

Академія праці, соціальних відносин і туризму
Професійна спілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України
Професійна спілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів
України
Рада директорів закладів фахової передвищої освіти м. Києва
Всеукраїнське методичне об'єднання голів студентських профкомів закладів фахової
передвищої освіти

Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі

Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(21 квітня 2021 р.)

Київ
Четверта хвиля
2021

Рекомендовано до друку Вченою радою Академії праці, соціальних відносин і туризму
(протокол № від 2021 року)

Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: Зб. матеріалів IV Всеукр. наук. - практ. конф. [ред. Ївженко Ю. В.; заг. ред. д. і. н., доц. Добровольська Г. О.]. Київ: Четверта хвиля, 2021. 59 с.

У збірнику викладені тези доповідей учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі». Профспілкові лідери, науковці, викладачі та студенти представили свої дослідження з історії та розвитку профспілок в Україні, Швеції, США, Німеччині та інших країнах. Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями розвитку та історією профспілкового руху у світі.

Редколегія може не поділяти погляди авторів, викладені у збірнику. За достовірність фактів, цитат, власних імен, посилань на літературні джерела та інші відомості відповідають автори публікацій.

© АПСВТ,
ВМОГСПЗФПО,
АППОС ЗФПО,
Автори статей, 2021

Зміст

Власюк Ірина Іванівна
ЗЛЕТИ, ПАДІННЯ І БУДНІ ІЗРАЇЛЬСЬКОЇ «ПРОФСПІЛКОВОЇ ДЕРЖАВИ»

Смітюх Софія Сергіївна
РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ У НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОМУ ВИХОВАННІ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ

Хомярчук Алла Петрівна
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО НАВЧАННЯ

Добровольська Г.О.,
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРОФСПІЛКОВОГО ЧЛЕНСТВА В УКРАЇНІ

Ївженко Ю. В., Литвинчук О.Д.
ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ГРУЗІЇ (2006–2021 РОКИ)

Бражевська Ніна Вікторівна
Шведська конфедерація професійних асоціацій SACO. Студентське об'єднання SACO

Козловський Денис Анатолійович
ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У ШВЕЦІЇ

Кухар Ярослава Володимирівна
Участь німецьких профспілок у керівництві компаніями та професійній підготовці

Генчев Тарас Олександрович
СТУДЕНСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА СТУДЕНСЬКІ ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ, ЇХНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Коломоєць Софія Ігорівна
Гендерна рівність у молодіжному середовищі

Вопілов Олександр
Коллективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин в Україні

Вікторія Сливко
СУЧАСНИЙ НЕЗАЛЕЖНИЙ ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ БІЛОРУСІ

Фадєєва Надія Миколаївна
НАПРЯМИ СУЧАСНОЇ ПРАВОЗАХИСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК ПІД ВПЛИВОМ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Папезжук Ольга Вікторівна
УЧАСТЬ ПРОФСПІЛКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

Галак Анна, Кислицька Ніна
ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФСПІЛОК ШВЕЦІЇ ТА УКРАЇНИ

Борисов Олег Сергійович
ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКОЮ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ СВОЇХ ЧЛЕНІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ, У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ЇХ ПРАВ

Копосов Павло Германович
МОТИВАЦІЯ ЯК ДІЄВИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ЛІДЕРІВ

Власюк Ірина Іванівна
вихователь

Вінницького технічного коледжу

ЗЛЕТИ, ПАДІННЯ І БУДНІ ІЗРАЇЛЬСЬКОЇ «ПРОФСПІЛКОВОЇ ДЕРЖАВИ»

Історія сучасної Ізраїльської держави нерозривно пов'язана з профспілковим рухом. Профспілка, з'явившись на «землі Ізраїлю» задовго до того, як єврейську державу було засновано, без перебільшення, стала одним з наріжних каменів, на яких будувалася майбутня країна, і ще довго відігравала роль, яка далеко виходила за межі «профспілкової» компетенції. Організація стала заміником соціального департаменту неіснуючої ще держави, вона по суті розбудувала країну там, де раніше фактично не було нічого, окрім пісків.

Як усе починалося. Палестина, відірвана у переможеної Османської Імперії, перейшла під британський мандат – і з кожним роком приймає дедалі більше переселенців-євреїв з країн Європи. Після Першої світової війни в Ерец-Ізраель («Земля Ізраїлю», історична область, не ідентична до території нинішнього Ізраїлю) потік репатріантів в Палестину, йшов що тривав з кінця минулого століття, різко посилюється.

Поселенці, осідаючи в Палестині, створюють на ворожій землі трудові комуни – мошави. Дедалі більше єврейських робітників і службовців осідає в містах, привозячи із собою не тільки сіоністські, а й соціалістичні ідеї, які складно було реалізувати в Європі. І ось у Хайфі, яка була тоді головним промисловим центром Палестини, в грудні 1920 року відбувся загальний з'їзд ізраїльських робітників, який ухвалив рішення створити спільну робітничу профспілку – Гістадрут (Генеральна федерація робітників землі Ізраїлю).

Під прикриттям Гістадруту єврейським національним лідерам вдалося на території підмандатної Великій Британії Палестини таємно підготувати усю державну інфраструктуру, що після проголошення Держави Ізраїль дозволило розгорнути цю інфраструктуру буквально протягом кількох днів. Це підтверджує той факт, що єврейська профспілка виникла значно раніше, ніж національна держава.

У 1920 році спілка налічувала 4400 членів, до 1922 р. організація збільшилась до 8394 осіб, що становило близько половини єврейського робітничого класу в Палестині. До 1927 р. спілка вже налічувала 25 тисяч осіб, а в 1939 р., коли британська влада через вплив іммігрантів, наляканих підйомом нацизму в Європі, практично закрили Палестину для нових єврейських переселенців, – вже понад 100 тисяч осіб.

Однак з часом між жителями єврейських поселень, кількість яких збільшувалася з кожним роком, і арабським населенням Палестини збільшувалася ворожнеча. Зрештою справа дійшла до повноцінного і кривавого арабського повстання, що сталося в 1936 році. Гістадруту довелося

брати на себе ще й частину питань, пов'язаних із самообороною єврейських поселень.

У 1948 році Британія пішла з Палестини, давши можливість єврейському населенню проголосити створення держави Ізраїль. Роль Гістадрута з проголошенням незалежності не зменшилася. Завдяки притоку іммігрантів до кінця п'ятдесятих років чисельність профоб'єднання збільшилася в чотири рази, а його підприємства з кожним роком лише нарощували оборот, перетворюючись в корпорації і обростаючи дочірніми підприємствами.

Гістадрут став базою трудового сіоністського руху й однією з найвпливовіших установ держави Ізраїль. Окрім виконання ролі профспілки, він також став власником багатьох підприємств та найбільшим працедавцем у країні, утворивши цілий сектор економіки. Профспілка також сприяла ідеологічному і соціальному об'єднанню робітничого табору, процесам об'єднання суспільства і партій, що її утворили. У соціальному плані це відображало турботу про робітника, у плані культурному – розвиток івритської культури, у плані національному – допомогу репатріантам [1].

Новоприбулого в Палестину поселенця Гістадрут зустрічав, стаючи для нього одночасно біржею праці та фондом соціального страхування. Профспілка взяла також на себе об'єднання і важливе ідеологічне завдання – поширення івриту серед новоприбулих.

Керівники профспілки у ті роки були фактично і політичними лідерами нації. Головна сила єврейської оборони, єврейська військова організація Хагана, була підпорядкована керівництву профспілки. Пізніше на базі Хагани було створено ізраїльські збройні сили.

Саме тоді робітничі керівники змогли відчувати, що робочий рух приведе єврейську націю, котра була розкидана по світі і поверталася на історичні землі Ізраїлю, до здійснення її національних і політичних цілей.

Однак міцний і впливовий Гістадрут врешті-решт не встояв перед внутрішньою кризою – перш за все кризою ідеології. Як один з найбільших роботодавців країни організація стала втрачати престиж у захисті інтересів працівників. До того ж у 1977 році близькі Гістадруту партії, які виявляли раніше прихильність, втратили більшість у парламенті. До влади прийшла правоцентристська партія «Лікуд». Гістадрут, який роки протягом багатьох років формально і неформально серйозно впливав на політичний порядок у країні, вперше змушений був перейти в опозицію.

У вісімдесятих і на початку дев'яностих років вплив і чисельність Гістадруту поступово почали зменшуватися – і нарешті, в 1994 році керівництво організації погодилося на корінну та болісну реформу. Гістадрут відмовився від своїх підприємств, на яких працювали майже 300 тисяч осіб, і від лікарняних кас, заради участі в яких багато і платили внески в організацію, зняв обмеження на членство в організації за національною ознакою. Загалом, перетворився в майже звичайне профспілкове об'єднання.

Навіть назву, щоб підкреслити зміни, змінили – відтепер Гістадрут отримав епітет «Новий».

Сьогодні Гістадрут – це майже мільйон членів профспілки. Відсутність профспілкової організації на підприємстві – не перешкода для членства працівника в Гістадрут, він також має право користуватися юридичним захистом і іншими благами, які надає організація.

Внески працівників надходять безпосередньо в центральну касу Гістадруту і пізніше розподіляються між організаціями меншого порядку (локальні профспілки мають право утримувати додаткові внески на свої послуги). Окремо стоїть питання із внесками працівників-палестинців, які працюють в Ізраїлі на правах іноземців: Гістадрут збирає внески з них і за договором направляє гроші арабським колегам – Генеральній федерації профспілок Палестини.

Але, незважаючи на постійну боротьбу за існування, єврейська профспілка не перестає бути соціальним гарантом держави Ізраїль, уособленням нетерпимості до корупції та возвеличення культури людської свободи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Центральная профсоюзная газета «Солидарность». URL: https://www.solidarnost.org/articles/Profsoyuz__kotoryy_sozdal_stranu.html

Смітюх Софія Сергіївна
студентка

КЗВО «Луцький педагогічний коледж»

Волинської обласної ради

РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ У НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОМУ ВИХОВАННІ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ

Роль профспілкової організації у національно-патріотичному вихованні полягає у формуванні національно-патріотичного характеру юнаків і дівчат, спрямованого на вироблення активної життєвої позиції молодої людини, формування її особистого світогляду і способу мислення, почуттів, поглядів, становлення її як особистості, як громадянина своєї держави. Профспілка активно впливає на національно-патріотичне виховання української молоді – школярів та студентів. За участі профспілкової організації готуються і проводяться різноманітні масові заходи, екскурсії, походи тощо [1; 2; 4].

Від початку заснування і діяльності профспілкові організації мають розв'язувати певні завдання, як-от питання навчального процесу, побутове і господарське забезпечення, відпочинок та санаторно-курортне оздоровлення тощо. Організація освітнього процесу включає в себе реалізацію усіх складових процесу навчання і виховання. Основними напрямками виховання у сучасній системі освіти є фізичне, розумове, духовно-моральне, екологічне, трудове, економічне, естетичне та національно-патріотичне. Останнє посідає важливе місце у структурі освіти підрастаючого покоління і розглядається на державному рівні.

Однією із найбільш поширених на сучасному етапі форм національно-патріотичного виховання є запровадження дитячо-юнацької військово-патріотичної гри «Сокіл» («Джура»), метою якої є виховання патріотів України на засадах національної гідності, високої самосвідомості та активної громадянської позиції, а також сприяння фізичному розвитку особистості та пропаганді здорового способу життя. Дитячо-юнацька військово-патріотична гра «Джура» – один із методів оборонно-масової і спортивно-оздоровчої роботи, початкової військової та фізичної підготовки, формування особистості як козака-лицаря. Структура і зміст гри «Сокіл» («Джура») містять декілька таких складових: кодекс лицарської честі (головні риси – мудрість, шляхетність, відвага); козацькі осередки – штаб, рої, чоти, сотні, полки; козацькі старшини – отаман, ройовий, писар, обозний, осавул, хорунжий, бунчужний, скарбник, суддя, довбиш, товмач; ройові атрибути – назва, емблема, клич-гасло, знамено, клейноди, однострій. Існують також інші ігри подібного характеру, наприклад фізкультурно-оздоровчий патріотичний комплекс «Козацький гарт», національно-патріотична гра «Дорога на Січ» та інші [3].

Окрім проведення військово-патріотичних ігор різного змісту та характеру, профспілка є співучасником інших заходів, які сприяють національно-патріотичному вихованню молоді, а саме:

- проведення тренінгів та бесід «Твій вибір. Твоя відповідальність», «Знати, щоб жити», «Сила всередині нас» тощо;
- зустрічі з відомими людьми, письменниками, поетами, істориками, науковцями, організацією «Червоний хрест», пожежною інспекцією, патрулем поліції, медиками, політиками та іншими;
- відвідування місць історичних подій, відомих у історії територій;
- влаштування виставок (підготовка стендів пам'яті героїв Майдану та загиблих у АТО, пам'яті жертв Голодомору, Голокосту);
- підготовка заходів екологічного спрямування «Краса і біль України», «Бережи довкілля», «Лісовий спецназ» тощо;
- підготовка і проведення національно-патріотичного свята «Дорога на Січ»;
- організація фізкультурно-оздоровчого патріотичного заходу «Козацькі забави»;
- проведення концерту-реквієму «Суд над війнами»;
- підготовка заходів естетичного спрямування «Для порятунку нації – краса» та інші.

Профспілка безпосередньо залучена в організації та проведенні усіх цих заходів і займається пошуком засобів для організації свят, питаннями матеріального забезпечення національно-політичних та військово-патріотичних заходів. За участі профспілкової організації проводяться масові свята, масштабні ігри, а також заходи, спрямовані на поліпшення стану рідного міста чи країни і на виконання суспільно-корисних обов'язків.

Профспілка, згідно зі своїми основними завданнями, співпрацює і з дитячими та молодіжними громадськими організаціями: «Пласт», «Січ», «Сокіл», «Асоціація Гайдів України», «КРОКС», «Екологічна варта» та інші. Взаємодія з цими організаціями оптимізує та покращує процесу виховання молодого покоління, зокрема і національно-патріотичної складової цього процесу.

Отже, питання формування національної самосвідомості, патріотичного духу, любові до України і своїх побратимів на сучасному етапі розвитку нашої країни дуже актуальне і потребує контролю. Саме з цієї причини дотримання усіх вимог до національно-патріотичного виховання є обов'язковим. Варто зробити висновок, що роль профспілки у цьому процесі дуже глибока і велика.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Банар Л. В. Роль студентського профспілкового комітету у національно-патріотичному вихованні підростаючого покоління. URL : <http://188.190.33.56:7980/jspui/handle/123456789/3016>
2. Ївженко Ю.В. Педагогічні умови формування почуття громадянськості студентів у діяльності молодіжних громадських організацій // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць. Северодонецьк: вид-во СНУ ім.В.Даля, 2016. Вип. 6(75). С. 70-79.

3. Савченко Н. В. Гра «Джура» у дитячих таборах, закладах оздоровлення та відпочинку. Київ, 2016. С. 9.

4. Шинкаренко В. В. Національно-патріотичне виховання студентської молоді: реалії часу. URL:
<http://188.190.33.56:7980/jspui/handle/123456789/3036>

Хомярчук Алла Петрівна
Голова профспілкової організації студентів
КЗВО «Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО НАВЧАННЯ

Профспілкова освіта – це система цільових дій профспілок, направлених на:

- підвищення рівня тематичного інформування профспілкових кадрів і активу у проблемах економічного, політичного, соціального розвитку держави та суспільства, функціях, формах та методах профспілкової діяльності в умовах сучасного реформаційного процесу;

- створення необхідних наукових, методичних, фінансових, організаційних умов для систематичного підвищення рівнів ділової кваліфікації діючих лідерів профспілкового руху на усіх рівнях профспілкових органів та організацій, підвідомчих профспілкам структур;

- підготовку резерву профспілкових керівників вищої кваліфікації на основі як стандартних програм із спеціальностей кваліфікаційного переліку Міністерства освіти України, так і програм вищої освіти, які відображають напрямки діяльності професійних спілок юридичного, економічного, соціального, екологічного, інших напрямків освіти, що є в навчальних закладах, утворених профспілками України.

Метою профспілкового навчання є формування у членів профспілки на основі отримання знань більш активної громадської позиції, уміння відстоювати права [1]. Основні завдання профспілкового навчання:

- одержання працюючими достатнього обсягу знань і вмінь, необхідних для розв'язання юридичних, економічних і соціальних проблем трудових відносин;

- вивчення й узагальнення досвіду роботи профспілкових організацій усіх рівнів;

- посилення інформаційної взаємодії між членами профспілки та її керівними органами;

- вивчення мотивації профспілкового членства, формування свідомого членства у профспілці, проведення заходів, спрямованих на залучення до профспілки;

- проведення профспілкою незалежної політики при взаємодії з державними органами, роботодавцями, органами місцевого самоврядування.

У профспілковому навчанні має бути важливим не лише те, як багато дізналися слухачі під час навчання, а й те, як вони використовуватимуть здобуті знання. Виходячи з цього, можна визначити основні принципи профспілкового навчання:

- основа профспілкового навчання – це навчання, яке ґрунтується на досвіді, а також практичне навчання;

- профспілкове навчання є колективним («всі ми вчимося один у одного і разом один з одним»);

- це не просто передача знань від викладача до слухачів, а й організація колективного навчання, при якому навчальні групи мають вдосконалюватися самостійно;

- навчання починається з досвіду, з вирішення реальних проблем;

- роль профспілкового викладача полягає у тому, щоб організувати та забезпечити навчання, а не в тому, щоб бути експертом, який знає правильні відповіді на запитання;

- результатом профспілкового навчання має стати практична діяльність.

Учасники навчання повинні виробити в собі впевненість та навички спільно діяти задля вирішення тих чи інших проблем. Якщо цього досягти не вдається, можна вважати, що мета навчального процесу не досягнута.

При проведенні занять краще використовувати нові освітні технології і активні методи навчання, які забезпечують врахування особливостей навчання та ефективного досягнення поставлених цілей [2]. Інтерактивні методи навчання підвищують ефективність навчального процесу і сприяють:

- створенню сприятливих умов для навчання;

- процесу передачі інформації зі спільною роботою учасників;

- новому імпульсу навчальної програми.

До методів інтерактивного навчання можна віднести:

- метод аналізу ситуацій;

- ділова гра;

- рольова гра;

- тренінг;

- дискусія;

- круглий стіл;

- практичне заняття.

Використання різних методів навчання сприяє не лише збереженню уваги і працездатності групи, а й відображає реальні життєві ситуації, які необхідно вирішувати [3].

Таким чином, профспілкове навчання дає змогу формувати активних, компетентних, ефективних лідерів, якісно структурувати власні навички та вміння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мошенський О. С. Роль профспілок у розбудові громадянського суспільства в Україні. URL: [http:// univd.edu.ua /science-issue/issue/3195](http://univd.edu.ua/science-issue/issue/3195)

2. Ївженко Ю.В. Тренінг як засіб формування комунікативних здібностей у студентських лідерів/ Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-педагогічні основи розвитку особистості в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи». Київ, 2018. С.303

3. Рада Федерації професійних спілок України з питань організаційної роботи. Рекомендації щодо створення та діяльності Школи профспілкового активу первинної профспілкової організації. 11.03.2009.

Добровольська Г.О.,
перший проректор,
професор кафедри соціології та
суспільних наук Академії праці,
соціальних відносин і туризму

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРОФСПІЛКОВОГО ЧЛЕНСТВА В УКРАЇНІ

Проблема мотивації профспілкового членства є найбільш гострою, складною та дискусійною як для самих працівників, так і для сучасних українських профспілок.

У першу чергу це пов'язано з тим, що починаючи з 1990 р., тобто з моменту, коли на базі Укрпрофради було утворено Федерацію незалежних профспілок України, й до сьогодні спостерігається тенденція постійного скорочення кількості членів профспілок. Так, з 1990 р. до 2021 р. кількість членів профспілок зменшилася з 25 млн до 4,35 млн осіб, тобто на 83 %. Тільки за 2020 рік загальна чисельність членів профспілок зменшилась на 348 464 особи [1].

Серед причин цієї негативної тенденції можна виділити як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники.

До об'єктивних слід віднести: зміну політичного курсу в Україні за часів незалежності, соціально-економічні перетворення, процеси скорочення державних підприємств, приватизацію, проведення масштабних структурних реформ у різних галузях економіки, руйнування промисловості та скорочення вітчизняного виробництва, закриття підприємств, намагання підмінити профспілки різними громадськими організаціями, міграція трудового населення, недосконале трудове законодавство і, як наслідок – наступ роботодавців на права членів профспілок.

Сьогодні для українського суспільства характерний низький рівень оплати праці та соціальних гарантій, скорочення робочих місць та зростання безробіття, поширення бідності серед працюючого населення. Втручання влади у діяльність фондів соціального страхування призвело до руйнівних наслідків – скасування оздоровлення працюючих і дітей, невиплати лікарняних та появи інших загроз соціального характеру.

Крім того, карантинні заходи, пов'язані з COVID-19, теж мають величезний негативний вплив на соціально-економічну ситуацію в країні та матеріальне становище людей.

До суб'єктивних чинників належать: зниження престижу роботи в профспілкових органах у зв'язку з недостатньою захищеністю їх працівників, залежність голів первинних профорганізацій від роботодавців, низький рівень захисту профспілкою своїх членів, небажання працівників сплачувати профспілкові внески, втрата почуття солідарності, відсутність досвіду у профспілкових організаціях щодо мотиваційної діяльності.

За радянських часів було стовідсоткове членство, профспілка надавала стандартний соціальний пакет послуг, тому питання підвищення мотивації взагалі не існувало.

За сучасних умов ситуація кардинально змінилася. Сьогодні профспілкам треба докласти чималих зусиль для того, щоб мотивувати працівника вступити до своїх лав або залишитися в них.

До того ж, самі наймані працівники часто не розуміють, навіщо їм потрібна профспілка, у чому переваги членства в ній.

Є також інша категорія людей, які розглядають профспілку як споживчу організацію, від якої очікують лише матеріальної допомоги. На жаль, така мотивація є досить сталою.

Якими ж сьогодні можуть бути мотиваційні аспекти профспілкового членства?

Перш за все, це розуміння захисної функції профспілок, їхньої ідеології.

Для кожного рядового члена профспілки основним мотивуючим фактором є конкретна робота його профспілки щодо захисту його соціально-економічних прав та інтересів.

Члени профспілки повинні чітко усвідомлювати необхідність укладання колективного договору як інструменту колективного захисту своїх соціально-економічних прав та інтересів перед роботодавцем. Укладання колективного договору повинно відбуватися максимально прозоро, а інформація про додаткові пільги, яких вдалося добитися профспілкам, повинна бути доведена до кожного працівника. Саме через колдоговірну діяльність профспілка може бути реальним захисником людини праці від загрози скорочення, незаконного звільнення, порушення норм та умов оплати праці, порушення норм охорони праці тощо. Хоча певним фактором, який знижує мотиваційне значення колективного договору, є те, що його дія, згідно з чинним законодавством, розповсюджується на всіх працівників підприємства чи установи.

Важливий мотиваційний фактор – це правозахисна робота профспілки, а саме: надання безкоштовної юридичної допомоги, консультування, контроль за дотриманням роботодавцем трудового законодавства, навчання працівників тощо.

Значну роль у підвищенні рівня довіри до профспілки відіграють різноманітні колективні дії працівників, наприклад, результативні акції протесту чи страйки. Вони є переконливим аргументом у суперечці з владою, роботодавцем і підвищують віру в солідарність дій.

Особливе місце в системі мотивації посідає інформаційна робота профспілок, яка є найбільш ефективним інструментом популяризації профспілкового руху.

На жаль, за сучасних умов відбувається послаблення профспілкового руху в Україні. Він втратив ініціативність, системність, часто демонструє неготовність протистояти наступу на соціально-економічні права людей. Дуже повільно відбувається оновлення профспілкових кадрів. Акції протесту малорезультативні, відчувається брак інформаційної діяльності.

Отже, сьогодні перед профспілковими органами усіх рівнів стоїть низка першочергових завдань:

- поширення ідеології сучасного профспілкового руху, яка передбачає самоорганізацію найманих працівників для захисту своїх прав та інтересів, усвідомлене членство в профспілкових лавах, активні та солідарні дії;
- удосконалення організації колдоговорної роботи, соціального діалогу;
- ефективний та результативний правовий захист;
- уміле застосування комплексу форм і методів роботи, наполегливості керівників профорганізацій у вирішенні проблем трудових колективів;
- підвищення авторитету профспілкових кадрів;
- використання сучасних комп'ютерних технологій у донесенні інформації до спілчан;
- налагодження співпраці досвідчених профспілкових лідерів з молоддю як з потенційним резервом.

Таким чином, мотивація профспілкового членства – це комплексна система заходів, форм і методів роботи, яка повинна сприяти зміцненню профспілкових структур, підвищенню авторитету та впливу профспілкових організацій у трудових колективах і, як наслідок, – зростанню чисельності членів профспілок.

Варто зазначити, що ефективна діяльність профспілки, як громадської організації, напряму залежить від її чисельності: чим більша кількість членів, тим більше в неї шансів привернути увагу до своїх проблем, як роботодавців, так і органів влади, тим більше її вплив та авторитет.

На нашу думку, майбутнє українського профспілкового руху визначається ступенем його необхідності та затребуваності у найманих працівників. Цього можна досягти лише тоді, коли переваги члена профспілки будуть очевидними, реальними та матимуть практичні переваги порівняно з іншими працівниками.

СПИСОК ВКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Постанова Президії ФПУ «Про Зведені статистичні дані членських організацій Федерації профспілок України за 2020 рік»// https://www.fpsu.org.ua/images/250321/П-33-14_Статзвіт_2020.pdf

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ГРУЗІЇ (2006–2021 РОКИ)

Після розвалу Радянського Союзу в Грузії розпочалися реформи та перехід країни на ринкову економіку. В 1990–1994 роках скоротився обсяг ВВП на 72%. У 1998–2003 роках економіка Грузії дещо пожвавилася, але у 2005–2006 роках у результаті введеного Росією жорсткого ембарго економічне зростання становило лише 9%. Водночас економічні проблеми країн-партнерах скорочення призвели до зменшення міжнародної підтримки [1].

Ліберальні реформатори зменшили права найманих працівників, прийнявши в 2006 році Трудовий кодекс Грузії. Одночасно відмінено низку законів та нормативних актів, а саме: Кодекс законів про працю Грузії від 28 червня 1973 року; Закон Грузії "Про колективні договори і угоди" від 10 грудня 1997 року; Закон Грузії "Про порядок врегулювання колективних трудових спорів" від 30 жовтня 1998 року; Закон Грузії "Про зайнятість" від 28 вересня 2001 року; Закон Республіки Грузія "Про скасування існуючих і відновлення традиційних святкових днів" від 22 листопада 1990 року; Наказ Міністра праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії "Про затвердження Положення про державний підвідомчий заклад, що входить у сферу управління Міністерства праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії, – Інспекції праці" від 16 листопада 2004 року №310/n; підзаконні нормативні акти, видані (прийняті) на їх підставі підлягають скасуванню законодавчих актів, визначених цим Кодексом [2].

Коли до Трудового кодексу внесли зміни, у профспілках виникло багато проблем, які призвели до значного зменшення чисельності організацій. Всі відчували негативне ставлення до профспілкового руху з боку держави. З'явилася різка дискримінація за профспілковою ознакою в освіті, залізничному транспорті та інших галузях. Була запроваджена негласна заборона на перерахування членських внесків. Коли профспілкові організації намагалися перерахувати членські внески, банки відмовляли. Профспілки звернулися до міжнародних організацій щодо захисту найманих працівників, почали наполегливо відстоювати кожну свою пропозицію, проводили акції протесту [3; 4].

У січні 2013 року Міністерство Юстиції Грузії опублікувало законопроект про зміни в Трудовому кодексі. В новій редакції керівництво держави намагалося відрегулювати баланс трудових відносин, поліпшити правові гарантії найманого працівника та виконати зобов'язання перед Європейськими інститутами. Як зазначали експерти, новий проект частково збільшив права найманих працівників, але не обмежив права роботодавця. В червні 2015 року розпочався моніторинг трудовою інспекцією виконання Трудового кодексу в Грузії [5].

Керівництво держави сподівалося, що прийняте нове ліберальне трудове законодавство, відміна значної кількості регулятивних документів для бізнесу дозволить поліпшити інвестиційну атмосферу в Грузії. Сьогодні багато експертів зазначають, що прийнятий курс не виправдав себе, значних іноземних інвестицій не надійшло, середній рівень прибутку громадян залишився низьким, зросло безробіття [6; 7].

У 2016 році ситуація змінилася на краще, прийшли нові міністри. Держава й роботодавці не так помітно втручаються у профспілковий рух. Об'єднання профспілкових спілок Грузії затвердило програму дій на період 2017–2021 роки. В програмі зокрема зазначається, що, незважаючи на суттєвий прогрес, все ще зберігається необхідність внесення змін з точки зору соціальної політики і трудового законодавства, а саме: інтенсифікація активної і пасивної політики працевлаштування, прийняття закону про мінімальну заробітну працю, поліпшення захисту жінок та працевлаштування молоді, проведення пенсійної реформи, викорінення дискримінації щодо профспілкового членства [8].

29 вересня 2020 року Парламент Грузії прийняв зміни та поправки до Трудового кодексу щодо дискримінації на робочому місці, регулювання відпусток, оплати праці, роботу у нічні зміни, роботу по змінам та нічний час, індивідуальні трудові відносини та багато інших питань. Поправки розширили повноваження Державної інспекції праці, наприклад, можливість проведення позапланових перевірок у всіх галузях праці [9].

Прийняття поправок до Трудового кодексу викликало позитивну реакцію серед громадян та міжнародних організацій. Так, Міжнародна правозахисна організація Human Rights Watch привітала реформу, яку давно чекали в Грузії. Центр освіти та моніторингу прав людини (ЕМС) заявив, що реформа стала ще одним кроком у захисті трудових прав, але проблеми у законодавстві залишаються. Посольство США в Грузії привітало внесення змін у Трудовий кодекс та зазначило важливість виконання грузинськими роботодавцями визнаних міжнародних стандартів. Своєю чергою посол ЄС в Грузії зазначив, що прийняття Трудового кодексу є важливим сигналом про те, що уряд виконує взяті перед Європейським союзом зобов'язання [10].

Незважаючи на позитивні зміни, які поліпшують права найманих працівників у Грузії, деякі пропозиції профспілок були відхилені, серед них

пропозиції встановити початкову ставку оплати наднормової праці на рівні 125%, право проводити солідарні страйки на підтримку робітників інших компаній. Законодавство не змінило поняття і розмір мінімальної заробітної плати, що становить близько 6 доларів на місяць та інше.

Представники багатьох міжнародних профспілкових об'єднань привітали профспілки і працівників із позитивними поправками до трудового законодавства Грузії. Так, Кемаль Озкан, заступник генерального секретаря Міжнародного профспілкового об'єднання IndustriALL звернув увагу на необхідність імплементації поправок у трудові відносини та продовжити роботу щодо поліпшення законодавства, на часі встановлення гідної мінімальної заробітної плати відповідно до стандартів Міжнародної організації праці [11].

Висновок. Започатковані ліберальні економічні реформи та зміни в трудовому законодавстві не поліпшили інвестиційний клімат у Грузії. Разом з тим, прийнятий у 2006 році Трудовий кодекс призвів до значних страждань багатьох громадян.

Завдяки п'ятнадцятирічній активній позиції грузинських профспілок та міжнародній підтримці Парламент Грузії прийняв поправки до Трудового кодексу, що значно поліпшило умови праці найманих працівників. Разом з тим, грузинське суспільство повинно вирішити багато соціально-економічних проблем, як-от: низька заробітна плата, безробіття, еміграція молоді за кордон, утиск прав найманих працівників та інше.

Досвід боротьби грузинських профспілок став хорошим уроком для всіх нас. Так, наприклад, профспілки України у лютому 2020 року виступили проти окремих положень проєкту закону про працю №2708, яким планувалося запровадити «нове» трудове законодавство, що обмежує права працівників.

Профспілкові об'єднання багатьох країн, а саме США, Австрії, Швеції, Грузії, Білорусі, Молдови, Киргизстану, Кенії, Гани, Тунісу, Албанії, Малайзії, Танзанії, Лівану, Сербії підтримали українські профспілки та солідарно виступили проти законопроєктів №2708 («Про працю») та №2681 («Про профспілки»). 4 березня 2020 року Кабінет Міністрів України відкликав проєкти законів №2708 та №2681 [12].

Список використаних джерел

1. Домбровски М. Глобальный финансовый кризис и его последствия для развивающихся рынков. Центр социально-экономических исследований. Варшава. 2009. URL: https://www.case-research.eu/files/?id_plik=2004
2. Трудовой кодекс Грузии от 25 мая 2006 года №3132-Іс https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127827.pdf
3. Грузія: досягнення й досвід 14 березня 2014, П'ятниця, №11 (11) URL: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/6793>

4. Мюллер А. Законодательство о защите занятости ГРУЗИИ: обзор на основе стандартов МОТ, индикаторов ОЭСР и сравнительного трудового права Industrial and Employment Relations Dept. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_212713.pdf
5. «Трудовой кодекс в Грузии – какие изменения вносятся в трудовой кодекс?». Журнал «Либерали», 2013, г. Тбилиси URL: <https://bureau.in.ua/downloads/news/2015-11-09/georgia.docx>
6. Заключительный Отчет Европейской Комиссии. Главный Директорат по занятости, социальным делам и инклюзивности. 2011г. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6886&langId=ru>
7. Грузия: особенности экономического роста. Бюллетень о текущих тенденциях мировой экономики: июль 2019. URL: <https://ac.gov.ru/archive/files/publication/a/23404.pdf>
8. Программа действий Объединения профессиональных союзов Грузии в период 2017-2021гг. <http://gtuc.ge/ru/%e1%83%a9%e1%83%95%e1%83%94%e1%83%9c%e1%83%a1-%e1%83%a8%e1%83%94%e1%83%a1%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%94%e1%83%91/%e1%83%a1%e1%83%a2%e1%83%a0%e1%83%90%e1%83%a2%e1%83%94%e1%83%92%e1%83%98%e1%83%90/%e1%83%a1%e1%83%90%e1%83%9b%e1%83%9d%e1%83%a5%e1%83%9b%e1%83%94%e1%83%93%e1%83%9d-%e1%83%92%e1%83%94%e1%83%92%e1%83%9b%e1%83%90/>
9. Трудовой кодекс Грузии. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=19>
10. Парламент Грузии принял поправки в Трудовой кодекс в окончательном чтении, 2020. URL: <https://civil.ge/ru/archives/372008>
10. Профсоюзная кампания привела к улучшению трудового законодательства в Грузии. URL: <http://www.industrialunion.org/ru/profsoyuznaya-kampaniya-privela-k-uluchsheniyu-trudovogo-zakonodatelstva-v-gruzii>
11. Кабінет міністрів відкликав проєкт Закону про працю №2708... URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2890390-kabmin-vidklikav-zakonoproekt-pro-pracu.html>

Бражевська Ніна Вікторівна
студентка Київського коледжу
легкої промисловості

Шведська конфедерація професійних асоціацій SACO. Студентське об'єднання SACO

З метою підвищення рівня захисту трудових прав працівників та розбудови демократичного, громадського суспільства і розвитку соціального діалогу профспілки об'єднуються за галузевими, географічними або іншими принципами. У Швеції найбільш численними спілками є Шведська конфедерація професійних асоціацій (SACO) та Шведська конфедерація професійних службовців (ТСО) [1; 2].

SACO об'єднує 21 національну профспілку і нараховує понад 700 тисяч членів. Серед них 100 тисяч є студенти закладів вищої освіти. Студенти входять до 19 членських організацій SACO [3; 4].

Конфедерація просуває інтереси своїх членів та підтримує профспілки шляхом аналізу, дебатів та формування думок. Найбільш підготовлені фахівці об'єднання проводять дослідження та публікують звіти, організують семінари та заходи, беруть участь у багатьох різних заходах, щоб впливати на прийняття політичних рішень.

SACO є політично незалежною конфедерацією. Це не означає, що вони відмовляються співпрацювати і намагаються впливати на політиків з деяких питань. Вони концентруються на питаннях, які стосуються зайнятості фахівців, освіти, досліджень та ринку праці.

SACO спрямовує свої зусилля на забезпечення професійної діяльності найманих працівників, поліпшення умов праці, працевлаштування на підприємствах Швеції. Основними її завданнями є безпека роботи, захист прав, зарплата, робоче середовище та якість підготовки (підвищення кваліфікації).

Кожна профспілка будує свою діяльність на основі конкретних потреб своїх членів. Профспілки є експертами у професіях своїх членів та умовах працевлаштування. Ось чому членам може бути запропонована індивідуальна підтримка відповідно до ситуації, освіти та досвіду.

Студентські секції галузевих профспілок об'єдналися на національному рівні в SACO Student, яке є найбільшим у Швеції, має власні органи – конгрес, раду, президента, віце-президента. Метою діяльності цього об'єднання є поліпшення становища студентів і випускників університетів та необхідність впливати на політику в галузі освіти і праці.

Серед стратегічних питань SACO Student є забезпечення соціального страхування студентів, працевлаштування студентів після завершення навчання, організація літніх курсів, проведення самостійної політики.

SACO проводить найбільший Студентський освітній ярмарок у Швеції. Учасниками ярмарку є університети, роботодавці та організації, агенти та

міжнародні університети і коледжі, а також професійні асоціації, які надають інформацію про академічну кар'єру [5].

Для багатьох молодих людей вибір закладу вищої освіти починається на студентському ярмарку SACO. Вони відкривають широкий спектр надання освітніх послуг і надихаються як постачальниками освіти, освітніми організаціями, так і майбутніми роботодавцями. Лекції, презентації, експонати, спілкування з представниками закладів вищої освіти, поради експертів, все це дозволяє майбутньому студенту свідомо вибрати професійну кар'єру.

Багато експертів зазначають високий рівень розвитку освіти у Швеції. І щороку країна покращує свої позиції в європейському та міжнародному рейтингах за якістю освіти. Так, відповідно до Шанхайського рейтингу (міжнародного) у 2020 році до першої сотні входили Каролінський інститут (42), Стокгольмський університет (69), Університет Уппсали (77) [6].

Шведські студенти мають право подати заявку на отримання фінансової допомоги на навчання в іншій країні. Умовою є те, що закордонна освіта повинна бути визнана Шведським національним агентством вищої освіти.

Окрім ярмарків, SACO пропонує низку інструментів, що дозволяють свідомо обирати освіту. Розробляються освітні сайти, розповсюджується відповідна література про те, як вибрати освіту, як підготуватися до навчання, та прогнози ринку праці. Усі книги безкоштовно розповсюджують серед учнів старших класів.

Завдяки співпраці профспілок та уряду у Швеції молодь, навіть з невеликими доходами в сім'ї, має можливість отримати стипендію та глибокі знання в університетах. Також забезпечується навчання дорослих громадян, а для іммігрантів і їх дітей розроблені спеціальні освітні програми. Слід зазначити, що освіта в Швеції дає молоді хороші стартові можливості, а шведські дипломи користуються попитом в усьому світі [7].

Список використаних джерел

1. Робітничий рух у Швеції. URL: [HTTPS://UK.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D1%83%D1%85_%D1%83_%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%97](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D1%83%D1%85_%D1%83_%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%97)
2. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: зб. матеріалів III Всеукр. наук.- практ.конф. [ред. Ївженко Ю.В.; заг. ред, д.і.н., доц. Добровольська Г.О.]. Київ: Четверта хвиля, 2020. 96 с.
3. САКО, Шведська конфедерація професійних асоціацій. URL: <https://www.saco.se/en/>
4. Студентські профспілки у Європі [Електронний ресурс]. 2016. URL: <https://pon.org.ua/novyny/4850-studentsk-profsplki-u-yevrop.html>
5. Exhibiting at Saco Student Fairs [Електронний ресурс]. 2018. URL: <https://www.saco.se/en/studentfair/for-exhibitors/att-stalla-ut-pa-saco-studentmassor/>.

6. Академічний рейтинг університетів світу. URL:

<https://www.shanghairanking.com/institution?name=&r=sweden>

7. Особливості здобуття освіти в Швеції в 2021 році [Електронний ресурс]. 2020. URL: <https://poradnuk.com.ua/kraini-svitu/europe/sweden/osvita-v-shvetsiyi.htm>.

ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У ШВЕЦІЇ

Профспілковий рух у Швеції бере свій початок із 1850-х років, коли робітники організували перші стихійні продовольчі бунти, які переросли в страйк. У 1870 роках неорганізовані групи найманих працівників почали об'єднуватись для спільної боротьби. Центральною подією у розвитку профспілок стала лекція Августа Палма, прочитана в готелі «Стокгольм», на тему «Що хочуть соціал-демократи?» («*Hvad vil Social-Demokraterna?*») 6 листопада 1881 року.

У 1886 році засновані шведська типографська ліга, шведська поштова спілка та інші. 1890 рік відзначений тим, що під час протестних дій, шведські робітники вперше сформулювали до роботодавців вимоги – 8 годин на працю, 8 годин на свободу, 8 годин на відпочинок.

З кожним роком профспілковий рух у Швеції розростався, в 1909 році у загальнонаціональному страйку вже взяли участь близько 300 000 працівників. У процесі тривалої боротьби в 1927 році вплив профспілок на трудові відносини значно зріс. Так, у цей рік, за ініціативи місцевих профспілок до Центральної організації робітників Швеції подало 2000 заяв на право трудових відносин. У 1928 році Парламент приймає закон про колективні договори [1].

Прикладом впливу цих організацій на шведське суспільство є впровадження "*шведської моделі*" у побудову *держави загального благоденства*. Створена система освіти в Швеції повною мірою відображає традиції партнерства та шведської ментальності: терпимості та толерантності в суспільстві. Культивувати такі якості починають з родини, продовжують у дитячому садочку та початковій школі [2].

У системі освіти Швеції учень і педагог виступають партнерами, рідко опонентами. Іноді виникають проблеми при реалізації з боку учня, вони не зовсім розуміють принципи партнерства. Не завжди підліток може адекватно зрозуміти переваги такої моделі, однак саме така модель впроваджується в освіту та виховання [3].

Хочеться відзначити, що середня освіта є обов'язковою та безкоштовною. Вища освіта в Швеції також безкоштовна для громадян Швеції та Європейського Союзу, її отримує значна частина молоді.

Національна профспілка вчителів Швеції та Шведська асоціація викладачів університетів входять до складу SACO. До профспілки вчителів SACO входять 85 тисяч дипломованих учителів. Для тих, хто ще навчається та планує викладати, в профспілці діє студентська асоціація, яка

представлена в усіх педагогічних університетах. До складу студентської асоціації входять також аспіранти [4].

Серед досягнень студентської асоціації Національної профспілки вчителів: підвищення стипендії для аспірантів, покращення умов навчання, наставництва, умов праці та доступу до ресурсів університету.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Робітничий рух у Швеції. URL: [HTTPS://UK.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D1%83%D1%85_%D1%83_%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%97](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D1%83%D1%85_%D1%83_%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%97)
2. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: зб. матеріалів Всеукр. наук.- практ. конф. [ред. Ївженко Ю.В.; заг. ред. Буяшенко В.В.]. Київ: Четверта хвиля, 2018. 96 с.
3. Освіта в Швеції. URL: <http://fedorchenko.ho.ua/se/1.html>
4. Студентські профспілки у Європі. URL: <https://pon.org.ua/novyny/4850-studentsk-profspiki-u-yeвроп.html>

Участь німецьких профспілок у керівництві компаніями та професійній підготовці

Найважливіша профспілкова організація – Німецька конфедерація профспілок (Deutscher Gewerkschaftsbund, або DGB), яка є асоціацією восьми профспілок окремих секторів економіки, що представляють понад 6 мільйонів осіб станом на 2020 рік. Найбільша єдина профспілка – це IG Metall, яка за станом на 2020 рік об'єднує близько 2,2 мільйона членів у металургійній промисловості (зокрема автомобілебудування та машинобудування), електроніці, сталеливарній, текстильній, деревообробній та синтетичній галузях [1].

Профспілки вважаються коаліціями соціальної політики, які особливо захищені конституційно гарантованим правом на створення асоціацій для збереження і поліпшення умов праці і економіки. Отже, угоди, що обмежують або перешкоджають цьому праву, є недійсними і незаконними.

Представництво робітників у Німеччині має бінарну структуру: профспілки, які контролюють умов праці, такі як колективні угоди про заробітну плату, для цілих секторів або окремих компаній, що визначають рівень заробітної плати і робочий час, з одного боку, і виробничі ради (Betriebsräte), які обираються співробітниками і представляють їхні інтереси на рівні компанії. Вони формують і контролюють виконання рамок, встановлених профспілками і законами в компанії.

Німецькі виробничі відносини характеризуються високим ступенем участі працівників аж до спільного прийняття рішень у радах компаній («Aufsichtsrat»), в яких профспілкові діячі і виробничі ради, обрані працівниками, мають повне право голосу. Представники місцевих профспілок обираються членами профспілок демократичним шляхом і формально значною мірою автономні. Центральні ради директорів («Форстанд») обираються делегатами.

Також профспілки, як і підприємства, можуть подавати пропозиції щодо (подальшої) розробки існуючих і нових спеціальностей, а також є учасниками процесу розробки як такого. Поруч із цим профспілки роблять важливий внесок у практичне застосування та забезпечення якості навчання на підприємстві, надаючи консультації радам трудових колективів. Вони контролюють практичну частину навчання, виступають у ролі контактних осіб для молоді, допомагають вирішувати конфлікти та стежать за дотриманням норм і стандартів.

Членом профспілки може бути кожний учень. Таке членство автоматично гарантує правовий захист у питаннях праці, навчання та соціального забезпечення, стосовно яких профспілками надаються відповідні консультації. Щомісячний членський внесок становить 1 відсоток від

загального доходу. Найбільшими профспілками в Німеччині є IG Metall, що має 2,3 мільйони членів, та Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, що нараховує 2 мільйони членів. Загалом майже 20 відсотків німців є членами профспілок.

Законом про професійну підготовку передбачено, що рамкові умови для професійної освіти та навчання встановлюються спільно роботодавцями, працівниками та державою. При цьому профспілки виконують декілька важливих функцій. У ході колективних переговорів вони визначають основні принципи щодо договорів про навчання на виробництві з асоціаціями роботодавців. Окрім того, вони узгоджують рішення про розмір оплати за навчання на виробництві, кількість днів відпустки та тривалість випробувального терміну. Також на колективних переговорах може обговорюватися питання про тимчасове працевлаштування учнів після завершення навчання.

У Німеччині членами профспілок можуть бути студенти. У зв'язку з тим, що майже кожен студент може стати вчителем або науковцем Німецька профспілка працівників освіти фактично приймає усіх студентів, які хочуть до неї вступити. Разом з тим, статистика показує що більшість студентів-членів профспілки є студенти педагогічних спеціальностей. Розмір членських внесків до Профспілки для студентів у розмірі 2,50 євро на місяць [2].

Загалом німецькі профспілки домоглися переконливих успіхів. Найголовнішими з них: робітники і службовці в Німеччині працюють в середньому від 35 до 38,5 годин на тиждень. Якщо підрахувати відпустки і свята, то в рік німці працюють менше всіх у світі. На всіх великих і середніх підприємствах працюють ради представників робітників і службовців, у яких є право голосу при вирішенні найважливіших проблем. У Німеччині діють найжорсткіші правила, що захищають робітників і службовців від звільнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Німецька конфедерація профспілок. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029>
2. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: зб. матеріалів Всеукр. наук.- практ. конф. [ред. Івженко Ю.В.; заг. ред, Буяшенко В.В.]. Київ: Четверта хвиля, 2018. 96 с.
3. Trade Unions in Germany
URL: https://ru.qaz.wiki/wiki/Trade_unions_in_Germany#Structure

СТУДЕНСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА СТУДЕНСЬКІ ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ, ЇХНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Самоорганізація людей вважається однією з найважливіших умов та ознак сформованості громадянського суспільства. Як вважають вчені, здатність держави до самоорганізації є принциповою ознакою, можливість яка може свідчити про розвиток громадянського суспільства в країні. Посилаючись на історичні факти, можна сказати, що в Україні доволі висока активність населення, загалом ця активність приводить до створення профспілок, особливо це помітно у студентських профспілкових організаціях [1].

Профспілкова організація студентів – це добровільна неприбуткова соціальна організація студентів закладів вищої освіти або фахової передвищої освіти, метою якої вважається захист навчальних, соціально-економічних прав та інтересів членів організації [2].

Студентські профспілки мають за мету об'єднання студентів задля досягнення конкретної цілі. Зазвичай студентські профспілки навчальних закладів допомагають у досягненні планів, ідей чи думок студентів, які можуть на краще змінити навчання чи побут студента. Головними функціями студентської профспілки є: захист прав та інтересів студентів при встановленні та нарахуванні стипендій, організації навчального та наукового процесів, контролю умов праці (навчання), пильний нагляд за виконанням техніки безпеки, створення умов для активного здорового відпочинку студентів, їхнього розвитку тощо [3].

Студентство є складовою частиною молоді та специфічною соціальною групою, характеризується особливим способом життя, умовами навчання і побуту. Більшість студентів на період навчання живе у гуртожитках при університетах, завдяки чому мають спільний студентський побут, формуються спільні студентські традиції та світогляд тощо. Певну роль у розвитку студентських відносин, втілення ідей цієї соціальної групи беруть на себе Студентські профспілкові організації та Студентське самоврядування [4].

У сучасній Європі студенти беруть активну участь у житті закладу освіти через студентські ради та профспілкові організації. Заклади освіти розглядають це не просто як додаткову гарантію відповідності освітніх послуг вимогам студентів, а й як чинник формування соціальної активності молоді, розвитку її політичної та правової культури й соціалізації [5].

В Україні діяльність органів студентського самоврядування та профспілкових організацій студентів не достатньо підтримується, тому

студенти не беруть активної участі у поліпшенні освітнього процесу, у вирішенні студентських проблем. Найбільш суттєвими перешкодами залишаються створені умови конфронтації студентського самоврядування до профспілок, низька соціальна активність більшості громадян [6].

У цій ситуації для розвитку студентського самоврядування та профспілкових організацій пропонуються такі заходи:

- проведення соціологічних досліджень з організації самоврядування у закладах освіти;
- аналіз процесів формування соціальної активності студентів у профспілкових організаціях студентів та студентському самоврядуванні України;
- визначення проблем, які гальмують розвиток студентського самоврядування та профспілкового руху в Україні;
- надання студентському самоврядуванню належної організаційної та інформаційної підтримки з боку громадських організацій;
- забезпечення автономії діяльності студентського самоврядування та профспілкових організацій;
- використання ІКТ щодо створення сприятливих соціально-психологічних умов, довіри у закладах освіти;
- підготовка лідерів студентських об'єднань;
- здійснення всебічної підтримки творчих ініціатив органів студентського самоврядування та профспілкових організацій студентів.

Список використаних джерел

1. Верхованцева В. О., Мілаєв О.І., Мілаєва І.І. Студентське самоврядування як механізм розвитку лідерських якостей сучасного здобувача вищої освіти/ Збірник наук.метод.праць: Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, вип. 24. 2021. С. 436–440.
2. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи / Центр дослідження соціальних комунікацій / URL : <http://nbuviar.gov.ua/>
3. Профспілки як інститут громадянського суспільства / URL : [https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Tretyak_2006_1.pdf]
4. Буяльська Т.Б. Європейська практика студентського самоврядування в університетах України / Т.Б. Буяльська. Вінниця, 2005. 82 с.
5. Ївженко Ю.В. Особливості діяльності студентських громадських організацій як фактора формування соціальної активності особистості / Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки, Т. 4. 2014. С. 32–36.
6. Роль студентських організацій в житті молоді / URL : [<https://conferences.vntu.edu.ua>]

Коломоєць Софія Ігорівна
студентка Дніпровського державного
коледжу будівельно-монтажних
технологій та архітектури

Гендерна рівність у молодіжному середовищі

У багатьох країнах жінки виконують важкі роботи, що не вимагають високого рівня кваліфікації, з частковою зайнятістю (тимчасова або сезонна), частіше страждають від безробіття. Є випадки, коли до жінок здійснюється насильство, домагання на робочому місці. Окрім того, жінки повинні виконувати левову частину сімейних обов'язків.

Гендерна нерівність може проявлятися у різних напрямках: доступ до влади, право політичного голосу, освіта, підприємницька діяльність та інше. Експерти визначили, що у світі гендерна нерівність оцінюється в 32%. Відзначено позитивну тенденцію – поліпшення відбулося в 89 із 144 країн [1].

Важливо зазначити, що застарілі й консервативні підходи до життя жінок на всіх рівнях суспільства все ще є перешкодою до суспільного прогресу, і що гендерна рівність не буде подолана без постійного прагнення урядовців до зміни методів боротьби за права жінок. Необхідність змін не обмежується лише діяльністю профспілок. Особливий інтерес становить можливість використання зарубіжного досвіду взаємодії громадянського суспільства і профспілок з урахуванням вітчизняної специфіки.

Вирішення соціальних проблем, попередження насильницьких дій в сім'ї, протидія торгівлі людьми та гендерна рівність є ключовими завданнями у реалізації української соціальної політики.

Для подолання дискримінації міжнародні організації рекомендують:

розширити участь жінок в урядових структурах, парламентах, політичних партіях, організаціях підприємців та громадських об'єднаннях;

інформування суспільства щодо того, як проявляється дискримінація. Ця інформація допоможе впізнати дискримінацію у щоденних ситуаціях та правильно на неї відреагувати;

відкрита розмова та роз'яснення молоді щодо заходів, які можуть допомогти виправити ситуацію та запобігти дискримінації;

у разі прояву насилля можна звернутися до уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [3].

Також студенти і співробітники можуть звернутися до профспілкового комітету для захисту своїх прав. Наприклад, у коледжі вже 20 років діє волонтерський рух. За час існування волонтерського руху в коледжі було підготовлено близько 2000 волонтерів. Студенти-волонтери беруть участь у роботі правової комісії, акціях та проектах різного рівня.

З метою зміцнення механізмів утвердження гендерної рівності серед молоді у коледжі проведено низку заходів: тренінг «Гендерна рівність як

базовий принцип української демократії», вебінар з питань запобігання дискримінації за ознакою статі, фестиваль «Ми рівні», тренінг «Впровадження гендерних підходів до створення органів самоврядування» тощо.

Протягом навчального року діяльність студентської ради була направлена на зміцнення механізмів утвердження гендерної рівності. Створений оргкомітет з реалізації проекту «Гендерно орієнтоване планування роботи», який заплановано реалізувати в коледжі наступного року та має на меті врахування гендерного підходу у плануванні роботи та проведенні заходів.

Список використаних джерел

1. Гендерна нерівність. URL:

https://uk.wikipedia.org/wiki/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C

2. Хто може звернутися до уповноваженого? URL:

<https://ombudsman.gov.ua/ua/page/applicant/admissibility-criteria-for-petitions-to-the-commissioner/>

3. Що таке дискримінація? URL: <https://discrimi.net>

Вопілов Олександр
заступник голови Професійної
спілки працівників
радіоелектроніки та
машинобудування

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в Україні

Основним напрямом і, водночас, засобом ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

Відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" питання організації та оплати праці найманих працівників можуть вирішуватися не тільки в трудовому або колективному договорі, але і відповідно до укладених угод між профспілками (їх об'єднаннями) та власниками підприємств (установ) або уповноваженими ними органами.

Виходячи зі змісту ст. 3 цього Закону, такі угоди укладаються на трьох рівнях:

– загальнодержавному, коли сторонами угоди виступають всеукраїнські об'єднання власників підприємств, об'єднання профспілок, сторона органів виконавчої влади. Така угода називається Генеральною;

– регіональному, коли угода укладається між місцевими органами державної влади (держадміністраціями) та об'єднаннями профспілок, що діють на відповідній території. Така угода – Регіональна (або Територіальна).

– галузевому, коли сторонами угоди є об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки (об'єднання профспілок), наділені відповідними повноваженнями, достатніми для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять в сферу їхньої дії. Це Галузева угода [1].

Відповідно до норм законодавства прийнята Генеральна угода діє безпосередньо і поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності. Її Положення є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів.

На сьогоднішній день в Україні діє укладена в 2019 році «Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки». Ця угода була підписана між Міністром соціальної політики України, Головою Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Головою Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні [2].

На сьогоднішній день у місті Києві продовжує діяти «Територіальна угода на 2015–2017 роки», укладена на тристоронній основі між виконавчим органом Київської міської ради, Спільним представницьким органом роботодавців м. Києва та Об'єднанням профспілок, організацій профспілок у м. Києві. На жаль норми цієї Регіональної угоди не відповідають мінімальним гарантіям, передбаченим новою Генеральною угодою. У 2021 році продовжується робота Спільних робочих комісій з підготовки та укладення нової Територіальної угоди [3].

З причин, не залежних від профспілок, не укладена і нова галузева угода, тому продовжує діяти «Міжгалузева угода у сферах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, деревообробної та паперової, легкої та текстильної промисловості України на 2016–2020 роки» між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Фондом державного майна України, Спільним представницьким органом всеукраїнських репрезентативних профспілок машинобудівного і оборонно-промислового комплексів України [4].

Створене в 2020 році Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України, до якого перейшли права керування державними підприємствами, поки що перебуває в стадії організації і не готове розпочати переговори щодо нової Галузевої угоди.

Відповідно до законодавства прийняті Положення колективного договору підприємства (установи, організації) поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами професійного союзу і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для його працівників.

Безумовно, сторони колективного договору можуть включати мінімальні гарантії, передбачені Генеральною та Галузевою угодами, але перевищити їх, закріпивши додаткові положення. Наприклад: збільшити розмір тарифних ставок або соціальних гарантії та інше.

Є приклади, коли при укладенні нового колективного договору представникам профкому не вдається відстояти попередні додаткові гарантії соціального захисту працівників. Зміст так званого соціального пакету залежить від ініціативності та наполегливості профспілкового комітету.

1. Закон України "Про колективні договори і угоди". URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

2. Генеральна угода. URL:

https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf

3. Територіальна Угода на 2015-2017 роки. URL:

<https://kievprofenergo.in.ua/page/299/>

4. Міжгалузева угода у сферах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування,

деревообробної та паперової, легкої та текстильної промисловості України на 2016-2020 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>

Сливко В.О.
голова профспілкової організації студентів
Коледжу інформаційних технологій та
землевпорядкування Національного авіаційного
університету

СУЧАСНИЙ НЕЗАЛЕЖНИЙ ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ БІЛОРУСІ

«Безумству храбрых поем мы песню!»

М. Горький

Сукупність факторів соціально-історичного та релігійно-культурного характеру, тісно пов'язана з географічним та кліматичним середовищем етнічного становлення і розвитку, зумовила формування низки спільних рис національного менталітету східнослов'янських народів, закріпилися у їхніх представників (росіян, українців і білорусів) чи не на генетичному рівні. Деякі з цих вельми суперечливих особливостей національного характеру (з одного боку – пасивність, довготерпіння, а з другого – імпульсивність, схильність до нерациональних вчинків, продиктованих емоційними сплесками) істотно стримують у сучасних східнослов'янських країнах як становлення громадянського суспільства в цілому, так і розвиток одного з невід'ємних його атрибутів – незалежного профспілкового руху – зокрема. Проте цей розвиток, у тому числі і в Білорусі, йде, незважаючи на особливості сформованої тут за останні десять років негласної суспільної угоди між правлячою верхівкою і більшістю населення країни. Згідно з цим неписаним суспільним договором люди добровільно знімають із себе значну частину відповідальності за свою власну долю і делегують її разом з величезними владними повноваженнями верховному правителю, діючи в дусі багатовікових слов'янських стереотипів, – додатково зміцнилися в суспільній свідомості білорусів за роки радянської влади, – «що мені більше всіх треба?», «начальству видніше», «пан приїде – розбереться» і т. д.

Досвід показує, що в Білорусі «барин» у першу чергу розбирається з меншістю населення (що становить не менше мільйона осіб в абсолютному вираженні), яке не бажає йти в загальному ладі і проявляє свою громадянську активність і самостійність. Беручи участь в політичному житті країни на позиціях, відмінних від ідей, розроблених у президентській адміністрації, створюючи і зміцнюючи всупереч усьому незалежні профспілкові структури та інші інститути громадянського суспільства, ці люди на ділі наближають формування в Білорусі такого соціально-політичного устрою, рівня і якості життя, які будуть відповідати її геополітичному статусу центру Європи. Для того щоб цей шлях в «прекрасне далеко» не зайняв для білоруських профспілок ще 40 «старозавітних» років, їм необхідно спокійно і виважено проаналізувати накопичений досвід роботи, щоб вирішити, від якої спадщини варто відмовитися, а що взяти із собою в майбутнє.

Профспілковим лідерам необхідно осмислити, які профспілкові практики повинні служити маяками і орієнтирами на їх нелегкому шляху до цивілізованих соціально-трудова відносин, а також, які загрози і небезпеки можуть підстерігати профспілкові організації на цьому маршруті, з тим, щоб сформулювати список ефективних способів їх попередження і подолання. Протягом останніх 5 років трудящі Білорусі були примусово і в масовому порядку (більш 90% зайнятих в економіці країни) переведені на контрактну форму найму – строкові трудові договори (укладені, як правило, строком на 1 рік). Підставою для таких перекладів є декрет № 29 президента Республіки Білорусь від 26.07.1999 р. «Про додаткові заходи щодо вдосконалення трудових відносин, зміцнення трудової і виконавської дисципліни». Білоруська модель контрактної форми найму негативно відбилася на правовому становищі трудящих Білорусі і зробила їх повністю залежними від наймача і влади, і, відповідно, наклала певний відбиток на діяльність профспілок у Білорусі. Проведене дослідження первинних організацій незалежного профспілкового руху Білорусі свідчить, що поряд з тред-юніоністськими практиками (тобто страйками, переговорами, колдоговірними кампаніями), наявність яких відрізняє вільні профспілки від «офіційних», що входять до Федерації профспілок Білорусі (ФПБ), незалежні первинки також залучені і в традиційну профспілкову діяльність, пов'язану з розподілом пільг, путівок, проведенням культурно-масових, спортивних заходів тощо. При всій неоднозначності ставлення лідерів незалежного профруху до таких функцій вони поставлені перед необхідністю займатися цією діяльністю, оскільки в свідомості більшості пересічних членів первинних організацій вона нерозривно пов'язана з профспілковою роботою як такої. З огляду на те, що на більшості підприємств незалежні профорганізації жорстко конкурують з «офіційними» профспілковими структурами, цей фактор, поряд з іншими, помітно впливає на перехід членів з однієї організації в іншу. Таким чином, щоб зберегти чисельність, і не відрізнятись в цьому сенсі від офіційних профспілкових структур, незалежні профорганізації змушені втягуватися в традиційні для профспілок з часів СРСР форми розподільчої діяльності. Як правило, незалежні профспілки намагаються здійснювати їх за рахунок коштів наймача (зазвичай на ці цілі профспілкам на підприємствах щомісяця виділяється не менше 0,15% від фонду оплати праці). Однак найчастіше саме незалежні організації змушені додатково вкладати в цю діяльність свої власні накопичення (тобто частина зібраних внесків), оскільки в більшості випадків наймач віддає пріоритет при розподілі згаданої частки фонду оплати праці «офіційним» профспілкам. Реальним механізмом, за допомогою якого незалежні профспілки намагалися донедавна забезпечити більш справедливий розподіл «профспілкових» коштів наймача, був колективний договір, який незалежні первинки уклали з керівництвом підприємства окремо від «офіційної» профспілки.

Однак останнім часом цей механізм заблокований, тому що за вказівкою президента країни на підприємствах введена практика укладення

єдиного колдоговору. Слід зазначити, що більшість керівників первинних організацій незалежних профспілок переконані, що розподільні функції в їхній діяльності, за аналогією зі світовою практикою, повинні поступитися місцем боротьбі за реальне збільшення рівня заробітної плати та поліпшення умов праці. Ще одним новим підходом у традиційній діяльності з оздоровлення членів профспілок та їхніх сімей можна вважати організацію відпочинку (зокрема дитячого) з виїздом за межі Білорусі, яка здійснюється завдяки солідарній підтримці зарубіжних партнерів Білоруського Конгресу демократичних профспілки (БКДП) і незалежної профспілки радіоелектронної промисловості (РЕП). Оплату витрат на ці цілі бере на себе приймаюча сторона, що дуже істотно, оскільки багато первинних організацій незалежних профспілок не мають достатніх фінансових ресурсів, щоб забезпечити своїм членам організацію відпочинку на такому рівні.

Нові профспілкові організації в країні створюються на підприємствах, що мають різний організаційно-правовий статус і галузеву приналежність. В останні роки активно йде формування незалежних профспілкових структур в середовищі білоруських індивідуальних підприємців і представників малого та середнього бізнесу, діяльність яких вкрай ускладнилася через постійно наростаючого адміністративно-фіскального втручання влади.

Часто нові організації незалежних профспілок створюються на підприємствах, де вже діють структури ФПБ. Прикладом цього може бути ситуація на Мінському автомобільному заводі. Там паралельно діють три первинні організації: ФПБ, профспілки РЕП і Вільної профспілки металістів (ВПМ), дві останні з'явилися на підприємстві не так давно і обидві функціонують без офіційної реєстрації. У незалежному профспілковому русі, за даними нашого дослідження, сформувалася низка технологій організаційної допомоги і підтримки, що надається з боку вищестоящих органів, своїм первинним організаціям. Причому їх ефективність помітно зросла за останні роки, протягом яких працівникам апарату БКДП вдалося налагодити дієві міжнародні зв'язки, організувати широкомасштабне профспілкове навчання, урізноманітнити форми своєї інформаційної роботи, а також створити на своїй базі правову службу. Чимало зроблено в цьому напрямку і фахівцями Республіканського Ради профспілки РЕП, де теж працює високопрофесійна команда юристів і налагоджений якісний інформаційний обмін. Багато в чому завдяки широкому розповсюдженню інформації про проблеми профспілкових організацій, зокрема первинних організацій, підготовленої вищестоящими органами, незалежного профспілкового руху Білорусі вдається триматися на плаву.

Наступним інструментом захисту інтересів своїх членів в арсеналі незалежних профспілок Білорусі є Комісія з трудових спорів (КТС), право на освіту якої, закріплено Трудовим Кодексом Білорусі. Цей інструмент займає одне з перших місць за частотою використання в практиці вирішення індивідуальних трудових спорів (наприклад, див. Кейс Незалежної профспілки гірників РУП «ПО «Білоруськалій»).

За даними Міністерства статистики і аналізу Білорусі частка зайнятих на підприємствах, що знаходяться в іноземній власності, станом на початок 2006 р склала 1,3% від загальної чисельності зайнятого населення країни (ще 2,6% зайнятого населення працює на підприємствах змішаної форми власності з іноземною участю). В силу цієї об'єктивно ситуації, що склалася проблема організації профспілок в іноземних компаніях не розглядається як першочергове завдання лідерами незалежного профруху Білорусі. Разом з тим, в ході дослідження було виявлено декілька спроб організації профспілкових структур на закордонних підприємствах. Жодна з них, на жаль, не увінчалася успіхом. Показовим в цьому відношенні може бути приклад спроби створення первинної організації Вільної профспілки Білоруського (СПБ) на підприємстві «Кока-Кола Бевріджіз Білорусія». Компанія «Кока-Кола» - одна з небагатьох транснаціональних корпорацій (ТНК), яка не тільки вціліла в умовах режиму А. Лукашенко, але і взяла на озброєння його репресивні методи. Наприклад, на даному підприємстві широко застосовуються тимчасові трудові контракти для постійних посад, які створюють в трудовому колективі фірми атмосферу невпевненості і страху. Незважаючи на це, одному з активістів СПБ вдалося зібрати там ініціативну групу з кількох людей для організації профспілки. Керівництво компанії дізналося про спроби своїх працівників самоорганізуватися і швидко відреагувало. Спішно сфабрикувавши необхідні документи, адміністрація звільнила «призвідника». Активіст СПБ не змирився з таким кінцем своєї кар'єри на «Кока-Колі». За допомогою профспілкового юриста БКДП він звернувся до суду. І суд прийняв рішення на користь працівника, відновивши його на роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодуванням моральної шкоди в розмірі 500 тис. Білоруських рублів.

Чинний Трудовий кодекс (ТК) Республіки Білорусь серйозно обмежує право трудящих на страйк. Вводяться дуже тривалі примирні процедури строком, щонайменше, два місяці. Страйк повинен починатися протягом трьох місяців після невдалих примирних процедур. Відповідно до ТК президент країни, в інтересах національної безпеки, охорони громадського порядку, здоров'я або в разі, якщо страйк загрожує правам і свободам інших осіб, має право призупинити акцію на термін до трьох місяців або навіть скасувати її. Крім того, тривалість страйку повинна бути визначена заздалегідь, і мінімальний рівень обслуговування повинен бути забезпечений на цей період. Учасники страйку не можуть отримувати фінансову допомогу чи дотації від іноземних організацій.

Фадєєва Надія Миколаївна
викладач ДВНЗ
Київського коледжу легкої
промисловості

НАПРЯМИ СУЧАСНОЇ ПРАВОЗАХИСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК ПІД ВПЛИВОМ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В умовах глобалізації профспілками всього світу при здійсненні правозахисної діяльності активно підтримується головна мета Міжнародної організації праці (МОП) – сприяти можливості отримання жінками й чоловіками гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Задля реалізації цієї мети ще у 1999 році світовій спільноті, передусім профспілкам, організаціям роботодавців та урядам, які є основними учасниками соціального діалогу, МОП запропонувала концепцію гідної праці [1].

З тих пір й до сьогодні задля її впровадження в життя ця потужна міжнародна інституція здійснює активне технічне співробітництво з зазначеними учасниками соціального діалогу 80 країн світу, зокрема й України, через Програму гідної праці.

Наразі Програма гідної праці в Україні [2] охоплює численні проекти і програми на загальну суму близько 10 млн доларів США [3].

Отже, МОП ставить перед собою амбітну мету: забезпечення соціальної стабільності і всеосяжності економічного зростання та конкуренції згідно з найважливішими прагненнями жінок і чоловіків, як-от справедливі доходи, безпека на робочому місці, ефективний соціальний захист їх самих та їхніх родин, кращі перспективи розвитку і соціальної інтеграції, вільне вираження своїх інтересів, зокрема щодо колективної організації та участі у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя, а також рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків [2, с. 6].

Зрозуміло, що ця справа є економічно витратною й соціально неорієнтованою роботодавці майже її не підтримують, тому в соціально-трудої сфері протистояти таким роботодавцям завжди легше згуртованим працівникам, об'єднаним у громадські організації – професійні спілки.

Саме профспілки світу, зокрема й України, завдяки своїй активній правозахисній діяльності, єдиним фронтом виступають на підтримку гідної праці, яка має бути пріоритетом для урядів й союзів роботодавців як учасників соціального діалогу на шляху до відновлення економічного зростання та побудови сучасної економіки [4].

Відразу зауважимо, що в спеціальній юридичній літературі термін «правозахисна діяльність» пов'язаний передусім з рухом за права людини та діяльністю громадських правозахисних організацій. Правозахисна діяльність розглядається як діяльність органів державної влади, місцевого

самоврядування, колективних та одноособових суб'єктів громадянського суспільства з недопущення порушень прав і свобод людини і громадянина (юридичних осіб), а також відновлення порушеного правомірною стану у цій сфері [5, с. 60].

Діяльність правозахисників як одноособових суб'єктів громадянського суспільства – «шлях тернистий» (від лат. прислів'я «per aspera ad astra») і почасти небезпечний для здоров'я та життя самих борців за права людини, особливо в умовах тоталітаризму.

Погрози щодо звільнення активістів профспілкового руху, утиск їх трудових прав з оплати праці й перешкоди у просуванні кар'єрною драбиною з боку роботодавців є масовим явищем і трапляються в тих або інших проявах чи не на кожному підприємстві.

Отже, основні напрями сучасної правозахисної діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці впливають з положень Розділу II «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме: 1) участь профспілок у відносинах соціального діалогу щодо встановлення умов праці на підприємстві та їх застосуванні; 2) участь профспілок у вирішенні трудових спорів; 3) здійснення профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці.

Враховуючи вищезазначене та виходячи з норм чинного законодавства про працю, Стратегії подолання бідності від 16 березня 2016 р., зі змісту Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 7 квітня 2016 р. й інших нормативних документів, окреслимо основні тенденції розвитку та напрями сучасної правозахисної діяльності вітчизняних профспілок щодо забезпечення гідних умов праці.

1. Участь профспілок у відносинах соціального діалогу, зокрема щодо встановлення гідних умов праці на підприємстві та їх застосуванні.

Виходячи з мети Стратегії подолання бідності – поетапне зниження в Україні масштабу бідності, соціального відчуження та запровадження нових механізмів її запобігання – профспілкам як учасникам соціального діалогу нині і в подальшому слід заохочувати і зміцнювати системи колективних переговорів щодо підвищення рівня реального змісту заробітної плати, а не тільки підвищення мінімального розміру оплати праці, удосконалення механізму його визначення та гарантій забезпечення з урахуванням міжнародної практики і положень Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Вказане дозволить підняти середні і низькі доходи працівників й забезпечити більш справедливу оплату праці, що є обов'язковим компонентом гідної праці.

Згідно з Програмою сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року від 15 жовтня 2012 р. розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів здійснюється шляхом підвищення ролі зацікавлених у

перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок).

Таким чином, «боротьба за зайнятість з гідними умовами праці» є пріоритетом правозахисної діяльності профспілок сьогодні і в перспективі.

На жаль, держава не має стратегічного документу щодо політики у сфері зайнятості населення, який поєднував би в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи і вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довголіття як елемента «срібної економіки», завданнями якої є сприяння трудовій зайнятості літніх людей, забезпечення їм рівного доступу до професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки [7].

На наш погляд, сучасні прогресивні профспілки повинні бути активним штовхачем цих ідей, діяти на випередження й прогнозувати проблеми з захистом трудових прав працівників, які підпадають під динамічні зміни ринку праці, пов'язані з такими глобалізаційними процесами, як: 1) «озеленення» економіки (під час якого зникають цілі галузі традиційної економіки, відбуваються масові вивільнення працівників, організовується їх перенавчання й перехід на новостворені «зелені» робочі місця), 2) трансформація економіки під впливом штучного інтелекту, віртуальної реальності, великих даних, цифрових технологій (що супроводжується роботизацією трудового процесу, зникненням традиційних професій, появою з розвитком стартапів роботодавців-компаній з короткою історією операційної діяльності, які працюють з креативними працівниками за смарт-контрактами); 3) активізація трудової міграції (яка почасти відбувається у формі нелегального й напівлегального працевлаштування, коли рівень соціальної захищеності трудящих-мігрантів значно знижений або майже нульовий); 4) збільшення кількості трудових договорів українців, укладених з транснаціональними компаніями – інвесторами (в той час, коли у вітчизняному законодавстві не передбачений ефективний механізм соціального діалогу щодо забезпечення й захисту гідних умов праці між міжнародними галузевими профспілками, роботодавцями – транснаціональними компаніями (материнськими), тому профспілкам слід розробити такий механізм та легітимізувати його в Законі «Про соціальний діалог в Україні»); 5) поширення шеренгової або гіг-економіки, характерною ознакою якої є зайнятість людини як таксиста на Uber, викладача на YouTube (що призводить до обмеження комунікації між працівниками та ускладнення їх об'єднання в профспілки задля захисту права на гідну працю).

2. Участь профспілок у вирішенні трудових спорів.

Правові інспектори галузевих профспілок постійно здійснюють правозахисну діяльність, представляючи інтереси своїх членів, права яких порушені роботодавцем, у судах. Федерація профспілок України активно долучилася до підготовки проекту Трудового кодексу України й відстоює легітимне закріплення механізму проведення примирних процедур за

допомогою комісій з трудових спорів при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Така робота буде активно продовжуватися й надалі, що відповідає завданням Програми гідної праці в Україні на 2016–2019 роки.

3. Здійснення профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці.

До інструменту реалізації національної політики щодо забезпечення гідної праці в нашій державі слід віднести удосконалення сучасних нетрадиційних форм соціального діалогу, таких як: співпраця на базі укладених угод між Державною службою України з питань праці та Федерацією профспілок, обласними управліннями Держпраці й обласними союзами профспілок та ін. Так, Державна служба України з питань праці та Федерація профспілок України уклали таку Угоду 22 червня 2016 р., згодом відповідні документи уклалися між обласними союзами профспілок і теруправліннями Держпраці на Одещині, Сумщині, Кіровоградщині, Тернопільщині й інших областях. Завдяки такій співпраці більш ефективно здійснюється моніторинг порушень законодавства про працю, проводиться профілактична робота без накладення штрафів на роботодавців за умови усунення цих порушень в короткі терміни, що вигідно усім учасникам соціального діалогу. Профспілки галузевого рівня через своїх правових і технічних інспекторів й надалі будуть співпрацювати з органами Держпраці та пропонувати нові форми такої співпраці (проведення сумісного аудиту з питань праці й охорони праці задля профілактики порушень на підприємствах з небезпечними умовами праці й ін.) з метою забезпечення гідної праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ: 87-я сессия МКТ. Женева, 1999. 106 с.

2. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

3. Україна та Міжнародна організація праці. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організацій у Женеві. URL: <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>

4. Заява Президії Федерації профспілок України з нагоди відзначення 10-ї річниці Всесвітнього дня дій за гідну працю від 06.10.2017. URL: <http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/230-vsesvitnij-den-dij-za-gidnu-pratsyu-7-zhovtnya-2017-roku/12954-zayava-prezidiji-federatsiji-profspilok-ukrajini-z-nagodi-vidznachennya10-ji-richnitsi-vsesvitnogo-dnya-dij-za-gidnu-pratsyu>

5. Корнієнко П.С. Співвідношення понять і практики здійснення правоохоронної та правозахисної діяльності в Україні. Часопис Київського університету права. 2014. № 3. С. 60–63.

6. Новак І. Стратегія зайнятості для України: якими мають бути орієнтири? URL: https://dt.ua/macrolevel/strategiya-zaynyatosti-dlya-ukrayini-yakimi-mayut-buti-oriyentiri260541_.htm

УЧАСТЬ ПРОФСПІЛКИ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

Проблеми формування здорового способу життя досліджували науковці, зокрема І. Бех, Т. Бойченко, Л. Божович, О. Вакуленко, Г. Голобородько, Н. Денисенко, М. Левківський, М. Солопчук, А. Шинкарюк та ін. Їхні дослідження підтверджують, що існуючі соціально-економічні проблеми негативно впливають на здоров'я українців. Більшість молодих людей вважають, що не має потреби постійно зберігати та зміцнювати здоров'я [1].

Вивчаючи спосіб життя молоді, дослідники визначили сім факторів ризику для здоров'я молоді, а саме:

- 1) нераціональне харчування;
- 2) обмеженість фізичної активності;
- 3) небезпечні статеві відносини;
- 4) психологічне насилля;
- 5) куріння;
- 6) вживання алкогольних напоїв;
- 7) вживання наркотиків.

Сучасний спосіб життя української молоді та загальна демографічна ситуація свідчать, що існує реальна проблема збереження української нації. Здоров'я та добробут населення є важливими факторами економічного розвитку нашої країни. Сьогодні існування та розвиток України значною мірою буде залежати від того, як держава забезпечить процес відтворення основи продуктивних сил. Державою перед соціальними інститутами поставлене важливе завдання: допомогти молоді усвідомити, що здоров'я є найбільшою цінністю, та сформуванню у молоді відповідальне ставлення до свого здоров'я [2].

Студентство може стати активним суб'єктом соціального відтворення та рушійною силою подальшого соціально-економічного розвитку держави. Тому, пріоритетним завданням системи освіти є підготовка кваліфікованих фахівців та виховання молоді в дусі відповідального ставлення до власного здоров'я [3].

Серед основних напрямків діяльності профспілкової організації студентів коледжу є формування здорового способу життя та профілактика негативних явищ у молодіжному середовищі [4].

Основними факторами впливу профспілки на формування здорового способу життя студентів є:

- організація навчання профспілкового активу;
- проведення культурно-освітньої роботи серед членів Профспілки;

- здійснення контролю та реалізація прав членами профспілки у сфері охорони здоров'я та медико-соціальної допомоги;
- організація оздоровлення та змістовного відпочинку членів профспілки;
- участь у заходах, що сприяють розвитку спорту, фізичної культури, туризму;
- участь у заходах із охорони довкілля, захисту населення від негативного екологічного впливу, сприяння діяльності громадських природоохоронних організацій.

Процес виховання свідомого ставлення молоді до власного здоров'я у коледжі починається з першого курсу навчання у навчальному закладі, і профспілка бере безпосередню активну участь у цьому процесі, що забезпечується рядом педагогічних умов, а саме:

- поєднанням освітнього процесу з практичною діяльністю студентів;
- знайомством молоді з основами здорового способу життя, формування здорового стилю життя;
- формуванням цільової настанови і мотивації студентів на зміцнення свого здоров'я і набуття ними відповідних знань, умінь і навичок.

Таким чином, організація оздоровлення, відпочинку, різноманітних подорожей має позитивний вплив на підтримку фізичного здоров'я студентів. Забезпеченню психологічного здоров'я сприяє проведення різноманітних тренінгів, дискусій, майстер-класів. Саме у цих напрямках працює студентська профспілка.

Список використаних джерел та літератури

1. Андріученко Т., Вакуленко О., Волков В., Дзюба Н., Коляда В., Комарова Н., Пеша І., Тілікіна Н.. Формування здорового способу життя молоді. *Навчально-методичні рекомендації. 2-ге вид.* Київ, Бланк-Прес, 2019. 120 с.
2. Закон України "Про освіту" . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Лобань Г.А., Зачепило С.В., Коваленко Н.П. Формування здорового способу життя студентів як запорука суспільного та економічного розвитку держави. *ВДНЗУ «Українська медична стоматологічна академія», 2015. С. 30–32.*
4. Ївженко Ю.В. Соціально-педагогічні умови формування соціальної активності студентів у діяльності громадських організацій. Нові технології навчання, Т. 93, 2020. С.107–117.

Галак Анна
студентка Київського коледжу
будівництва, архітектури та дизайну
Кислицька Ніна
викладач Київського коледжу
будівництва, архітектури та дизайну

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФСПІЛОК ШВЕДЦІЇ ТА УКРАЇНИ

Профспілкові організації – це могутні об'єднання людей, починаючи від маленьких організацій на базі шкіл, коледжів, підприємств закінчуючи великими державними та недержавними установами. Це те угруповання людей, яке натхненне на плідну працю на благо свого народу. Кожна людина може стати членом профспілки на своє вподобання [1].

Участь у профспілкових організаціях допомагає кожному висловити свою думку щодо покращення умов життя. Це можливість втілити свої проекти в реальність.

Не варто вважати, що профспілка – це організація для літніх людей. Молоді перспективні люди часто очолюють подібні організації, і саме вони дають найбільш плідні результати.

У кожній країні профспілки мають свої особливості.

Спільною метою діяльності для більшості профспілок є вираження, представлення інтересів і захист особистих прав працівників перед працедавцями, а також перед іншими об'єднаннями громадян. Профспілки представляють і захищають соціально-економічні права та інтереси своїх членів перед органами влади та роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями.

Основними завданнями профспілок є проведення переговорів з роботодавцями та органами влади щодо захисту трудових, соціально-економічних інтересів працівників; соціального захисту членів профспілок та їхніх сімей; захисту та розвитку духовних та культурних інтересів; юридичного захисту працівників; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків.

Права профспілкового членства визначаються та гарантуються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами України.

Кожна профспілка в Україні має свій статут, який визначає особливості діяльності. Серед основних функцій їх діяльності можна виділити, такі: представницьку, захисну, контрольну, соціально-економічну, гуманітарну, міжнародну.

За останні 20 років в Україні поступово формується тенденція щодо усунення профспілок та профспілкового руху із економічних та соціальних відносин, пояснюючи тим, що вони не захищають права своїх членів і не

виконують свої завдання, які є їм притаманні. Важливою проблемою є стосунки профспілок і органів влади. Їх розвиток протягом років незалежності свідчить, що влада лише формально визнає профспілки соціальним партнером і не зацікавлена в збереженні та розвитку профспілкового руху в Україні.

Студентські організації дуже поширені у світі, це «один із багатьох соціальних інститутів, що дозволяє прискорити формування соціальної активності молоді». Серед студентських організацій найбільш масовими є профспілкові, що діють у закладах освіти. Їх діяльність має велике значення у формуванні соціальної активності студентів. Профспілкові організації студентів забезпечують правовий захист студентів, займаються вирішенням широкого кола соціальних конфліктів, здійснюють контроль за умовами навчання, проживання та побуту студентів [2].

Цікавим є шведський досвід діяльності студентських організацій.

У Швеції приділяється велика увага вихованню терпимості та толерантності молодих людей, починаючи з дитячого садочка та початкової школи, у цьому виражається весь характер шведської ментальності. Система освіти у Швеції є надзвичайно прогресивною та може стати прикладом для нашої країни. Більшість закладів освіти в Швеції є державними. Лише у дошкільних закладах освіта є платною. Навчання у закладах середньої освіти та вищої освіти для громадян Швеції та Європейського Союзу є безкоштовним [3].

В основу педагогічної системи в Швеції покладений принцип розкриття творчого потенціалу дітей. Учням та студентам надаються широкі права. Інколи навіть здається, що реалізуються вони частково за рахунок обмеження прав вчителів та педагогів.

Таким чином, у закладах освіти Швеції учні і вчителі швидше виступають партнерами або опонентами. Іноді виникає проблема, коли учень не розуміє таке партнерство. Модель партнерства притаманна не тільки в системі освіти, а також в родинних стосунках. Тому є нормальним явищем залучення студентської молоді до діяльності профспілок.

Загалом, Шведська конфедерація професійних асоціацій SACO є політично незалежною центральною організацією, вона входить до організації Міжнародної конфедерації профспілок у Швеції. Членами цього об'єднання є вчителі, лікарі, фармацевти, інженери, економісти, юристи, IT спеціалісти, менеджери, архітектори – в основному це працівники з вищою освітою [4].

На сьогоднішній день до SACO входить 21 національна профспілка, що нараховує більше 700 тисяч членів. Із них близько 100 тисяч студентів, які входять до 19 членських профспілкових організацій.

Цікавим є досвід діяльності студентських асоціацій. Так, на національному рівні студентські ради з усіх галузевих профспілок об'єднуються в організацію SACO Student, яка є найбільшою в Швеції організацією профспілок студентів [5].

Національне об'єднання студентів України займається питаннями соціального страхування, працевлаштування випускників, організацією літніх курсів та інше. Наразі студентські профспілки переживають дуже важкий час, по-перше, внутрішня робота стає набагато важчою, бо з кожним роком студентство України починає працювати вже з 1-го курсу, тим самим страждає їх навчання та громадська та соціальна активність, у молоді просто немає можливості брати участь в розвитку та підтримці молодіжного руху, вони працюють, щоб вижити. По-друге, влада в Україні намагається створювати всі умови для знищення студентських профспілок, бо розуміють, що профспілки – потужна сила, яка може підняти молодь заради відстоювання своєї позиції [6; 7].

Студентські профспілки створені для того, щоб допомогти студентам у професійній та громадській роботі, налагодити побут та дозвілля студентів у гуртожитку, організувати відпочинок тощо. Крім того, завдання студентського профкому полягає у захисті та узгодженні інтересів студентів з інтересами адміністрації вузу та держави. Профком студентів постійно піклується та підтримує студента, його дбає про розвиток як професійної діяльності студента, так і про отримання ним якісних знань, формування його самосвідомості, ознайомлює з правами студента, сприяє самореалізації, підвищенню практичних знань.

Кожен студент, який прошов профспілкову «школу», далі рухається упевнено в житті і готовий реалізовувати власні проекти, працювати на благо країни і допомагати людям!

Також студентським профспілкам не вистачає підтримки центральних органів профспілок, хочеться, щоб старше покоління проводило зустрічі, ділилося досвідом та підтримувало ініціативи молоді!

Але, незважаючи на всі проблеми, Профспілкова студентська організація – це потужна хвиля сучасного розвитку суспільства!

Незважаючи на деякі позитивні результати у діяльності профспілок України, вкрай важливо вимагати від держави розробити програму підтримки діяльності професійних спілок, як це зробили в деяких розвинених країнах, наприклад у скандинавських.

Важливим є вивчення профспілкового руху у світі та створення єдиного банку досвіду з вирішення соціально-економічних питань, а також системи поширення цієї інформації серед профспілкових організацій України.

Список використаних джерел

1. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. [ред. Ївженко Ю.В.; заг. ред, д.і.н., доц. Добровольська Г.О.]. Київ: Четверта хвиля, 2020. 96 с.

2. Студентські профспілки у Європі. URL: <https://pon.org.ua/novyny/4850-studentsk-profsplki-u-yevrop.html>
3. Освіта в Швеції. URL: <http://fedorchenko.ho.ua/se/1.html>
4. Місія та основні напрями діяльності профспілки SACO. URL: <https://www.ifmetall.se/om-oss/vart-uppdrag-och-var-verksamhet/>
5. Молодь в союзі SACO: URL: <https://www.ifmetall.se/medlem/ung-i-facket/>
6. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) **URL:** http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792
7. ООН: законопроєкт № 2681 не відповідає міжнародному праву у галузі прав людини. URL: <https://pon.org.ua/novyny/8083-oon-zakon-pro-pracyu-2681-ne-vidpovdaye-mzhnarodnomu-pravu-ta-standartam-u-galuz-prav-lyudini.html>

Борисов Олег Сергійович
експерт з питань зайнятості і
трудової міграції Профспілки
працівників будівництва і
промисловості будівельних
матеріалів України, заступник
Голови Профспілки працівників
будівництва і промисловості
будівельних матеріалів України

ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКОЮ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ СВОЇХ ЧЛЕНІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ, У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ЇХ ПРАВ

Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, враховуючи процес трудової міграції будівельників та оцінюючи факти зловживань щодо українських робітників (невиплата заробітної плати, недотримання умов праці і напівлегального працевлаштування), веде роботу з надання інформації/консультацій будівельникам, які планують працювати за кордоном, для зменшення негативних наслідків трудової міграції [1].

Для цього проводяться інформаційні кампанії і консультації, під час яких використовуються онлайн-інструменти (Viber, Скайп, Zoom та інші сервіси для організації онлайн-конференцій, вебінарів та відеозв'язку з членами профспілки – будівельниками, які працюють за кордоном) для надання інформації будівельникам-трудоим мігрантам для захисту їх прав.

Інформаційні кампанії і консультації враховують такі питання: сезонний характер трудової міграції українців і праця за короткостроковими трудовими договорами; роз'яснення умов праці, оплати праці, та обов'язкового легального працевлаштування; можливість консультацій у профспілках в країні працевлаштування (перебування); інформація щодо додатків для мобільних телефонів або веб-сайтів про умови працевлаштування за кордоном з обов'язковими контактами профспілок в країнах перебування.

Ключовим веб-сайтом, який використовується для надання інформації будівельникам, які планують виїхати працювати за кордон, або працюють за кордоном, є база даних/веб-сайт ЕСМІН.

Цей веб-сайт надає корисну інформацію про заробітну плату, умови праці та права будівельників для всіх європейських країн англійською мовою та мовою країни перебування. Будівельники можуть знайти посилання і контакти представників профспілок, готових допомогти і підтримати їх в разі потреби.

Профспілка будівельників України веде роботу з проведення регіональних кампаній з інформування/консультування членів профспілки з питань трудової міграції. Прикладом є інформаційні кампанії, семінари, круглі столи з питань трудової міграції і умов праці українців в країнах ЄС у 2018 році, які проводила Профспілка в Чернігівській, Миколаївській, Волинській, Одеській областях і в місті Києві. Ці заходи проводились у межах проекту «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)», який було реалізовано Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України за сприяння Європейської програмної ініціативи Міжнародного фонду «Відродження» за фінансової підтримки Європейського Союзу в рамках компонента проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС та Української національної платформи Форуму громадянського суспільства Східного партнерства [2].

Профспілка видає та презентує на профспілкових заходах свої публікації, пов'язані з питаннями трудової міграції і захисту трудових мігрантів. Прикладами таких публікацій є: «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)» (2018 р.), «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID-19 на трудову міграцію» (2020 р.).

Формою профспілкового захисту українських будівельників–членів профспілки, які працюють за кордоном, у випадку порушень їхніх прав є співпраця з профспілками-членами Інтернаціоналу будівельників і деревообробників (Building and Wood Workers' International – BWI). Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України є членом BWI.

Така співпраця ведеться в напрямку обміну інформацією і досвідом, а також вирішення питань, коли члени Профспілки будівельників України звертаються по допомогу у разі порушень їх трудових прав за кордоном.

Прикладом співпраці є вирішення питання невивлати заробітної плати будівельниці Наталії польським роботодавцем. Після отримання інформації від будівельниці Профспілка будівельників України звернулась до польських колег. Завдяки діям профспілки будівельниця отримала зарплату, а інформацію про недобросовісного роботодавця було направлено до інспекції праці. Зазначимо, що звернення до інспекції праці у Польщі розглядається швидше, ніж судова справа, це є ефективним знаряддям боротьби з нечесним працедавцем. Державна інспекція праці є однією з ключових інституцій, яка пильнує права іноземців на польському ринку. Інспектори можуть проконтролювати, чи працедавець легально працевлаштовує мігрантів, розподіляє обов'язки та виплачує зарплату згідно з підписаною угодою, а також інструктує щодо техніки безпеки як в рамках планової перевірки, так і за поданням працівника.

Профспілка будівельників України в питанні профспілкового захисту українських будівельників, які працюють за кордоном співпрацює не тільки з профспілками, а й зі спілками працівників мігрантів (представляють інтереси громадян країни, які працюють в інших країнах), а також з міграційними інфоцентрами, які підтримують тісні зв'язки з профспілками.

Прикладом таких партнерських організацій є Польська асоціація трудящих-мігрантів (Польща, м. Варшава) (Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (Poland, Warsaw <http://pspm.com.pl/>), Міграційний інфоцентр (Естонія, м. Таллінн) (Migratsiooni Infokeskus (Estonia, Tallinn <http://ukrainian.ee/rus>), а також Консультаційний центр з міграції та роботи (Німеччина, м. Берлін) (Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) (Deutschland, Berlin <https://bema.berlin/ru/>), та ін.

Співпрацює Профспілка будівельників України із цими організаціями через договори та угоди, метою яких є забезпечення прав і законних інтересів трудових мігрантів-громадян України, через співпрацю з надання інформаційної та юридичної допомоги для трудових мігрантів-громадян України в країнах їх перебування. Своєю чергою ці організації інформують українських громадян про трудове законодавство країн, де вони працюють, та що потрібно їм знати для легального працевлаштування у цих країнах.

Формою профспілкового захисту членів профспілки, які працюють за кордоном, є відкриття Профспілкою будівельників України закордонних представництв. Наприклад, початок роботи Закордонного представництва Профспілки в Чехії у квітні 2019 року. Ця подія стала потужним кроком по захисту і представництву прав українських громадян за кордоном [3].

Наведені форми захисту та інформування у випадку порушення прав членів Профспілки будівельників України, які працюють за кордоном, вказують, що профспілкова політика щодо питань трудової міграції повинна здійснюватись через формування і роботу інформаційних мереж для трудових мігрантів.

У свою чергу, надання практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів та застосування широких інформаційних кампаній з питань трудової міграції дають змогу профспілкам у країнах світу розповісти громадськості про важливість роботи профспілок на прикладі реального власного досвіду захисту працівників.

Список використаних джерел

1. Андреев В.М., Борисов О.С. Українські будівельники за кордоном: порівняння умов праці у міграції та на місцевому ринку праці, Київ, 2021. 47 с.
2. Офіційний веб-сайт Проекту «Громадська синергія» – Міграційна політика/Мобільність «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)» (31-10-2018). URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/vplyv-trudovoyi-migratsiyi->

ukrayinskyh-pratsivnykiv-na-rynky-pratsi-ukrayiny-i-yes-na-prykladi-budivelnykiv/

3. Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України – Профспілка будівельників України захищає і представляє своїх членів в Чехії (02.08.2019 р.). URL: <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16076-profspilka-budivelnykiv-ukrajini-zakhishchae-i-predstavlyae-svojikh-chleniv-v-chehiji?fbclid=IwAR2qFiEVH-so-6p2OT1GKFcKyb1IdgAnrVLJAPAJU20GgcmkeefArDl1jrY>

Копосов Павло Германович
кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»

МОТИВАЦІЯ ЯК ДІЄВИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ЛІДЕРІВ

Напередодні відзначення тридцятиріччя незалежності України звичайно виникають питання про здобутки і прорахунки на шляху державотворення. Чи думали державні діячі, які ініціювали і реалізовували процес становлення незалежності української держави, що метою цього процесу має стати матеріальний і моральний добробут громадян України. Як з'ясувалося згодом, це завдання не стояло в пріоритеті жодного президента, уряду і жодного парламенту незалежної України. Комуністична владна еліта під тією чи іншою маскою поступово трансформувалася або в нову владну номенклатуру, або в олігархат, скориставшись тим, що народ посткомуністичної України дезорієнтований щодо нової політичної та соціально-економічної реальності. Аморальність української влади очевидна. Але якщо у вадах соціалістичної держави можна було звинуватити комуністів та радянську владу, то кого звинувачувати зараз? Можновладці обрали дієвий прийом – вони поділились умовно на два табори і звинувачують по черзі один одного, втягуючи поступово в цей поділ і своїх виборців. І вони своєї мети досягли – роз'єднали (навіть посварили) населення України. І тепер український народ не має єдиної думки, хто ж винуватець у його життєвих негараздах, і як спільно цим негараздам протидіяти.

Громадяни повинні засвоїти аксіому про те, що передвиборні обіцянки кандидатів на державні посади є не що інше, як цинізм. Обіцяючи, вони переконані, що обіцянки виконані не будуть, але частина населення їм обов'язково повірить. Отже, сподівання, що владні структури сприятимуть покращенню життя, марні.

Але ж без надії на краще втрачається сенс життя. І частина українців поклала свої сподівання на профспілку. Специфіка профспілкового руху в Україні досліджена достатньо, проаналізовані її плюси і мінуси. І хоча мінуси у діяльності профспілок переважають, проте вони усе ж залишаються єдиною, хоча й не завжди ефективною, противагою владі в її намаганні проводити й надалі соціальні експерименти над народом.

Основним завданням профспілок є представляти і захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси найманих працівників: рівень оплати праці, своєчасна виплата зароблених коштів, режим праці та відпочинку, належні умови і охорона праці, гарантії зайнятості, правовий захист при усіх формах звільнення працівників.

Визначальне слово – захист. Від кого? Звичайно, від влади, від керівництва установ різної форми власності та підпорядкування. Здавалося б, найлегший спосіб досягти поставлених цілей – це похід у владу. Проте згідно із законами України, як, власне, й у інших країнах, політична діяльність профспілок забороняється: їм не дозволено ставити політичні завдання, долучатися до політичних вимог, проводити масові заходи за чи проти певних політичних партій чи об'єднань чи окремих діячів на всеукраїнських і місцевих виборах. Однак профспілкові діячі знаходили способи обходити цю заборону. Політизація профспілкового руху в Україні прослідковується більшою чи меншою мірою протягом усіх років незалежності. Профспілкові лідери ставали членами політичних партій та народними депутатами за партійними списками. У квітні 1997 р. була створена Всеукраїнська партія трудящих, в основу діяльності якої були покладені програма дій та передвиборна платформа ФПУ. Лідером партії став голова Національного форуму профспілок України М. Якибчук. Щоправда, на парламентських виборах 1998 р. ця партія отримала всього 0,8 % голосів виборців. Голова ФПУ у 1992–2005 рр. О. Стоян ставав народним депутатом шість скликань поспіль, спочатку від Блоку В. Ющенка «Наша Україна», потім – від Партії регіонів. Напередодні президентських виборів 2004 р. О. Стоян заявляв, що Федерація профспілок України підтримує кандидата в Президенти України В. Януковича. Голова КВПУ М. Волинець тричі був обраний до парламенту від Блоку Юлії Тимошенко. На скільки продуктивною була їхня робота по досягненню цілей, які ставить профспілка, відповідь очевидна [3].

Мотиви отримання влади – це, як правило, отримання соціальних переваг, особисті амбіції, бажання увійти в історію тощо. Кожні президентські вибори в Україні перетворюються на маленьку війну (передостанні – у справжню), а політичні діячі демонструють свою постійну ворожість (чи удають) до певного політика чи політичної сили. Звичайно, політики розуміють, що без певних соціальних поступок вони не зможуть максимально мобілізувати свій електорат. Тому періодично збільшується мінімальна заробітна плата та пенсія, заробітна плата окремих соціальних категорій (держслужбовці, силові структури, медичні та педагогічні працівники тощо). Це полегшує життя профспілковим діячам, адже завжди можна вказати і на свою «заслугу» у цих процесах.

Нині в Україні відокремлено діють незалежні нові та традиційні, оновлені профспілки. Незалежні профспілки орієнтуються на виконання класичних

функцій, а традиційні – спадкоємці радянських – продовжують, як і раніше, на допомогу роботодавцям підтримувати контакти з працівниками, кардинально не підвищуючи ефективність та результативність своєї діяльності. Головна відмінність і унікальність незалежних профспілок від колишніх, радянського типу, – це їх недержавний характер, незалежність від керівників підприємств, і те, що до їх складу зазвичай не входять керівники. Але, звільнившись від радянської спадщини, альтернативні профспілки зіткнулися з новими проблемами – надмірна політизованість [2]. Незалежні профспілки основну увагу приділяли участі в політичних подіях здебільшого у формі протесту. Природно, це відволікало їх від турботи про «дрібні» повсякденні потреби трудящих. Незалежні профспілки непогано оперують актами «непогодження», страйками, але «буксують» у повсякденному житті. Це призводить до зацікавленості профспілкових лідерів у безперервних протистояннях, що підвищують їх значущість, створює їм ореол «борців за справедливість», але це відштовхує від них тих, хто не схильний до радикалізму [4].

Традиційним профспілкам справедливо закидають, що вони дуже повільно скидають із себе «пуга» радянського минулого. Ми переконані, що саме низька ефективність дій профспілок є основною підставою скрутного соціального становища громадян України. Дослідники називають низку недоліків у роботі профспілок: недосконалість інформаційної системи; слабкість організаційної діяльності щодо збільшення членів організації; зменшення фінансових ресурсів; недосконалість структури організацій.

Хто ж має усувати ці недоліки? Звичайно, ініціатором має бути профспілкове керівництво усіх рівнів. Вище ми аналізували мотивацію долучення до влади і з'ясували, що мотивація ця досить дієва. А яка ж мотивація у висуванців на профспілкові керівні посади? За роки незалежності України сформувалася певна вища профспілкова номенклатура. Окремі її представники на з'їздах галузевих профспілок, з'їзді федерації профспілок обираються членами вищих профспілкових органів. Тому, мабуть, їхнім основним мотивом входження до керівних профспілкових органів є продовження певної кар'єри. Вони не до кінця усвідомлюють, що соціально-економічна і політична ситуація в Україні має спонукати не просто до захисту інтересів трудящих (ці інтереси ігноруються десятиріччями), а виборювання достойних умов життя і праці. Виборювання і захист (відстоювання) – це різні виклики. В українських реаліях психологія керівників вищих профспілкових органів має уподібнюватися психології полководця, якому потрібно мобілізувати усі наявні ресурси для звільнення території від загарбника. Адже українська влада поводить себе подібно до загарбника. (Пригадайте історію про князя Ігоря, який хотів двічі зібрати дань із древлян, але був жорстоко покараний). Невміння української вже демократичної

влади спочатку зберегти промисловий та аграрний потенціал України, а потім невміння чи небажання його ефективно відновити і включити в економічне відродження держави супроводжується іншими, простішими кроками: валютні запозичення (ці борги постійно зростають), підвищення пенсійного віку для жінок, підвищення страхового стажу, підвищення вартості комунальних послуг, невміння стримувати ріст цін на продукти першої необхідності, обвал національної валюти. Тобто влада постійно виїжджає на довготерпимості українського народу і вже знахабніла до крайності.

Показовим прикладом для українських профспілкових діячів може бути польська «Солідарність» і її лідер Лех Валенса. Незалежна самокерована профспілка «Солідарність» була створена у 1980 р. під час страйку робітників тракторного та сталеплавильного заводів у Варшаві та верфі у Гданську проти підвищення цін, її очолив електрик Л. Валенса. Польський уряд недовго пручався і підвищив заробітну плату страйкуючим. Але рух постійно наростав і поступово перейшов від суто тактичних економічних вимог до стратегічних антикомуністичних дій. «Солідарність» поступово об'єднала різні політичні сил.

Уряд Соціалістичної Республіки Польща наприкінці 1981 р., злякавшись наслідків цього руху, ввів військовий стан і організував розправу над профспілками. Під час репресій багато профспілчан опинилися в ув'язненні, загинуло майже двадцять осіб. Та боротьба «Солідарності» не припинилася. Наприкінці 80-х років у Польщі відбулися демократичні вибори, за результатами яких «Солідарність» сформувала уряд, а президентом у 1989 р. був обраний профспілковий лідер Л. Валенса. Але, на жаль, лідери такого типу не вирощуються у номенклатурних колах [3].

Має бути мотивація голів профкомів очолювати профспілкові комітети нижчих рівнів. Теоретично це має бути бажання і здатність продукувати ідеї, аналізувати ситуації, приймати рішення, організувати спілчан задля покращення соціального становища тієї чи іншої категорії працівників. Але аналіз ефективності роботи, «здобутків» профспілкових організацій показує, що її формальні лідери досить часто не стають лідерами неформальними. Відомі випадки, коли голови, окремі члени профкомів різних рівнів залишаються на цих посадах по 15-20 і більше років. Це свідчить про кризу лідерства серед спілчан, про невисокі сподівання на результативність діяльності профкомів, про невисоку довіру до них і обізнаність про зміст їхньої роботи, формалізм звітів і виборів. Останнім часом це призводить до стрімкого зменшення профспілкового членства.

Отже, ми назвали мотиви, якими мали б керуватися профспілкові лідери, а потрібно назвати реальні мотиви, що спонукають членів профспілки висуватися на керівні профспілкові посади:

1. Людина просто звикла до своєї посади, до свого начебто авторитету в колективі, невеличких переваг перед рядовими членами організації.

2. Особа є ставлеником адміністрації, а це дає їй особисті преференції.

3. Члени колективу висунули, а відмовитися незручно, хоча лідерські якості в особи наявні не в достатній мірі.

4. У колективі є кілька центрів впливу, і з'явилася конкуренція на посаду голови профкому. Конкурують лідери цих центрів. Превалюють амбіції суперництва.

5. Потрібно усунути з посади старого голову профкому, який або перестав влаштовувати частину колективу, або більшість колективу, або адміністрацію. У першому випадку частина колективу висуває свого представника, у другому – шукають кандидатуру, що влаштовує більшість, а в третьому випадку адміністрація підбирає власну кандидатуру, маскуючи це під колективну думку.

6. Самовисування або висування свідомою частиною колективу активної, рішучої, принципової особистості. Ця особистість погоджується, бо має нерозтрачений оптимізм і сподівання щось змінити на краще.

Ці мотиви притаманні представникам первинних організацій. Висуванці на керівні профспілкові посади районного, міського та, мабуть, і обласного рівня, на нашу думку, все ще підпадають під вплив відповідних адміністративних органів. Досить часто профспілковим лідерам і рівня первинної організації, і районної (міської) доводиться протистояти багатьом чинникам: псувати стосунки, судитися, викривати, заперечувати, вимагати. Усе це супроводжується постійною нервовою напругою, ризиком потрапити в немилість до адміністрації закладу чи підприємства, місцевих чиновників, які погрожують рано чи пізно поквитатися. То що ж може спонукати людину погоджуватися виконувати ці функції ефективно, а отже і з певним моральним і матеріальним ризиком? Це мають бути переконання (почуття справедливості, відповідальність перед колективом, почуття власної гідності). А виконувати формально – певні соціальні та моральні надбання. Звичайно, якщо (а це буває дуже рідко) колектив згуртований, там де панує принцип «один за всіх, всі за одного», то там можуть домінувати моральні мотиви. Або керівництво організації толерантне (що також буває досить рідко), то виконання функцій голови профкому приймає суто технічну, безстресову форму. Але згуртованих колективів і толерантних керівників досить мало, тому, на жаль, у керівників первинних профспілкових організацій превалюють мотиви пристосуванства, амбітності, але не почуття обов'язку перед колективом.

У звільнених голів профкомів відповідальність значно вища, вони за це навіть мають матеріальну винагороду. Але чи достатня ця винагорода, щоб спонукати до ефективної роботи? – Навряд. Тож знов на перше місце виходить моральний мотив, а він в умовах сьогодення значно втратив у ціні. Вище було

сказано, що рівень відповідальності профспілкового лідера залежить від згуртованості членів організації. Звичайно ці процеси взаємні. Авторитетний, відповідальний голова профкому разом із членами профкому своїми діями сприяють згуртованості колективу, а згуртований колектив є гарантією підвищення відповідальності голови і членів профкому. Проте факти свідчать про те, що довіра до профспілкових структур у працівників не є високою і продовжує знижуватися, що призводить до зменшення членів профспілки. Можна виокремити низку суб'єктивних причин цього процесу. Це і недовіра громадськості щодо результатів роботи профспілок. Чимало працівників не бачать у профспілці ефективного захисника своїх інтересів. Також фактором, що впливає на зменшення кількості членів профспілки, є «споживацьке» ставлення до членства у профспілках. На першому місці у таких спілчан є матеріальна допомога, путівки та інші преференції, і як наслідок – більшість формальних членів профспілки не усвідомлюють пріоритетної задачі профспілкових організацій – захищати права працюючих людей шляхом активної особистої участі кожного члена профспілки. Частина спілчан не бачать своїх переваг перед колегами, які не є членами профспілки. Колективний договір підписується від імені усіх працівників, а тому членство у профспілці втрачає свої переваги. Значна частина працівників має фінансові проблеми, що змушує до жорсткої економії, також і на профвнесках, стає дедалі проблематичніше надавати підтримку спілчанам у скруті. Тож, як зауважує Г. Осовий, сьогодні особливу увагу слід надати первинним профспілковим організаціям – середовищу, 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 можливість щодо виконання їх головної функції [1].

У цьому напрямі 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. 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 формуванні

єдиної системи навчання із власною ідеологією і координацією дій усіх навчальних закладів. Тому система профспілкового навчання повинна бути динамічною, безперервною, творчою, демократичною, постійно розвиватися [1].

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 [4].

Усе вище зазначене приводить до висновку, що профспілки повинні активізувати підготовку сучасного, креативного, освіченого профспілкового активу, який володіє сучасними підходами до профспілкової роботи, здатний до налагодження соціального партнерства, вмотивований і морально, і матеріально, наділений відповідними вольовими якостями, ефективно вестиме діалог з роботодавцями та органами державної влади у відстоюванні прав та інтересів найманих працівників.

Список використаних джерел

1. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: Сучасний стан та перспективи розвитку / Г. Осовий // Вісник АПСВТ. 2018. №1. С. 76–85.
2. Сайт Конфедерації вільних профспілок України <http://www.kvpu.org.ua/uk>
3. Тарасенко Н. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи / Н. Тарасенко // Резонанс. 2016. № 62. С. 3–15.
4. Шостак Л.В. Профспілковий рух в Україні / Л.В. Шостак, М.М. Яровенко // Економіка та управління підприємствами. 2017. Випуск 6. С. 177–181.