

Sciences of Ukraine, Academy of Labour, Social Relations and Tourism, Danish-Ukrainian Project.

Participants of the conference discussed various aspects of the history of the trade union movement in Ukraine, as well as the problems of the modern trade union movement and the prospects for its development.

The conference raised interest in the nearest neighboring countries: Belarus, Moldova, Poland and the Czech Republic, whose representatives took an active part in the work of the conference. And this is also important because professional unions that have emerged and developed on the Ukrainian lands are among the earliest professional organizations in Europe and have become a prototype for the creation of professional organizations on the lands of many modern European countries and in the Russian Empire. In particular, in the eastern, central and southern lands of Ukraine in the nineteenth and twentieth centuries. The trade union movement, which was tested by the revolutions, wars and post-war reconstruction of the country, was widely developed.

A collection of conference materials was published. We offer to the attention of our readers the selected materials of the conference participants.

ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

THE TRADE UNION MOVEMENT IN UKRAINE: CURRENT SITUATION AND PROSPECTS

Григорій Осовий

Голова Федерації профспілок України

Grygoriy Osovyy

Head of the Federation of Trade Unions of Ukraine

Ключові слова: профспілки, соціальний діалог, членство в профспілках

Key words: trade unions, social dialogue, membership in trade unions

Виникнення профспілкового руху в Україні ще у XVIII ст. є підтвердженням того, що ми маємо глибокі демократичні традиції і витоки, які повинні бути покладені у розбудову громадського суспільства на нинішньому етапі державотворення. Існування профспілкового руху в країні - це ознака

рівня цивілізованості держави. Тому є всі підстави стверджувати важливість значення цієї події не тільки для історії профспілок, а України в цілому.

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

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

У другій половині XIX ст. профспілковий рух на західноукраїнських землях пройшов період від свого становлення до централізації. Так, 8-9 вересня 1895 р. у Львові відбувся перший загальний з'їзд поліграфістів Галичини. За рішеннями з'їзду було утворено загальногалицьку професійну організацію «Вогнище».

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

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

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

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

За радянських часів профспілки контролювалися державною партією. Цей контроль надавав можливість впливати на найбільш організовану частину суспільства - робітників. Радянське керівництво розглядало профспілки як зв'язок з масами, знаряддя впливу на них, засіб використання партією енергії та ініціативи мас.

Саме тому в 1920 - 1921 рр. організаційна побудова профспілок значно змінилася: від об'єднання працівників певної професії незалежно від місця роботи до виробничо-галузевого принципу (усі працюючі на підприємстві члени однієї профспілки). Галузеві профспілки створювалися на засадах «демократичного централізму».

Одночасно з побудовою галузевих профспілок створювалися міжгалузеві територіальні профспілкові органи, які об'єднували галузеві профспілкові осередки певної області.

У 1922 р. в Українській РСР відбулася перша колдоговірна кампанія, у якій провідна роль надавалася профспілкам. Поступово вдосконалювався механізм укладення колективних договорів. Роки НЕПу були періодом активної роботи профспілок у соціально-культурній сфері, зокрема вони надавали допомогу голодуючим і безробітним, займалися питаннями медичної допомоги, брали участь у ліквідації неписьменності, розгортанні професійно-технічної освіти. Також вони розгортали мережу культурно-

освітніх установ, займалися спортивними товариствами, брали участь у розв'язанні проблем житла тощо.

У 1930-ті роки профспілкам передали цілу низку державних функцій: керівництво державним соціальним страхуванням, санаторно-курортною справою, туризмом, організацією соціалістичного змагання. Отже, профспілки стали частиною державного механізму, а їх основні функції були мінімалізовані.

Слід наголосити на значній ролі профспілок у захисті прав та інтересів працівників під час Другої Світової війни, а саме у забезпеченні евакуації продуктивних сил до тилу та налагодження там їхньої роботи. Крім того, вони вирішували питання продовольчого забезпечення і культурно-побутового обслуговування населення, займалися підготовкою молодих робітників, відбудовою народного господарства тощо.

Хрущовська «відлига» виявилася суперечним періодом у діяльності профспілок. З одного боку, демократичні тенденції у суспільстві сприяли посиленню уваги до соціальних питань, з іншого - формально-бюрократичні підходи до їх вирішення спростовували позитивні задуми і напрацювання. Проте у профспілках почали регулярно проводитись з'їзди, впроваджувалась виборність керівних органів, профкомам було надано юридичного статусу.

Під час перебудови радянської системи, започаткованої М. Горбачовим, у профспілках відбуваються зміни, починається процес докорінної переорієнтації професійних спілок на виконання своїх основних функцій щодо соціального захисту.

Суттєва трансформація профспілкового руху відбувається у 1990-ті роки. У жовтні 1990 р. Установчим з'їздом професійних організацій України було оголошено про створення Федерації незалежних профспілок України (ФНПУ), яка стала правонаступницею Укрпрофради.

На II позачерговому з'їзді ФНПУ у листопаді 1992 р. була ухвалена Програма професійних спілок України, в якій викладено доктрину діяльності профспілок у нових політичних та суспільно-економічних умовах і створено Федерацію професійних спілок України. Найчисельнішим представницьким органом профспілок України стала Федерація профспілок України.

Сьогодні можна виділити основні функції профспілок - це правозахисна і представницька. Правозахисна - це традиційна функція профспілок, пов'язана із захистом прав та інтересів членів профспілок. Представницька функція пов'язана з відстоюванням прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади, місцевого самоврядування, відносинах із роботодавцями. В останні роки отримала розвиток і освітня діяльність профспілок.

Федерація профспілок України, захищаючи права й інтереси людини праці, використовувала різні форми боротьби: від соціального діалогу до всеукраїнських акцій протесту. Це дало можливість позитивно розв'язати цілий ряд складних проблем.

Значний резонанс у суспільстві мали ініційовані ФПУ політичні акції. Наприклад, акція за дострокове припинення повноважень Верховної Ради в 1994 р., за відставку прем'єр-міністрів в 1993 і 1997 рр. у зв'язку грубими порушеннями Урядом домовленостей із профспілками. У липні-серпні 1998 р. профспілки призупинили свою участь у Національній раді соціального партнерства на знак протесту стосовно односторонніх дій Кабінету Міністрів і утиску прав профспілок у керуванні Фондом соціального страхування.

Такі дії сприяли тому, що держава визнала профспілки представниками найманих робітників і захисниками їх соціально-економічних прав і інтересів. Це знайшло своє відображення у ст. 32 Конституції України, законах «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 23), «Про соціальний діалог в Україні», про оплату, охорону праці та інших.

З перших кроків незалежності України Федерація профспілок спрямувала зусилля на встановлення конструктивного соціального діалогу. Його основні напрямки - розвиток стратегії взаємин між роботодавцями, органами державної влади й профспілками. Значним кроком у розвитку соціального діалогу стало створення в 1993 р. Національної ради соціального партнерства при Президентові України.

Для узгодження інтересів соціальних партнерів на ринку праці за рішенням профспілкових об'єднань, спілок підприємців і державних органів відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення» 18 березня 1992 р. був утворений Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення.

У 1998 р. Указом Президента України створена Національна служба посередництва і примирення, яка стала інструментом сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) між найманими працівниками, інтереси яких представляють профспілки, і роботодавцями, що сприяло значному скороченню невмотивованих протестних акцій.

Усвідомлюючи необхідність модернізації існуючої моделі соціального партнерства, всеукраїнські профспілки та об'єднання організацій роботодавців у квітні 2005 р. звернулися до Президента України з пропозицією взяти під особистий контроль процес створення в Україні принципово нової ефективної системи соціального діалогу та реформування існуючого Національної ради соціального партнерства з метою підвищення ефективності його діяльності та впливу на формування економічної та соціальної політики. Унаслідок цього 29 грудня 2005 р. підписано Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні», згідно з яким створено новий тристоронній орган - Національну тристоронню соціально-економічну раду. На сьогодні - це основний майданчик взаємодії сторін соціального діалогу на національному рівні.

Питання подальшого розвитку соціального діалогу та підвищення його ефективності періодично обговорювалися на зустрічах представників Федерації профспілок України з Президентом і Прем'єр-міністром України, керівниками об'єднань роботодавців, а також у форматі Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Важливим результатом цієї роботи стало ухвалення 23 грудня 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні», яким визначено принципи соціального діалогу та органи соціального діалогу, умови та порядок їх формування, впроваджено принцип репрезентативності профспілок і організацій роботодавців, визначення її критеріїв для суб'єктів сторін з урахуванням міжнародних правових норм і практичного досвіду розвинених країн світу, що сприяє представництву інтересів реально діючими профспілками.

Виходячи з цього, саме за ініціативою ФПУ на національному рівні двічі створювався і діє Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок з повноваженнями як для ведення колективних переговорів, так і для здійснення інших форм соціального діалогу на національному рівні.

Значну роль у соціальному діалозі відіграє Генеральна угода. В незалежній Україні Генеральна угода була вперше укладена між Урядом України і профспілковими об'єднаннями України у 1992 р. Усього за часів незалежності України було укладено 11 угод на національному рівні, у 10 з них - роботодавці та уряд виступали єдиною стороною. З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні», роботодавці стали представляти окрему сторону в Угодах на національному рівні.

Федерація профспілок України - єдина громадська організація України, яка добилася тристороннього діалогу з Міжнародним валютним фондом. 27 жовтня 2009 р. представники Федерації профспілок України провели пікетування Представництва Міжнародного валютного фонду в знак протесту проти руйнування національної системи соціального захисту. Нас почули. Більше того, з метою розв'язання спірних питань відбувся прямий телеміст між центральним офісом МВФ у Вашингтоні і його київським представництвом за участю ФПУ. Почалося проведення консультацій, щоправда, не завжди результативних.

У межах розширення соціального діалогу здобувають поширення такі форми взаємодії профспілок із соціальними партнерами, як участь у роботі консультативно-дорадчих органів при органах виконавчої влади, а також представництво в складі колегій міністерств. Представники профспілок беруть участь у роботі Кабінету Міністрів України, урядових комітетів і комітетів Верховної Ради України. Це дає

можливість реально брати участь у процесах формування й реалізації соціально-економічної політики держави, розробленні законодавчих і інших нормативних актів, впливу на ухвалення рішень з позиції інтересів найманих робітників.

Таким чином, можна констатувати, що соціальний діалог розвивається. Але є ще низка проблем, над якими нам необхідно працювати. Наприклад, потрібне підвищення ефективності роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та її впливу на соціально-економічні процеси в країні.

Федерація профспілок України бере активну участь у законотворчому процесі, домагаючись конкретних результатів. І це незважаючи на те, що профспілки позбавлені права законодавчої ініціативи.

У рамках соціального діалогу у Федерацію на узгодження надходять законопроекти, правові акти з питань умов праці, соціально-економічного й правового становища трудящих, соціальних гарантій, зайнятості, індексації й підвищення заробітної плати, пенсій, соціальних посібників, забезпечення правових гарантій профспілкової діяльності.

Слід зазначити, що в процесі реалізації активної законотворчої роботи ФПУ встановлює постійні контакти з Комітетами Верховної Ради України, міністерствами й відомствами. Це дає можливість не тільки погоджувати позиції з тих чи інших питань, а й конструктивно усувати розбіжності, які виникають під час роботи над проектами нормативно-правових актів і досягати компромісів.

Одним з найважливіших наших досягнень стало прийняття у 1999 р. Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», який офіційно закріпив за профспілками право на представництво й захист соціально-трудова прав і інтересів трудящих. Крім цього, законодавчо закріпилася незалежність профспілок від органів державної влади, роботодавців, політичних партій і рухів.

Найважливішим етапом нормотворчої діяльності Федерації профспілок України є робота над проектом Трудового кодексу.

Основні завдання профспілок на сучасному етапі, визначені VII З'їздом ФПУ та обумовлені останніми законодавчими змінами у соціально-економічній сфері. Одним з головних завдань є реформування оплати праці з метою справедливого розподілу результатів праці та підвищення рівня її оплати до стандартів ЄС, а також задля зростання престижності праці українців та зменшення рівня неформальної зайнятості та зовнішньої трудової міграції.

Урядом здійснено перший крок - вдвічі підвищено мінімальну заробітну плату до 3200 грн, що забезпечило зростання трудових доходів майже для 4 млн. низькооплачуваних працівників.

Однак, запроваджені Урядом законодавчі зміни в оплаті праці, якими змінено структуру мінімальної заробітної плати та порушено принцип автономії колективно-договірного процесу, спровокували виникнення низки проблем під час їх практичної реалізації та не сприяють підвищенню купівельної спроможності населення та сукупного споживчого попиту на вітчизняну продукцію. Середня заробітна плата (7114 грн у серпні 2017 р.) - на рівні найнижчої мінімальної заробітної плати в країнах ЄС (235 євро в Болгарії).

За активного сприяння профспілок для забезпечення конституційного права людини на гідний рівень життя, належний соціальний захист в Україні прийнято низку законів, зокрема, «Про прожитковий мінімум» (15 липня 1999 року № 966-XIV) та «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (5 жовтня 2000 р. № 2017-III). Ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту) (14 вересня 2006 р. № 137-V) та Конвенцію МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» (16 вересня 2015 р. № 692-VII) та № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення».

З ініціативи ФПУ, підтриманої Президентом України, встановлено День соціальної справедливості, який відзначається в Україні щороку 20 лютого - у Всесвітній день соціальної справедливості.

Також затверджено Стратегію подолання бідності (розпорядження КМУ від 16 березня 2016 р. № 161-р) та затверджено План заходів з її реалізації.

У жовтні 2016 р. під тиском профспілок вперше за 16 років відбулося оновлення наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення та затверджено Методику визначення прожиткового мінімуму.

Збережено право на різноманітні види пільг та соціальні і компенсаційні виплати для соціально незахищених категорій громадян.

Значно спрощено подачу документів для призначення субсидії в електронній формі (відсутня необхідність візиту до органу соціального захисту населення та надання документів у паперовій формі).

Профспілкам вдалося долучитися до вирішення низки проблем в оподаткуванні на користь громадян та профспілкових організацій, зокрема в частині зменшення податкового навантаження на доходи фізичних осіб та створення сприятливих податкових умов для профспілкових організацій, в тому числі збереження статусу неприбутковості профспілкових організацій та звільнення їх від подання звіту про використання доходів (прибутків).

Найважливішим напрямом діяльності профспілок за ці роки став правовий захист найманих робітників. Здійснюючи контроль над дотриманням трудового законодавства, юристи Федерації профспілок України надають правову допомогу членам профспілок, відстоюють їхні інтереси в судах.

Отже, за 200 років профспілки України пройшли великий і складний шлях, залишаючись вірними головній меті - захисту прав та інтересів трудівників. Найважливішим завданням Федерації профспілок України - найбільшого профспілкового об'єднання в Україні - на сучасному етапі є забезпечення єдності, солідарності, згуртованості, організаційного й фінансового зміцнення її рядів і, на цій основі, посилення захисту інтересів профспілок.

Федерація профспілок України станом на початок 2017 року об'єднує 5,6 млн членів профспілок. До складу ФПУ входить 44 всеукраїнські профспілки та 25 територіальних об'єднань організацій профспілок.

У складі ФПУ - 58591 первинних профспілкових організацій.

Характерною складовою розвитку профспілкового руху є залучення молоді до профспілок та її активна участь у діяльності профспілкових організацій всіх рівнів. Молодь серед членів профспілок становить понад 2 млн. осіб, або майже 37%. В багатьох членських організаціях ФПУ працюють молодіжні профспілкові осередки, діяльність яких спрямована на захист соціально-економічних прав та інтересів молоді. Вони сприяють професійному становленню та підвищенню кваліфікації молоді, усебічному розкриттю її інтелектуального та духовного потенціалу. З метою координації діяльності молодіжних осередків у межах ФПУ створено Молодіжну раду ФПУ.

Проте внаслідок тривалої економічної кризи в державі зменшується число працюючих підприємств та їхніх трудівників, а отже і членів профспілки. Загальна чисельність членів профспілок порівняно з 2016 року зменшилась на 432 тис., або на 7,3%.

З-поміж причин падіння профспілкового членства можна виокремити об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивними причинами є:

- Зміна структури зайнятості. Зростання чисельності працівників на підприємствах приватного сектору, малого та середнього бізнесу, сімейного бізнесу. На таких підприємствах, як правило, обмежені процеси профспілкового об'єднання.
- Зміна характеру праці і виробництва. Активне використання у виробництві робототехніки та автоматизованих систем зменшує кількість зайнятого персоналу. Ці процеси в майбутньому будуть розширяться та впроваджуватися в більшості сфер економічної діяльності.
- Нетипові форми зайнятості. Зміни в системі підбору персоналу та зайнятості. Широке розповсюдження аутсорсингу та аутстафінгу. Тіньова зайнятість.
- Глобалізація економіки. Зростання кількості транснаціональних компаній, трудова міграція. Протистояти процесам глобалізації профспілки можуть тільки об'єднавши свої зусилля. Згуртування

профспілок завжди було одним із головних завдань світового профспілкового руху. Сьогодні на виклики глобалізації профспілки мають відповідати солідарністю без кордонів.

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

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

Суб'єктивними причинами зменшення профспілкового членства є:

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

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

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

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

Унаслідок цього рівень довіри до профспілок невисокий. За даними соціологічного дослідження, проведеного 2016 р. Українським центром економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова, профспілкам довіряють 22,2% опитаних, не довіряє 57,6% респондентів. Результатом як зовнішньої антипрофспілкової діяльності, так і внутрішньоспілкових проблем є відсутність профспілкових організацій у новітніх сферах економіки, несвоєчасне реагування на виклики сьогодення, слабка організаційна робота тощо. Крім того, більшість громадян України не схильні розглядати профспілки як засіб захисту власних інтересів від роботодавців. Винятки в діяльності профспілок, безперечно є, але вони залежать не від системи діяльності профспілок, а від конкретних особливостей.

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

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

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

Загалом, дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%). Майже третина опитаних (30%) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Проте лише

чверть (24%) робітників відзначили істотний вплив профспілки на поліпшення становища робітників. Тобто навіть на підприємствах, де є профспілкові організації, вони не проводять активної роботи. Однією з причин такого явища може бути діяльність «ручних» профспілок, які не мають жодного стосунку до всеукраїнського профспілкового руху. Проте це сигнал до активізації дій саме із захисту прав та свобод працівників.

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

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

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

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

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

Сьогодні особливу увагу слід надати первинним профспілковим організаціям - середовища, де саме формується й реалізується профспілкове членство. І, звичайно, рівень роботи тут залежить не тільки від активності, принциповості голови, а й від правової захищеності та фінансової незалежності його самого.

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

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

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

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

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

Метою Стратегії є дії ФПУ щодо підвищення рівня життя, посилення захисту конституційних прав і гарантій працівників, удосконалення внутрішньопрофспілкових відносин, забезпечення активного впливу профспілок на формування громадянського суспільства, зміцнення позицій ФПУ в міжнародному профспілковому русі. Основними напрямками роботи згідно із Стратегією є: 1) створення ефективної економіки, продуктивних робочих місць; 2) нова соціальна політика та європейські стандарти життя; 3) захист прав трудящих та профспілок; 4) поліпшення соціального діалогу; 5) організаційне зміцнення профспілкового руху.

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

Сучасна профспілкова ідеологія повинна базуватись на інтересах людини праці й неможлива без усвідомленого профспілкового членства. Для досягнення цієї мети необхідно спрямувати усі зусилля на зростання довіри до профспілок, формування у членів профспілок почуття власної гідності для відстоювання своїх прав та інтересів.

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

Для того, щоб подолати інформаційну блокаду необхідно використовувати весь наявний спектр ресурсів, якій є у профспілок. Інформаційна політика повинна включати: 1) забезпечення ефективного інформаційного зв'язку між різними ланками та рівнями профспілкових структур; 2) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення щодо діяльності профспілок; 3) висвітлення стратегічних цілей і завдань профспілкового руху; 4) привернення уваги суспільства, органів державної влади та місцевого самоврядування до проблем, вирішення яких домагаються профспілки.

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

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

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

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

Час вимагає сильних, активних, діяльних профспілок і кожного окремого члена профспілки з такими ж характеристиками - саме це й має здійснити профспілкове навчання. Постає абсолютна необхідність у сформуванні єдиної системи навчання із власною ідеологією і координацією дій усіх навчальних закладів. Тому, система профспілкового навчання повинна бути динамічною, безперервною, творчою, демократичною, знаходитись у постійному розвитку.

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

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

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

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

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