення соціального діалогу в Україні часто недооцінюється а то й ігнорується.

Процес трансформації і розвитку соціального діалогу в Україні можна поділити на два етапи. Перший – ідейно-формаційний (з 1990-х років до 2005 року, протягом якого відбувалося осмислення і вивчення деї, законодавства та практики західних країн, поступове ведення в дію дотичних цього феномену нормативно-правових актів). Другий – законодавчо-формаційний (після 2005 року, закріплення поняття в нормативно-правових актах та формування відповідних інституцій і практик). До того ж аналіз чинного законодавства та законодавства минулих років дає підстави вважати, що поняття «соціальний діалог», як і процес його формування в Україні, мають національні особливості. Зокрема, закріпленню на законодавчому рівні поняттю «соціальний діалог» передувало поняття «соціальне партнерство». Законодавче поняття соціального партнерства з'явилося із прийняттям Закону «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р., у якому останнє тлумачиться як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації соціально-економічних прав та інтересів.

Термін «соціальний діалог» вперше було закріплено в нормативному акті іншого рівня – Указі Президента України «Про

розвиток соціального діалогу» від 29 грудня 2005 р., до того ж, як вважають окремі дослідники, у значенні соціального партнерства. Остаточне законодавче закріплення соціального діалогу відбулося 23 грудня 2010 року з прийняттям Закону України №2862 «Про соціальний діалог в Україні», який набув чинності з 18 січня 2011 року.

Наукова література дає досить широку палітру визначень соціального діалогу. У статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог розглядається як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин». Аналогічне визначення соціального діалогу закріплене і в статті 341 проекту Трудового кодексу України [10].

Важливо, що соціальний діалог слід розуміти у декількох аспектах. По-перше, як універсальний соціокультурний механізм, спрямований на забезпечення взаємодії різних соціальних суб'єктів демократичного суспільства у досягненні певної мети (демократичний засіб вирішення соціальних проблем, формування консенсусу). За такого розуміння він формується і виступає в економічній, політичній, духовній та будь-якій іншій сферах як елемент культурного, політичного, соціального плюралізму та слугує для вирішення різноманітних проблем. По-друге, як діалог у сфері праці (в певній сфері суспільних відносин). Під сферою праці слід розуміти систему соціально-трудова відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою. Таким є його закріплення у вище згаданому Законі.

По-третє, під соціальним діалогом може розумітися правовий інститут, який в Україні перебуває у стані формування. Його складовими є Конституція України, Трудовий кодекс України, окремі закони та підзаконні нормативні акти. Такий правовий інститут соціального діалогу у сфері праці являє собою сукупність правових норм, які визначають поняття, предмет, суб'єкти, систему, принципи, організаційно-правові форми соціального діалогу, відповідальність його сторін тощо.

Соціальний діалог є формою демократичного регулювання у сфері соціально-трудових відносин, що дозволяє цивілізованим, безконфліктним шляхом вирішувати економічні питання за участю різних суб'єктів та в інтересах усього суспільства, досягненню компромісу. Для держави, яка обрала шлях формування соціальної ринкової економіки, альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудових відносин немає. Сутність такого діалогу пов'язана з соціальною політикою держави, яка спрямована на підвищення добробуту населення, шляхом діяльності в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, зайнятість, соціальний захист, житлова політика, здоров'я збереження тощо. Через соціальну політику реалізуються принципи соціального діалогу і соціальної справедливості як основні цінності сучасного громадянського суспільства.

Соціальний діалог має високий потенціал у забезпеченні гідної праці, сприяє ефективному управлінню, загальному зростанню і сталому розвитку суспільств.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Канкліні Н. Г. Уявлена глобалізація . – К.: Ніка-Центр, 2016. – 256 с.
2. Цілі сталого розвитку 2016-2030. URL: www.un.org.ua.
3. Ткаченко В. Н. Россия: беспутье агрессора. – К.: Из-во ЛОГОС УКРАИНА, 2016. – 432с.

4. Відкрите суспільство потребує захисту: Джордж Сорос про зміни та загрози у 2017 році. URL: www.eurointegration.com.ua/articles/2016/12/31/7059668
5. Стивен Хокинг объявил, что настало самое опасное время за всю историю человечества. URL: <http://golbis.com/pin/stiven-hoking-obyavil-chno-nastalo-samoe-opasnoe-vremya-za-vsyo-istoriyu-chelovechestva/#.WHJ>
6. Співак В. М. Соціальний діалог: поняття, сутність та значення в умовахмінливогосвіту / Політологічні та правничі студії суспільно-політичних процесів ХХ-початку ХХІ ст. / Упор. С. Рудницький. – Житомир, 2017. – С. 141-148.
7. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. – Женева, 2001. URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups
8. Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – №2. – С.21-38.
9. Аджемоглу Д., Робінсон Д. Чому нації занепадають. – К.: Наш Формат, 2016. – 440с.
10. Проект Трудового кодексу України. URL: www.fpsu.org.ua.

КУЛЬТУРОЛОГІЧНА ПАРАДИГМА ПРОФСПІЛКОВОЇ І ЛІТЕРАТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЕОНІДА МИХАЙЛОВИЧА ВЕРНИГОРИ

Якубовська М. С.
Українська академія друкарства

Леонід Михайлович Вернигора – голова Полтавської обласної ради профспілок з 1983 року. Більше 30 років є креативним незмінним лідером профспілковго руху України. Його життєдіяльність стала предтечею народження Української держави, адже власне у надрах громадянського суспільства, біля витоків творення якого незмінно стоять профспілки як духовна організації Української держави, народжувалися нові духовні культурологічні парадигми сучасного буття.

У життєвій творчості Вернигори завжди були наявні два напрямки: мистецько-творча і організаційно-громадська. Трудову діяльність розпочав 1959 року автослюсарем, працював механіком, інженером автотранспортної контори тресту «Укрсхіднафтогазрозвідка» (1960-1962), головним інженером автотранспортної контори тресту «Кримнафтогазрозвідка» (1962-1968), заступником директора автотранспортної контори тресту «Полтаванафтогазрозвідка» (1968-1971), начальником автотранспортної контори тресту «Укрсхіднафтогазбуд» (1971-1975)». Обирався народним депутатом України 2-го (1994-1998) і 4-го (2002-2006) скликань.

Професійна, творча та громадська діяльність Леоніда Михайловича утворюють єдине гармонійне ціле людської індивідуальності нашого сучасника, громадянина, профспілкового лідера та переконливо доводять, що у творенні гармонійної розвиненої особистості феномен культури є не

лише стрижнем розуміння людини, її свідомості і життєдіяльності, а і культуротворчості.

Діяльність Леоніда Михайловича переконливо доводить, що культурологічний підхід надзвичайно важливий при розробці гуманістичних засад побудови сучасного суспільства, оскільки її основоположна ідея людиноцентризму передбачає своїм об'єктом цінність людини як особистості, будується на визнанні її прав на вільний розвиток і виявлення своїх здібностей. Культурологічна парадигма діяльності профспілок сучасності актуалізується новим розумінням сучасної культури, орієнтованою на самоцінність людської індивідуальності та унікальності.

У життєдіяльності Вернигори органічно поєдналися літературно-мистецька діяльність та профспілкова робота. Така багатогранність переконливо доводить, що сутність культурологічного підходу у формуванні сучасного профспілкового руху полягає у вивченні світу людини в контексті її культурного існування, в аспекті того, чим світ є для людини, яким сенсом він для неї наповнений. Адже власне культура найбільшездатна творить духовний світ людської індивідуальності. Це сприяє органічній реалізації, культурологічній наповненості існуючих людиноцентричних програм.

Перший твір Вернигори – оповідання «Та, що крокує по степу» – опубліковано в журналі «Радуга» (1966. – № 1). Далі було опубліковано низку повістей та оповідань: «Гарячий серпень» (1978); «А жито половіє» (1983); «Вічне поле» (1986); «Теплий дощ у дорогу» (1990); «Дрова на зиму» (1993); «Срібні крила пам'яті» (2009). Відразу після виходу вони набули заслуженого розголосу, продемонстрували різнобічність мистецького хисту письменника, його вміння майстерно послуговуватися багатою палітрою рідної мови. Прозовий доробок автора безпомилково виводив сучасника на «живі» теми,

на болючі питання людського буття у філософському вимірі: єднання і протистояння граней українського міста й села («Вічне поле»), одвічна природна рівновага та ціна її руйнації, гірке вдівство й рятівне його опромінення запізнілою любов'ю («Дрова на зиму»), непоправність втрати людських цінностей («Теплий дощ у дорогу»)).

Глибинний аналіз творчості Вернигори переконливо доводить, що у процесі становлення сучасного профспілкового руху провідне завдання полягає у формуванні системи культурних та морально-етичних цінностей сучасної людини, які окреслюють її духовну свободу і відповідальність. Останні категорії, виявляючись через ієрархічну систему цінностей, через визначений ідеал, є центром самосвідомої діяльності. Це, в свою чергу, забезпечує цілісність особистості профспілкового діяча сучасності, його якостей та властивостей, ціннісних орієнтацій.

За системою художньо-творчих поглядів Вернигори бачимо, як художня творчість впливає на становлення особистості сучасної профспілкової еліти, яка є невід'ємною частиною всеукраїнської еліти, у процесі її цілісного розвитку як суб'єкта профспілкової діяльності, детермінованого загальною соціальною ситуацією функціонування мікро- і макросоціуму. При цьому набуття відповідного статусу передбачає прагнення профспілкового лідера як до професійного зростання, так і до утвердження особистісно важливих якостей та властивостей. Така діяльність є показовою у загальному статусі формування когнітивних та ціннісно-сміслових якостей сучасної особистості.

Художня творчість Вернигори є багатогранною. Привертає увагу його публіцистика: «Відверта розмова» (1987); «Що з нами? Куди йдемо?» (1991); «Відступ у майбутнє» (1999). «Суспільна значущість порушених у них проблем зумовлена передусім глибоко українським характером автора, його послідовною життєвою

позицією. Гострота та актуальність змальованих у творах суспільних, громадських, моральних, етичних суперечностей, спроектованих у різні історичні епохи, не залишає байдужими читачів, пробуджує їхню думку, «примушує» бути достойними громадянами й високопорядними людьми» [3].

Як показує вивчення профспілкової діяльності і творчого доробку Вернигори, пріоритетними у сучасному профспілковому процесі варто визначити орієнтування на становлення особистості сучасного лідера громадського та профспілкового руху через залучення їх до «засвоєння» культурних надбань людства і творення власної культурологічної парадигми сучасного буття.

Поняття ціннісно-сислової основи культурологічної діяльності Вернигори окреслене системою ціннісних орієнтацій та особистісних смислів, спрямованих на усвідомлення й сприйняття профспілкової діяльності як найбільш значущої в контексті сучасного профспілкового руху, який, за нашими концептуальними підходами, є складовою частиною сучасних культурологічних процесів.

Творчість та громадська діяльність Леоніда Вернигори, як і структура ціннісно-сислової культурологічної парадигми сучасного духовного буття України, утворена когнітивним, креативним та діяльнісним принципами. Адже усвідомлення особистістю про важливість кожного життєвого кроку складає основу творчих принципів, декларованих як у творчості, так і у профспілковій діяльності сучасника. У процесі професійної діяльності, за умови позитивної мотивації, формуються загальні засади сучасного профспілкового руху, які накладає очевидний відбиток як на людину, так і її ціннісні орієнтації. Оскільки таким чином вибудовується і загальна стратегія профспілкової діяльності і відповідна система цінностей. Таким чином,

профспілкова діяльність сучасності набуває життєстверджуючого характеру.

Багатогранний характер мистецької діяльності Леоніда Веирнигори має велике ціннісно-орієнтоване значення і для загальних духовних процесів. Адже, у найзагальнішому вигляді проблема формування цінностей у житті людини є проблемою визначення способу буття. Цінності самотнього, самодіяльного, самоспрямованого існування завжди матимуть життєдайність у середовищі європейських культур. Усвідомлення таких цінностей, намагання культивувати їх у собі та в інших передбачає прийняття європейських культурних традицій, прагнення до усвідомлення себе їхнім суб'єктом.

Леонід Вернигора є автором поетичних збірок: «Не розгубить підкови, мої коні» (1997); «Мамина пісня» (1998), «Присягаюсь тобі, Полтаво» (1999); «Дозвольте Вам освідчитись в коханні» (2003); «До Вас іду» (2005). «Сотні пісень автора, обарвлені неповторним народним мисленням, поетикою й мудрістю, глибоким ліризмом, увійшли до репертуару провідних вокалістів, ансамблів та хорів України. З ним плідно співпрацювали знані діячі культури, композитори – О. Білаш, О. Чухрай, В. Скакун, О. Гаврик, В. Титаренко; його пісні виконували народні артисти України – Р. Кириченко, Ю. Рожков, В. Шпорт'юк, Ф. Мустафаєв, В. та С. Білоножки, О. Марцинківський, О. Василенко, Л. Сандуленко, ансамбль «Гетьмани», народний хор «Калина» Полтавського національного педагогічного університету ім. В. Короленка (керівник Г. Левченко) та ін. Творчі звіти Л. В. стали помітним явищем у культурно-мистецькому житті Полтавщини й України. Особливе місце в пісенному доробку Л. В. належить Полтаві та країнам. Він автор гімну міста, таких добре відомих пісень, як «Присягаюсь тобі, Полтаво!», «Каштанова алея», «Вишневий дзвін», «Ода Полтавському

краю», «Полтава молода» та ін. Л. В. (Вернигора – М.Я.) – автор сценарію художньо-публіцистичного фільму «Відверта розмова» (режисер-постановник Артур Вількенс, Москва). Його твори видано російською, азербайджанською, вірменською, англійською мовами» [1].

Культурологічний підхід життєдіяльності Леоніда Вернигори зумовлений об'єктивним зв'язком людини з культурою як системою цінностей, кожна людина містить у собі частину культури. Вона не тільки розвивається на основі освоєної культури, а й вносить у неї дещо принципово нове, тобто вона стає творцем нових елементів культури.

У зв'язку з цим можемо стверджувати, що освоєння культури як системи цінностей є, по-перше, розвитком самої людини і, по-друге, становлення її як творчої особистості. Культурологічний підхід у творенні духовних процесів, на які мають визначальний вплив сучасні профспілки, вимагає необхідність проектування оптимальної системи профспілкової роботи, що максимально повно відповідає існуючому архетипу становлення сучасної духовної розбудови суспільства.

Як свідчить аналіз сучасних тенденцій розвитку профспілкового руху на сучасному етапі, мистецтво і література є впливовими факторами як розумового, так і естетичного розвитку особистості, адже об'єднуються у високому пориванні до гармонізації взаємовідносин людини з навколишнім світом. Звідси одвічний потяг до ренесансного злиття цих форм пізнання світу, віра в можливість поєднання сучасно культурологічного знання із багатогранністю сучасного світу. Як доводить вивчення досвіду профспілкові діяльності та літературної творчості Леоніда Вернигори, сучасна практика профспілкового руху потребує якнайповнішої інтеграції розумової та духовно-емоційної діяльності особистості. Особливе місце в цьому

процесі належить мистецтву, яке в практиці суспільного життя функціонує найбільше як пізнання світу, будучи водночас його оцінкою, художнім перетворенням, навіть комунікативним актом. Письменник, говорять своїми творами, сприяє редукції інтелекта до раціо.

Таким чином, можемо стверджувати, що проблематика вивчення досягнень сучасного профспілкового руху має яскраво виражений аксіологічний характер. Знання без трансляції ціннісного ставлення до них є мертвими, а згодом і небезпечними. Культурологічний підхід у вивчення цієї проблеми завжди, перш за все, формує ціннісні орієнтації. Проте у часи своєрідного «ціннісного шоку», який переживає суспільство, не кожний глибинно осмислити ціннісні орієнтації сучасного профспілкового руху. Тому приклад профспілкової діяльності та літературно-мистецької творчості лідера сучасного профспілкового руху Леоніда Вернигора становить важливий матеріал для фундаментально осмислення загальних тенденцій розвитку аксіологічних засад сучасного профспілкового руху.

Перелік використаної літератури та джерел інформації

1. Гончаренко С. У. І все-таки гуманітаризація // Педагогіка і психологія. – 1995. – № 1. – С. 12 – 18.
2. Зязюн І. А. Філософія освіти: парадигми і технології // Педагогічні новації столичної освіти: теорія і практика. – 2001. – С. 7–20.
3. Леонід Вернигора / Спілка письменників України. URL: <http://www.poo-nspu.ltava.org/p/verny.html>.