

РОЗВИТОК ПРОФСПІЛКОВОЇ ОСВІТИ: СУЧАСНИЙ СТАН І ЗАВДАННЯ

DEVELOPMENT TRADE UNION EDUCATION: CURRENT STATUS AND OBJECTIVES

Вікторія Буяшенко

докт. філос. наук, ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму

Victoriia Buiashenko

Dr. in Philosophy, Rector, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Ключові слова: навчання, навчальні центри, профспілкова освіта
Key words: training, training centers, trade union education

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

Радянська система профспілкової освіти була добре налагодженою машиною, де традиційно завдання навчання профспілкових кадрів виконували навчальні центри профспілок, які були структурними підрозділами обласних рад профспілок. До їх компетенції належало навчання і підвищення кваліфікації профспілкових працівників. За умов централізованого фінансування навчання охоплювався профспілковий актив на всіх рівнях, у всіх галузях. Групи слухачів формувалися відповідно до річного навчального плану. Охоплення профспілковим навчанням було досить чисельним.

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

Освітній процес у профспілках все більше переміщується в галузеві та територіальні організації, задля того щоб зменшити витрати, вони стали самостійно вчити свої кадри. Працівники апаратів обкомів освоюють викладання, залучають лекторів зі сторони, запрошують представників вищих профспілкових органів, а також фахівців навчальних центрів. Якщо раніше основне навантаження з організації навчання припадало на навчальні центри і основи знань профспілкового активу отримували саме там, то тепер воно зосередилось у галузевих комітетах і на знаннях, характерних лише для конкретної галузі. До послуг навчальних центрів вдаються нечасто, лише невелика частина занять проводиться або на їх базі, або із залученням їх фахівців. Переважно заняття в центрах організовується для працівників та профспілкових лідерів великих профспілкових організацій, решта активу навчається, оминаючи їх. Мають місце випадки, коли галузеві комітети проводять навчання на інших базах не стільки через фінансові труднощі, скільки через незадоволення навчальним процесом у центрі. У міських і райкомах, як і раніше, проводиться навчальна робота. Найчастіше це робиться по-старому. В першу чергу це забезпечення інформаційно-методичними матеріалами і, звичайно, лекції (семінари) на задану тему. Заняття, зазвичай, проводяться з якоюсь періодичністю (раз на місяць або квартал).

Що ж до освіти профспілкового активу первинок, то тут ситуація, за рідкісним винятком, виглядає досить сумно. Якщо раніше на більшості підприємств працювали так звані школи профспілкового активу, де планомірно підвищувався освітній рівень низової ланки профспілкових активістів, то тепер такі заходи можуть дозволити собі здебільшого лише великі підприємства. Що стосується профкомів невеликих за розмірами підприємств, підприємств зі складним фінансовим становищем і бюджетних організацій, то вони в більшості випадків не мають можливості навчання низової ланки профспілкових працівників. Тому навчальним процесом в кращому випадку бувають охоплені керівники профспілкових організацій. Отже, можна констатувати, що з переходом навчальних центрів на самофінансування: 1) у частини міст та регіонів система профспілкової освіти була знищена; 2) профспілкове навчання потрапило у пряму залежність від фінансових можливостей організації; 3) при збереженні потреби в освіті профспілкових кадрів через нестачу фінансових коштів різко знизився попит на освітні послуги центрів з боку профспілок, відповідно скоротилося число профспілкових працівників, які пройшли навчання в навчальних центрах; 4) потенціал спеціалізованих навчальних центрів, внаслідок зниження попиту на послуги з боку профспілкових структур, став використовуватися не за призначенням. Саме в такому стані опинилась система профспілкової освіти України ще декілька років тому. Що ж являє собою профспілкове навчання сьогодні? Говорити про його сталість важко. Десь його необхідно повністю відновлювати, десь ще по інерції спрацьовують залишки старої системи. Оскільки навчальні центри можуть дозволити собі навчання лише тих профспілкових працівників, за яких заплатили, то основне навантаження профспілкової освіти взяли на себе працівники галузевих комітетів, яким вдається охопити навчанням профспілкових працівників рівня міськкомів, райкомів, профкомів. Міськкоми і райкоми намагаються займатися навчанням голів профкомів. Профкоми підприємств в силу своїх можливостей вчать голів цехових комітетів.

Однак, варто зазначити, що зусилля всіх ланок профспілкової організації у сфері освіти і по цей час залишаються неузгодженими. Тематика й якість навчання на кожному етапі залежить від кругозору та кваліфікації людини відповідальної за навчання, від її уявлень про те, як це повинно робитися, і чому потрібно вчити профспілкового працівника. Але завдяки постійній увазі Президії ФПУ, Науково-методичної ради ФПУ останнім часом відбулися позитивні зрушення і помітно актуалізувалась діяльність профспілкових навчальних закладів. Зростає рівень підготовки спілчан завдяки ґрунтовній організації і проведенню навчання, впровадженню комп'ютерних технологій, покращенню інформаційного забезпечення, залученню висококваліфікованих викладачів, модераторів; поступово поліпшується і матеріальна база навчальних закладів. Структурними підрозділами апарату ФПУ для профспілкових працівників, активу, членів профспілок проведено низку спеціалізованих семінарів, круглих столів, фахових дискусій з основних напрямів діяльності Федерації профспілок України.

Незважаючи на неоднозначну ситуацію в сфері профспілкової освіти, навчання профспілкових кадрів ведеться. У всіх містах без винятку найпопулярнішою формою навчання є короткотермінові семінари для певної категорії профспілкових працівників з використанням таких форм навчання як лекції, семінари, круглі столи. Однак поряд з ними поступово набувають поширення нові, так звані активні методи навчання: рольові ігри, тренінги, групові дискусії тощо. Причому вони все більше завоюють визнання. За відгуками викладачів і слухачів, таке навчання - найбільш ефективне. Незважаючи на те, що проблема кадрів, відповідно і проблема наступності стоїть в організаціях дуже гостро, підготовкою резерву поки ніхто не стурбований. Навчання голів профкомів скрізь відбувається постфактум: обрали, потім навчили. Популярна за радянських часів підготовка резерву на сьогоднішній день відсутня в освіті профспілкових кадрів. Окрім того, у всіх обкомах і теркомах раз чи два на рік проводиться спеціальне навчання голів профкомів. Для новообраних голів заняття, зазвичай, проводяться окремо. Їхнє навчання часто приурочують до звітно-виборних конференцій, після проведення яких «новоспечені» голови проходять навчальний курс. Це, за великим рахунком, профспілковий лікбез, де намагаються дати всього потроху, з чим доведеться зіткнутися в роботі новому голові, забезпечити його інформаційно-методичними матеріалами й останніми документами. Навчання профспілкових лідерів скрізь організовано по-різному. Це можуть бути лекції «про все» протягом одного-двох днів. Може бути цілий курс навчання, розрахований на кілька занять, що дозволяє в кінцевому підсумку отримати якусь загальну картину діяльності профспілки та профкому зокрема. Це може бути і цикл тренінгів і рольових ігор, беручи участь в яких, людина отримує навички профспілкової роботи, виробляє технологію вирішення конкретних проблем.

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

Важливим аспектом змістовної сторони навчального процесу профспілок є реалізація цільових профспілкових програм. Серед них - типова програма навчання фахівців від профспілок, організацій роботодавців, органів виконавчої влади «Соціальний діалог». Вона відтворює необхідність системного навчання з питань соціального діалогу, зважаючи на їх важливе суспільне значення, з метою обізнаності майбутніх працівників з теорією та практикою ведення соціального діалогу, його ролі в консолідації громадянського суспільства. Результатом таких програм є підготовка навчальних програм не тільки для навчання профспілкового активу, а й для студентів вищих навчальних закладів України, що дає можливість розширити сферу впливу профспілок у сучасному українському суспільстві і підкреслює важливість їхньої діяльності для захисту усіх верств населення. Прикладом такої навчальної програми є навчальна програма «Основи ведення соціального діалогу в суспільстві», яка розроблена Академією праці, соціальних відносин і туризму у липні 2012р. та рекомендована Міністерством освіти і науки України до впровадження у навчальний процес вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації. Один із способів, яким можна досягти актуалізації навчального матеріалу - введення нових фактів, отриманих шляхом емпіричного пізнання. В системі профспілкової освіти такі факти, як правило, є результатом реалізації дослідницьких проєктів, присвячених найбільш актуальним проблемам профспілкового руху. Саме тому вищі заклади системи професійних спілок України є одночасно осередками профспілкової науки та науково- методичними центрами. Найбільш затребуваними в останній час

стали теми пов'язані з колективними трудовими спорами, роботою комісій по трудових спорах. Ці теми вважаються актуальними при переході від масових акцій протесту до переговорного процесу. Через канали міжнародної організації поширюється велика кількість методичної літератури, причому вона добре підготовлена до сприйняття різними групами працівників. Характерною особливістю профспілкової освіти є пріоритетність практично-орієнтовного підходу в навчанні. Будь-які неточності, застарілі елементи в подачі навчального матеріалу гостро сприймаються слухачами - практиками профспілкової роботи і негативно позначаються на їхній мотивації до навчання.

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

Стратегічна мета профспілкової освіти - формування інноваційної науково обґрунтованої освітньої системи, яка забезпечить одержання сучасних знань, формування компетентностей та вмінь, необхідних профспілковим працівникам для виконання функцій, пов'язаних з захистом прав працівників. Для досягнення цієї мети необхідно реалізувати наступні задачі: організувати наукові дослідження з актуальних проблем профспілкового руху; підготувати лекторів для здійснення профспілкового навчання; розробити інтерактивні методики для навчального процесу профспілкових працівників усіх рівнів; впровадити у процес профспілкового навчання нові напрями підготовки (соціальний аудит, менеджмент соціальної сфери, соціальна логістика тощо).

Зараз до головних завдань профспілкової освіти можна віднести: 1) створення умов для задоволення потреб профспілкових органів і організацій у підвищенні професіоналізму, компетентності та освітнього рівня профспілкових активістів та лідерів, членів профспілки; 2) підвищення рівня інформованості рядових членів профспілки і найманих працівників про діяльність профспілок щодо захисту соціально-економічних інтересів трудящих; 3) сприяння забезпеченню соціальної захищеності профспілкового працівника і в представленні інтересів своїх членів на ринку праці; 4) розвиток здібностей профспілкових активістів в області психології, спілкування та комунікації, для того, щоб вони могли грамотно вести переговори, відстоювати інтереси трудящих, вести дискусії і спілкуватися з трудовим колективом; 5) навчання та розвиток навичок у працівників самостійного аналізу та оцінки соціальної, економічної і політичної обстановки.