


ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СВІТІ

*Збірник матеріалів II Всеукраїнської
науково-практичної конференції
5 червня 2019 р.*



Академія праці, соціальних відносин і туризму
Професійна спілка працівників радіоелектроніки
та машинобудування України
Професійна спілка працівників будівництва
і промисловості будівельних матеріалів України
Рада директорів ВНЗ I–II рівнів акредитації м. Києва
Всеукраїнське методичне об'єднання голів студентських профкомів
ВНЗ I–II рівнів акредитації

ІСТОРИЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ У СВІТІ

**Збірник матеріалів
II Всеукраїнської науково-практичної конференції
*5 червня 2019 р.***

Київ
2019

Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі:

Зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. (5 червня 2019 року)
[Борисов О.С., Вopілов О. М., Ївженко Ю. В.; за заг. ред. д.ф.н., проф.
Буяшенко В. В.]. – Київ: Четверта хвиля, 2019. – 62 с.

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

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

Редколегія може не поділяти погляди авторів, викладені у збірнику.

Автори несуть повну відповідальність за опублікований матеріал.

ЗМІСТ

Вступне слово	5
<i>Архіпов Анатолій</i> Особливості діяльності профспілок в Японії	6
<i>Безпала Катерина</i> Захист прав студентів університетів Німеччини	7
<i>Безпала Ольга, Марченко Тетяна</i> Забезпечення профспілками відпочинку студентів польських університетів «по-молодіжному»	8
<i>Богойко Любов</i> Розвиток профспілкового руху в США	10
<i>Веденєєва Світлана Сергіївна, Вознюк Станіслава Олексіївна</i> Сучасність, основні напрямки діяльності Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства і сфери послуг	11
<i>Власюк Ірина Іванівна</i> Еволюція колективних переговорів між профспілкою та роботодавцями державного сектора Канади	16
<i>Вопілов Олександр Михайлович</i> Міжнародне співробітництво профспілок щодо досягнення соціального прогресу та захисту навколишнього середовища	19
<i>Галагуз Ірина Вікторівна</i> Історія зародження профспілок в Україні	21
<i>Генчев Тарас Олександрович</i> Основні етапи розвитку студентських профспілок України	24
<i>Горобець Олексій</i> Роль профспілок Австралії в розбудові держави	26
<i>Грубська Єлизавета Іванівна</i> Міжнародний день студента в Італії	28

<i>Гученко Марина Сергіївна</i> Захист прав освітян у Греції.....	31
<i>Добровольська Ганна Олександрівна</i> Роль і місце профспілок у системі соціального партнерства в Україні	33
<i>Зганич Ян</i> Профспілковий рух Канади: основні принципи взаємодії працівників	36
<i>Ївженко Юрій Васильович, Кислицька Ніна Григорівна</i> Організація профспілкової освіти у Канаді.....	39
<i>Косовець Катерина Олександрівна</i> Як покращити якість освіти в українських вузах	41
<i>Кудрявцев Андрій Андрійович</i> Роль профспілок США в соціальному захисті населення.....	43
<i>Літвінчук Ольга Дмитрівна</i> Виникнення профспілкових організацій на залізничному транспорті України	45
<i>Олійник Наталія Володимирівна</i> Етапи становлення і розвитку Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства і сфери послуг	50
<i>Смаглюк Анна</i> Створення умов формування професійної підготовки профспілками студентів Великобританії	54
<i>Сулейманова Ніна</i> Основні події історичного розвитку Всекитайської федерації профспілок.....	57
<i>Фещенко Вікторія Віталіївна</i> Профспілки Чехії та їх роль у поліпшенні умов праці.....	59

Шановні учасники!

Сердечно вітаю вас з проведенням II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі»!

На сьогоднішній день профспілка – єдина надійна опора для найманого працівника. І тільки профспілка може реально захистити від загрози скорочення; незаконного звільнення; не виплати заробітної плати; порушення норм праці; безробіття та ін.

Соціально-економічні проблеми в українському суспільстві висувають перед профспілками нові виклики. Від профспілкових активістів чекають високої компетентності, вміння аналізувати процеси, що відбуваються, творчо застосовувати накопичений досвід, приймати правильні рішення в складних ситуаціях, вести конструктивний діалог з роботодавцями та представниками влади.

Для успішного вирішення існуючих соціальних проблем ми чекаємо на соціально активну молодь. Тому, починаючи зі студентських років, необхідно навчитися демократичним шляхом відстоювати своє право на гідне життя, а також, повірити в себе, у свої сили.

У зв'язку з цим підготовка молодих кадрів і активу до практичної діяльності щодо розв'язання проблем людей набуло неабиякого значення. Допомогти їм у цьому, покликана система профспілкового навчання, найбільш масовою ланкою якої є школи профспілкового активу. Вивчення історії та сучасної діяльності профспілок в Україні та світі є важливим елементом такого навчання.

Сподіваюсь, що на конференції відбудеться жвава дискусія між науковцями Академії праці та соціальних відносин, представниками профспілок України та студентами щодо діяльності профспілок в Україні та за кордоном. Профспілкові активісти та студенти зможуть обмінятися досвідом та продемонструвати свої здобутки, обговорити актуальні питання і визначити ефективні шляхи розвитку профспілок.

Бажаю всім плідної роботи, нових корисних зв'язків, практичних успіхів!

З повагою

Голова Професійної спілки працівників

радіоелектроніки та машинобудування України Г.А. Ольховець

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК В ЯПОНІЇ

Архіпов Анатолій

студент Київського коледжу будівництва, архітектури та дизайну

Оскільки профспілки в Японії не поділяються за професіями, а є союзом робітників однієї фірми, то вони поділяють такі цінності менеджменту, як продуктивність, прибутковість і зростання. Однак це не означає, що профспілки раболіпствують: вони зберігають свою незалежність, вони постійно стежать за правильним дотриманням усіх узгоджених норм, а менеджмент підприємства профспілка сприймає як законного посередника між управлінням і робітниками в питаннях заробітної плати та охорони праці.

Профспілки тому усвідомлюють те, що робітники можуть підвищити свій рівень життя тільки шляхом підвищення продуктивності, тому всі проблеми вони вирішують шляхом співпраці. Профспілки в Японії постійно шукають шляхи і методи поліпшення життя робітників без шкоди для фірми. Вони розуміють, що умови життя робітників врешті-решт залежать від процвітання фірми. Необхідно відзначити, що значущість, ресурси і влада менеджменту непорівнянні з ресурсами профспілок.

Але лідери профспілки і менеджмент поділяють два основних припущення, по-перше, процвітання фірми створює умови для вирішення інших завдань, а по-друге, ненависть один до одного нікому не йде на користь.

В цілому, в Японії менше скарг і претензій до менеджменту з двох основних причин: по-перше, японський робітник не відчуває на собі утисків, по-друге, він вважає свою роботу більш важливою справою, ніж права чи переконання. Витоки цього криються в тому, що керівники японських фірм приділяють величезну увагу добробуту своїх робітників, що природно підвищує їхню довіру як до менеджменту, так і до профспілок. Держава також створила інспекцію з трудових норм, що контролює і інструктує ділових партнерів як не порушувати закони про працю, в тому числі Закону про трудові стандарти.

Перевірку виконання трудових стандартів здійснює Бюро стандартів праці Міністерства охорони здоров'я, праці та добробуту. При префектурах створені місцеві бюро, які відповідають за дотримання законів про працю на місцях.

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

ЗАХИСТ ПРАВ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТІВ НІМЕЧЧИНИ

Безпала Катерина

студентка ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Метою студентського профспілкового руху є поліпшення соціально-економічної ситуації, а відтак і зміцнення громадянського миру й демократії; головним покликанням професійних спілок є налагодження конструктивного соціального діалогу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної, агресивної конфронтації.

У Німеччині студенти мають право бути членами профспілок. Німецька профспілка працівників освіти і науки організовує студентів, які отримують відповідну кваліфікацію – майбутніх вчителів усіх секторів і рівнів освіти та науковців. У зв'язку з тим, що майже кожен студент може стати вчителем або науковцем, Профспілка фактично приймає усіх студентів, які хочуть до неї вступити, але все таки більшість студентів-членів профспілки є студентами, що опановують педагогічні спеціальності. Вони повинні платити членські внески до Профспілки у розмірі 2,50 євро на місяць. Окрім того, існують офіційні студентські спілки, які створюються згідно із законодавством федеральних земель. Кожен студент, який навчається у вищому навчальному закладі, може вступити в спілку. Вона автоматично отримує право представляти його. Студенти зобов'язані платити членські внески в студентські спілки – близько 10 євро за семестр. У Німеччині є колективні угоди, які охоплюють навчальні заклади, включаючи вищі навчальні заклади. Але права студентів у них не висвітлюються та не визначаються. Щодо державної підтримки студентів – існує система державного фінансування студентів. Її метою є забезпечення рівних можливостей отримання вищої освіти для студентів, надання можливості вибору тієї програми чи курсу, яка відповідає їх здібностям та інтересам. Підтримка залежить від потреб студента та надається, якщо фінансові можливості його родини не дозволяють самостійно забезпечити отримання вищої освіти. Студенти можуть отримувати фінансову підтримку до 670 євро на місяць в залежності від заробітної плати своїх батьків, хоча більшість отримують 300–400 євро. Як правило, 50 % цієї суми становить безповоротний грант, а інші 50 % – безвідсоткова позика, яку потрібно повернути після того, як дохід після завершення навчання перевищить певний рівень. Загалом слід зазначити, що профспілкові організації виконують важливу роль у соціально-трудових відносинах. Вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами студентів та працівників.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФСПІЛКАМИ ВІДПОЧИНКУ СТУДЕНТІВ ПОЛЬСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ «ПО-МОЛОДІЖНОМУ»

Безпала Ольга, Марченко Тетяна

студентки ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Перші профспілки в Польщі були організовані в 1920 році. Утворення профспілок зумовлювалась необхідністю упорядкування студентського життя. Вони були позбавлені свободи слова, зборів, союзів. Студенти відстоювали свої права та моральні цінності.

Але на той час профспілки були заборонені, тому що влада боялася їх впливу.

Та згодом в 1924 році для посилення профспілкової роботи у вищих навчальних закладах країни було прийнято положення про студентські профкоми. Цей документ вважається точкою відліку заснування студентських профспілкових організацій. Згідно з ним було утворено організацію, що об'єднувала усіх студентів незалежно від їхнього фаху.

В 43 університетах Польщі всього навчаються приблизно 2 мільйони студентів..

Такі організації обов'язково є в кожному польському університеті. Це організації, куди приймають студентів, які хочуть допомогти і бути корисними. Суть цієї організації полягає в наданні допомоги у вихованні важких підлітків і маленьких дітей. Організація популярна серед молодих дівчат педагогічного факультету і не тільки – хлопців там теж вистачає. Суть допомоги полягає в тому, що кожен студент, який вступив в подібну організацію, раз на день-тиждень повинен приділити кілька вільних годин своєму підопічному. Під час зустрічі вони малюють, ліплять, ходять у музей, кіно, вчать уроки, читають книги і займаються іншими корисними справами. Вважається, що подібна програма допомагає підліткам навчитися довіряти своєму опікуну. Адже опікун – це людина, що лише на кілька років старше свого підопічного. Розповісти йому про свої проблеми і занепокоєння простіше, ніж почати серйозну розмову з батьками, які і без того з особливою суворістю і пристрасною ставляться до своєї дитини.

За статистикою, проведеною в організації, досить багато важких дітей змінилися, почали цікавитися навчанням, замислюватися про своє майбутнє, вступили до університету і самі вступили в подібну організацію.

Варто відзначити, що студенти, підопічні яких виправилися, починають займатися такою благодійною діяльністю. Їм подобається усвідомлювати, що вони зуміли допомогти тому, хто збився зі шляху, заплутався, або ж пережив серйозну психологічну травму. Часто зустрічаються випадки, коли опі-

кун і підопічний заводять міцну дружбу і спілкуються навіть після того, як програма закінчиться.

Благодійні організації

Щороку, особливо перед Різдвом, у кожному польському виші починається збір пожертвувань людини, у якої проблеми зі здоров'ям або складна фінансова ситуація. Студенти допомагають продуктами харчування, іграшками, речами і, звичайно ж, грошми. Студенти в таких організаціях активно допомагають у зборі коштів. Вони також відвідують людей, які потребують допомоги по дому, ходять у магазин і розважають своїх підопічних.

Бізнес-організації

Ще одна корисна ділова організація, яка допомагає побудувати свою кар'єру, навчитися ділового етикету і проявити свої амбіції. Студенти в подібних організаціях проводять цікаві корисні зустрічі, куди запрошують відомих бізнесменів, спонсорів і успішних людей. Ті розповідають про свою долю кар'єру, як вони починали стратегію свій бізнес. А приємні подарунки від спонсорів і партнерів – гарне доповнення до чудесного і корисного вечора.

РОЗВИТОК ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В США

Богойко Любов

студентка Київського коледжу будівництва, архітектури та дизайну

У 1750 році близько половини населення північноамериканських колоній Великої Британії були найманими робітниками. Через зростаючу потребу у робочій силі працівники мали порівняно хорошу зарплату і невеликий інтерес у створенні робітничих організацій. Працівник у Новій Англії заробляв на той час у три рази більше, ніж його колега в Англії і навіть у шість разів більше, ніж працівник у Швеції чи Данії.

Економічна криза на початку XIX ст. і подальше зубожіння робітників призвели відповідно до виникнення профспілкового руху в США. Першим організованим виступом була зупинка роботи текстильної фабрики Самуеля Слейтера у 1824 році. У наступному році жіноча спілка: «Об'єднання кравців Нью-Йорка» виступила з професійними вимогами, до яких були додані політичні.

Успіху досягли організації жінок, що були створені в Лоуеллі, штат Массачусетс. У 1845 році профспілка млинів Лоуелла направила своїх представників, щоб поговорити із законодавчими зборами Массачусетсу про умови на заводах, що призвели до перших урядових розслідувань умов праці. В страйках на млинах 1834 і 1836, які були значною мірою невдалими, брали участь понад 2000 працівників.

Найважливіша подія в історії формування профспілкового руху у США сталася 8 грудня 1886 року. Того дня з ініціативи Самуеля Гомперса була заснована Американська Федерація праці.

СУЧАСНІСТЬ, ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА І СФЕРИ ПОСЛУГ

Веденєєва Світлана Сергіївна

*студентка Коледжу мистецтв та дизайну Київського національного
університету технологій та дизайну*

Вознюк Станіслава Олексіївна

*студентка Коледжу мистецтв та дизайну Київського національного
університету технологій та дизайну*

Київська міська профспілка працівників житлово-комунального господарства і сфери послуг активно працює в багатьох напрямках. VI з'їзд профспілки, який відбувся у жовтні 2015 року, визнав головним у роботі профспілкових органів всіх рівнів:

1. У сфері захисту трудових, соціально-економічних умов та інтересів членів профспілки

Пошук шляхів та застосування різних методів щодо підтримки галузевих підприємств, забезпечення їх сталої роботи, беззбитковості і розвитку, фінансової стабільності;

Участь у розробленні проектів законодавчих і нормативно-правових актів, які стосуються розвитку житлово-комунальної та побутової сфери;

Співпраця з народними депутатами та фракціями верховної ради України, з іншими органами влади та місцевого самоврядування, з галузевими асоціаціями та іншими громадськими об'єднаннями з питань реформування сфери громадського обслуговування та її підтримки;

Проведення кампаній «за якісне та доступне громадське обслуговування», «за право людини на чисту питну воду» за для покращення добробуту населення та належного соціального захисту працівників галузей, об'єднаних профспілкою;

Участь у переговорах та укладенні генеральної угоди між профспілками, роботодавцями й урядом, включення до неї зобов'язань сторони власників, які прямо чи опосередковано стосуються соціально-економічного захисту працівників сфери обслуговування;

Розробка та укладення галузевих угод та колективних договорів, контроль за їх виконанням, реалізація прав найманих працівників та їх представницьких органів (профкомів, цехкомів, профорганізаторів) на участь в управлінні підприємствами;

Боротьба за підвищення розміру заробітної плати відповідно до зростання вартості життя, за своєчасну виплату зарплати;

Удосконалення нормування і тарифікації праці, нормативів чисельності та норм обслуговування для працівників галузей;

Відстоювання повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовим звільненням, сприяння організації підготовки та перепідготовки працівників відповідно до потреб виробництва, підвищенню кваліфікації.

2. У сфері захисту прав членів профспілки на охорону праці та здоров'я

Сприяння через громадський контроль забезпеченню належних умов та охорони праці на виробництві, робочих місцях, екологічній безпеці та охорони навколишнього середовища;

Посилення потенціалу технічної інспекції профспілки за рахунок профспілкових коштів та інших джерел, розширення її повноважень, підвищення рівня знань фахівців та чинних представників профспілки з охорони праці, інспекторів;

Участь виборних органів профспілки, профактивістів в формуванні програм з охорони праці там здоров'я, відповідних розділів галузевих та регіональних угод, колективних договорів;

Взаємодія профорганів з органами державного нагляду за охороною праці і створенні здорових і безпечних умов роботи, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань;

Участь представників профспілкових органів у проведенні атестації робочих місць на відповідність вимогам та нормам охорони праці у розслідуванні нещасних випадків на виробництві;

Забезпечення громадського контролю за дотриманням проектних рішень щодо здорових та безпечних умов праці при будівництві та реконструкції виробничих приміщень;

Контроль за належним фінансуванням та виконанням роботодавцями заходів з охорони праці, атестації робочих місць, організації медичних оглядів, зменшення кількості працюючих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;

Сприяння членам профспілки у відшкодуванні роботодавцями шкоди, заподіяної їм в процесі виконання виробничих завдань;

Сприяння в організації санаторно-курортного лікування і відпочинку членів профспілки та їх родин;

Сприяння у збереженні та розвитку відомчих оздоровчих закладів, дитячих таборів відпочинку та інших об'єктів соціального призначення (медпункти, їдальні, буфети, клуби, спортмайданчики, бібліотеки тощо);

Представлення інтересів застрахованих осіб у фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування.

3. У сфері правового захисту членів профспілки

Забезпечення спілчан безоплатною юридичною допомогою та консультаціями з трудового, житлового та пенсійного законодавства.

Забезпечення профспілкових організацій нормативними документами з організації оплати, охорони праці та профспілкової роботи;

Системна експертно-аналітична робота над проектами законів та інших нормативно-правових актів, соціально-економічне обґрунтування позиції профспілки щодо їх положень, налагодження активної співпраці з народними депутатами з метою підтримки ініціатив та пропозицій профспілкових органів;

Організація юридичного навчання голів профкомів та профспілкового активу, членів комісій з трудових спорів;

Проведення правової експертизи статутів підприємств, положень угод, колективних договорів суб'єктів господарювання;

Попередження порушень і виникнення колективних трудових спорів шляхом поглиблення практики соціального діалогу та юридичного супроводження переговорного процесу з укладення колективних договорів;

Представництво інтересів членів профспілки та профспілкових організацій у судах, інших органах державної влади та місцевого самоврядування;

Співпраця з державною інспекцією праці та національною службою посередництва та примирення з питань створення соціальної стабільності в трудових колективах та усунення розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцями;

Правове супроводження мітингів, демонстрацій, страйків та інших акцій масового протесту у разі ігнорування власниками підприємств або уповноваженими іншими особами законних вимог членів профспілки;

Правова оцінка випадків порушення норм законодавства, надання допомоги членам профспілки щодо притягнення винних посадових осіб до відповідальності.

4. У гуманітарній сфері

Забезпечення через різні форми культурно-масової роботи, збереження та розвиток традицій української національної культури народної творчості, трудових династій;

Включення до колективних договорів заходів щодо збереження розвитку матеріальної бази для проведення культурно-масової та фізкультурно-спортивної роботи;

Організація спортивних змагань на підприємствах та спартакіад, сприяння туризму, діяльності гуртків художньої самодіяльності та творчих колективів;

Організація та участь у благодійних акціях для дітей із малозабезпечених родин, дітей-інвалідів, організація професійних свят тощо.

5. У сфері модернізації, організаційного та фінансового зміцнення профспілки, посилення мотивації профспілкового членства

Поширення ідеології сучасного профспілкового руху, основою якого є самоорганізація працівників для захисту своїх прав та інтересів, усвідомлене членство у профспілці;

Підтримання об'єднаних процесів у національному, профспілковому русі, поглиблення співпраці з іншими профспілками та профоб'єднаннями на принципах взаємоповаги, добровільності, рівності та солідарності;

Запровадження нових методів і форм роботи, посилення внутрішньої профспілкової дисципліни, залучення до профспілкової діяльності жінок, молоді, представників основних професій, створення системи соціального захисту профспілкових працівників і активістів;

Застосування додаткових стимулів для членів профспілки, включення до колективних договорів зобов'язань щодо підвищення кваліфікації, одержання нової професії та вищої освіти, проведення свят, конкурсів, змагань та інших культурно-масових заходів, ініціювання нагородження кращих профактивістів державними нагородами, галузевими та профспілковими відзнаками;

Підвищення рівня кваліфікації працівників профорганів, створення ефективного резерву кадрів, залучення до профспілкової діяльності молоді, працівників, здатних працювати в нових економічних і соціальних умовах та послідовно і принципово відстоювати позицію профспілки;

Залучення до профспілки працівників новостворених галузевих підприємств різних форм власності;

Оперативне та всебічне інформування спілчан про діяльність профспілкових органів, вдосконалення та розвиток системи засобів інформації профспілки;

Узагальнення та поширення досвіду профспілкової роботи виборних органів профспілки усіх рівнів, проведення соціологічних досліджень з актуальних проблем діяльності профспілки та інформування про їх результати спілчан;

Видання книг, бюлетенів, буклетів, листівок, відеоматеріалів про діяльність профспілкових органів;

Формування єдиної фінансової політики, переорієнтація профспілкових бюджетів усіх організаційних ланок профспілки на виконання статутних та програмних завдань, посилення основних її захисних функцій;

Акумуляція профспілкових коштів з метою розвитку інформаційної діяльності, зміцнення матеріальної бази та створення страйкових фондів;

Посилення контролю за дотриманням керівниками підприємств чинного законодавства щодо своєчасного перерахування профспілки у повному обсязі профспілкових внесків та коштів на культурно-масову роботу;

Здійснення заходів із зменшення навантаження на профспілкові бюджети через фінансування окремих витрат за рахунок коштів роботодавців шляхом внесення відповідних положень до колективних договорів;

Пошук додаткових джерел фінансування бюджетів профспілкових організацій для вирішення соціальних питань та виконання статутних завдань профспілки.

6. У сфері міжнародної діяльності

Інтеграція до міжнародного профспілкового руху, поглиблення співпраці з інтернаціоналом громадського обслуговування, європейською федерацією профспілок громадського обслуговування і зміцнення своєї позиції та посилення впливу в цих профспілкових об'єднаннях;

Вивчення й використання позитивного досвіду міжнародних профорганізацій і, перш за все, в таких питаннях, як розв'язання фінансово-економічних проблем, мінімізація негативних наслідків глобалізації та приватизації підприємств сфери громадського обслуговування, підготовка і перепідготовка кадрів та профактиву; залучення молоді до профспілкового руху, гендерна рівність;

Поглиблення двосторонніх зв'язків зі спорідненими профспілками співдружності незалежних держав (СНД) та організаціями, які входять до інтернаціоналу громадського обслуговування (PSI), організація обміну делегаціями, друкованими матеріалами тощо.

Список використаних джерел

1. Статут Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг
2. <https://usr.minjust.gov.ua/>
3. <http://kmpjkg.kiev.ua/>
4. <http://www.fpsu.org.ua/>

ЕВОЛЮЦІЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ МІЖ ПРОФСПІЛКОЮ ТА РОБОТОДАВЦЯМИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРА КАНАДИ

Власюк Ірина Іванівна

*голова первинної студентської профспілкової організації
Вінницького технічного коледжу*

В усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів між власниками і працівниками. Гнучкість і пристосованість колективних договорів давно підтверджені практикою, бо їх результати відповідають життєвим інтересам соціальних партнерів та їх представників.

Типовий для Канади колективний договір – це об’ємний документ, що має багату за змістом нормативну частину. Вона включає регламентацію питань заробітної плати, робочий час, відпочинку та інші умови праці. Але поряд з цим, колективні договори містять нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення, соціально-побутового обслуговування працівників, нормування і організації праці, режиму роботи, структури та забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці та техніки безпеки, тощо. При цьому, законодавство закріплює не стільки мінімальні норми праці, скільки процедуру взаємовідносин сторін колективних договорів і порядок формування ними таких норм. Також не практикується утворення на підприємствах органів представництва трудових колективів, а співучасть працівників і профспілок в управлінні реалізується головним чином через колективні договори і діяльність профспілок.

З точки зору правового регулювання трудових відносин у світовій практиці проявляються такі дві головні тенденції: дерегулятивна, що має поширення в Канаді та правостворююча, що має поширення в Західній Європі. Дерегулятивна модель трудових відносин базується на тому, що в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівниками умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору.

Як свідчить практика, у країнах, де переважно застосовується дерегулятивна модель регулювання трудових відносин, законодавством обмежується діяльність профспілок та містяться певні вимоги до них щодо надання доказів того, що працівники дійсно добровільно делегували їм право вести колективні переговори від їх імені. Не випадково в цих країнах

відзначається низький рівень як членства в профспілках, так і охоплення працівників колективними договорами.

У Канаді в 1945 р. була узаконена так звана формула Ранда (ім'я тодішнього міністра праці), згідно з якою нечлени профспілки повинні платити деякий внесок профорганізації за те, що вони користуються «соціальними досягненнями профспілок». Слід зазначити, що практика примусового членства у профорганізації застосовувалася на багатьох підприємствах і в європейських країнах. Загальними рисами законодавства Канади є те, що профспілки, які обрані більшістю найманих працівників, є «ексклюзивними представниками всіх найманих працівників на колективних переговорах». Зі сторони свого боку роботодавець не може вести переговори з будь-якою іншою профспілкою. Водночас жоден працівник не може домовлятися про кращі умови праці.

«Ексклюзивна» система колективно-договірної практики є до певної міри привабливою з точки зору профспілок, оскільки надає конкретні переваги членам профспілки перед неорганізованими працівниками.

Однією із специфічних рис трудового законодавства Канади є факт «профспілкового монополізму», що виражається в: а) зобов'язанні роботодавця приймати на роботу лише членів певної профспілки; б) можливості роботодавця наймати працівників за своїм вибором, з обов'язковим вступом до профспілки; в) обов'язку працівників незалежно від членства в профспілці сплачувати профспілкові внески; г) роботодавця, дотримуючись принципу переважного вибору, повинен ходи під час найму віддавати перевагу членам профспілки.

У Канаді та більшості країн Західної Європи значна кількість галузевих договорів та угод на рівні підприємств укладаються на рік, а угоди, які підписуються на національному рівні – на 2 роки.

Однак у зв'язку з опосередкованим впливом державної політики на трудові відносини через систему оподаткування та низку соціально-економічних заходів, на практиці профспілки та організації роботодавців досить часто консультуються з урядом щодо колдоговірного регулювання трудових відносин.

У середині ХХ ст. канадське профспілкове законодавство продовжувало розвиватися, особливо в таких секторах, як будівництво, транспорт, комунальні послуги та державний сектор. Основними професійними спілками, що діяли в Канаді в 1945–1965 рр., були Канадська конфедерація праці і Професійний та робочий конгрес.

Прийняття закону 1948 року є визначальним у подальшому розвитку сучасної системи трудових відносин у Канаді. В 1971 році він увійшов складовою частиною в трудовий кодекс Канади під назвою «Трудові

відносини». Прийняття цього акту, інших законів про трудові відносини на провінційному рівні (в середині 50-х років), що слідували в основних рисах за федеральним, означало, що трудові відносини та їх регулювання з цього часу стають важливою складовою частиною соціальної політики держави.

У Канаді не передбачена виплата вихідної допомоги й відсутній період, необхідний для узгоджувальної процедури. Тенденція централізації процедури колективних переговорів, що спостерігається останнім часом, свідчить, з одного боку, про прагнення до конкретизації вимог працівників з урахуванням специфічних умов виробництва, з другого – про послаблення соціальної солідарності трудящих у боротьбі за свої права. Усе це дає підстави говорити про поширення серед економічно розвинених країн ліберальних моделей регулювання трудових відносин і кадрової політики, в основі яких лежить інтерес роботодавців та принцип економічної доцільності.

Досліджуючи практику правового врегулювання організаційно-управлінських відносин, варто зазначити, що в Канаді страйки протягом дії колективного договору заборонені законом. Крім того, в колективні договори включена «умова про соціальний мир».

Таким чином, як свідчить світова практика, ефективний соціально-економічний розвиток будь-якої країни не в останню чергу залежить від взаємоприйнятого узгодження інтересів і потреб усіх учасників трудових відносин. Саме укладання колективного договору чи угоди на відповідному рівні між суб'єктами трудових відносин є найкращим способом виявлення інтересів і потреб сторін та вироблення рішень.

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ПРОФСПЛОК ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРОГРЕСУ ТА ЗАХИСТУ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Вопілов Олександр Михайлович

*заступник голови Київської міської організації Профспілки працівників
радіоелектроніки та машинобудування України*

Профспілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України до 2012 року була членом Міжнародної федерації металістів (МФМ).

19 червня 2012 у Копенгагені відбувся Установчий конгрес Глобальної профспілки IndustriALL.

На Установчому конгресі Глобальної профспілки IndustriALL відбулося історичне об'єднання міжнародних профспілкових організацій: Міжнародної федерації металістів (МФМ), Міжнародної федерації профспілок хіміків, енергетиків, гірників і працівників інших галузей (ICEM) і Міжнародної федерації працівників текстильної та швейної промисловості (ITGLWF).

IndustriALL в 140 країнах світу об'єднав 50 мільйонів працівників обробної промисловості, енергетичного сектору та гірників у нову організацію, що охоплює стратегічні ланцюжки поставок у всьому світі. Створення нового профспілкового об'єднання відкрило нову еру глобальної солідарності, створило потужну протипагу транснаціональним компаніям і повела боротьбу за нову соціально-економічну модель, в якій люди будуть пріоритетом.

В IndustriALL увійшли кілька десятків членських організацій СНД. Це хіміки, гірники, автомобілебудівники, представники багатьох інших галузей помисловості в Азербайджані, Вірменії, Білорусі, Грузії, Казахстані, Киргизстані, Молдові, Росії, Україні та Узбекистані.

Глобальний союз IndustriALL – палкий захисник прав працівників, і вживає всіх можливих засобів, щоб чинити тиск на компанії і уряди, що порушують їх.

Особливу підтримку IndustriALL надає профспілкам, які працюють в умовах репресивних режимів. Він об'єднується зі своїми членськими організаціями в боротьбі за закони, які підтримують органайзинг і ведення колективних переговорів, і проти всіх обмежень прав людини, зокрема прав профспілок. Глобальний союз бореться проти безкарності за порушення прав працівників і репресії щодо профспілок, в тому числі вбивства без суду і слідства.

IndustriALL працює спільно з іншими глобальними профспілками в рамках МОП та інститутів глобального управління, домагаючись як ратифікації і реалізації, так і дотримання всіх міжнародних трудових норм.

Право на заробітну плату, не нижчу за прожитковий мінімум, є основоположним у роботі Союзу.

IndustriALL вимагає, щоб всі працівники мали доступ до ведення колективних переговорів на галузевому рівні як життєво важливого інструменту, покликаного зменшити нерівність і домогтися стійких заробітних плат не нижче прожиткового мінімуму.

IndustriALL вимагає створення потужної і дієвої нормативно-правової бази, яка передбачає більш суворі заходи в галузі охорони та гігієни праці і більш жорсткі покарання за порушення норм з охорони та гігієни праці, закликає уряди забезпечити втілення конвенцій МОП, відстежувати їх виконання транснаціональними компаніями і застосовувати санкції за їх порушення.

IndustriALL домагається, щоб голос працівників був почутий у всьому світі, нарощує міць з метою впливати на глобальні компанії та організації, чії рішення і політика впливають життя працівників.

Членські організації IndustriALL підтверджують свою прихильність боротьбі проти нестандартної зайнятості в усіх її формах по всьому світу і просуванню прямих безстрокових контрактів, вживають заходів, щоб сказати НІ позиковій праці в глобальному і місцевому масштабі, на національному і регіональному рівнях, в компаніях і галузях промисловості.

IndustriALL визнає, що промисловість є головним фактором створення робочих місць і розвитку національних економік, основою гідного рівня життя і виступає за сильну промислову політику, яка сприяє соціальній, економічній та екологічній стійкості.

Організація намагається впливати на уряди і бізнес, щоб забезпечити стійкість національної промисловості та її галузей, використовуючи підхід, за якого економіка, соціальні аспекти і навколишнє середовище поставлені на один рівень з правами і потребами трудящих. Для IndustriALL економічний прогрес і підвищення продуктивності праці мають сенс тільки в тому випадку, якщо супроводжуються соціальним прогресом і захистом навколишнього середовища.

Глобальний союз IndustriALL бореться за досягнення своїх стратегічних цілей, об'єднуючи працівників і профспілки усього світу в душі глобальної солідарності.

ІСТОРІЯ ЗАРОДЖЕННЯ ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ

Галагуз Ірина Вікторівна

*кандидат історичних наук, доцент кафедри Академії праці,
соціальних відносин і туризму*

У сучасному суспільстві людина займає провідну роль, адже вона працює, оцінює навколишній світ і активно його перетворює. Як соціальну істоту її детермінує суспільне життя і відносини, колективна трудова діяльність. Для захисту трудових прав та інтересів людини на підприємствах, в організаціях, установах утворюються і діють професійні спілки. Навіщо нам потрібні профспілки, запитаємо ми, – їх діяльність необхідна для того, щоб донести до людини ідеологію свободи, справедливості, солідарності.

Спробуємо проаналізувати історію зародження профспілкового руху та його вплив на владні структури з метою покращення життєвого рівня громадян України.

Історію виникнення профспілок на території України відносять до кінця XIX – початку XX століття, проте якщо розглядати етнічні українські землі, які входили до складу Австрійської імперії, то можна сказати, що початкове зародження профспілкового руху відбулося на початку XIX століття, а саме у 1817 р. В той час зародився національний профспілковий рух, виникли перші профорганізації друкарської справи «Товариство взаємної допомоги членів друкарської справи», яка стала першою робітничою організацією усієї Австрійської імперії, яка порушила питання соціального захисту своїх членів. Ця організація прагнула відстоювати соціальні права своїх членів через неправомірні утиски, яких зазнавали робітники поліграфічної фірми. Вони відстоювали боротьбу людей за кращу долю, за кращі умови праці і життя, виступали на захист економічних інтересів трудового народу і відігравали надзвичайно важливу роль у згуртуванні робітників, селян та інтелігенції, впливали на їх соціальне, економічне, культурно-освітнє та інше становище. 6 листопада 1817 р. відкрили касу добровільних пожертв для хворих робітників. Основним завданням першої професійної спілки була організація взаємної підтримки в умовах австро-угорського панування. [З історії виникнення і розвитку профспілкового руху в Україні – Режим доступу: <http://lider.fpsu.org.ua/profspilkova-osvita/188-z-istoriji-viniknennya-i-rozvitku-profspilkovogo-rukhu-v-ukrajini>]

Думки науковців розбігаються щодо виникнення першої профспілкової організації, але досліджуючи це питання Н. Тарасенко стверджує, що з другої половини XIX століття профспілковий рух починає свою активну діяльність, лідером стають західноукраїнські землі, які входили до складу

Австро-Угорської імперії, зокрема Східна Галичина. Передумовою появи профспілок тут стало традиційне цехове виробництво та звичка цехових майстрів захищати свої інтереси. У 1848 р. у Львові вийшла перша профспілкова газета «Приватний службовець», де порушувалися проблеми умов праці робітників, не виплат заробітних плат та інші соціальні питання, а 8–9 вересня 1895 р. знову ж таки у Львові відбувся перший загальний з'їзд поліграфістів Галичини, за рішенням якого було утворено загальногалицьку професійну організацію «Вогнище». [Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку// Вісник АПСВТ. – 2018. – № 1. – С. 76–85.] 1867 р. тут легалізують профспілковий рух. А з 1870 р. – дозволяють членам профспілок страйкувати в боротьбі за права. Однак недовго протривала ця вольниця, зумовлена синдикалістським рухом. Вже у 1880-х роках страйки та синдикалістські профспілки масово придушує влада Австро-Угорщини – і так виникають профспілки на основі християнської взаємодопомоги. Інтелігенція приходить на допомогу робітникам. 8–9 вересня 1895 р. знову ж таки у Львові відбувся перший загальний з'їзд поліграфістів Галичини, за рішенням якого було утворено загальногалицьку професійну організацію «Вогнище». Основними формами боротьби профспілкових організацій робітників за поліпшення умов праці, підвищення зарплати були збори, мітинги, страйки тощо. Стихійні виступи працівників різних галузей проти надмірної експлуатації та свавілля підприємців, як правило, закінчувалися придушенням. І хоча спектр засобів протесту залишався широким, найбільших успіхів трудящі домагалися за міцної самоорганізації та професійної солідарності. [Тарасенко Н, Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи [Електронний ресурс] / Н. Тарасенко // Резонанс. – 2016. – № 62. – С. 3–15. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/rezonans/2016/rez62.pdf>.] За даними Тарасенко Н. профспілковий рух на українських землях, що входили до складу Російської імперії зародився на початку ХХ ст. Важливим фактом його становлення стало підписання у 1905 р. у Харкові першого колективного договору – між робітниками та власниками паровозобудівного заводу, а також між власниками харківських друкарень і робітниками-друкарями. Колективний договір мав юридичну силу та отримав назву «Протоколи угод».

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

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

О. Мельник, досліджуючи історичне минуле профспілок, зазначає, що на українських землях Центру, Півдня, Сходу та Закарпаття профспілки виникли на порубіжжі XIX та XX століть. На території, яка контролювалася царським імперським урядом, сам уряд частково і заохочував утворення профспілок, адже так намагалися контролювати діяльність найманих працівників. Основними осередками утворення профспілок ставали товариства взаємодопомоги, ради цехових уповноважених, союзи робітничих ремісників та страйкові комітети. [Мельник О. 7 фактів із історії профспілок в Україні [Електронний ресурс] // – Режим доступу: <https://nachasi.com/2017/05/02/unions-history/>]

У період політичної та економічної революції 1906 – 1907 років відбувся масовий «спалах» профспілкового руху. Саме тоді формуються договірні взаємини між працівником та працедавцем. На основі представницьких органів із робітничого середовища починається формування профспілок. Ці органи відповідали за обстоювання інтересів колективу при укладанні сезонних та постійних угод із роботодавцями. Окрім економічних цілей та обстоювання справедливої зарплатні, профспілкові комітети починають протестувати проти свавілля царської поліції, виступають проти репресій та заявляють про бажання висувати своїх делегатів. У 1906 р. профспілки отримали статус юридичної особи. [Історія зародження і розвитку профспілкового руху в Україні: Збірник тез міжн. наук.-практ. конф. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 9 листопада 2017 р.) [заг. ред. Семигіної Т. В.]. – К: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017 – 144 с.]

Отже, в результаті того, що українські землі постійно перебували під владою сусідніх держав та зазнавали утисків в економічній, політичній, трудовій, соціальній сферах, формувалися профспілкові рухи, організації, колективи для відстоювання прав людей, справедливості та свободи. Як бачимо, в кожному регіоні України створення таких організацій відбувалося в різний період, залежно від впливу царської влади та економічного становища населення. Тому можна сказати, що зародження профспілок на етнічній території України відбувалося протягом сторіччя.

ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКИХ ПРОФСІЛОК УКРАЇНИ

Генчев Тарас Олександрович

студент ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Історія профспілкового руху в Україні починається на початку ХХ століття. Першим міжспілковим профоб'єднанням на Україні була Центральна Рада профспілок, утворена в травні 1918 року. Вона проіснувала до травня 1919 року, а потім розпочало свою діяльність Бюро Півдня Росії. Новий етап відродження профспілкових організацій розпочався в січні 1920 року, в лютому відновило свою роботу Південбюро. До кінця року в Україні діяло 12 губернських профрад, 98 повітових профбюро, 276 секретаріатів волостей. У 1937 році знову відбулась невиправдана ліквідація міжспілкових профорганів. Ця реформація практично позбавила можливості координації спільних дій галузевих профспілок, проведення міжспілкових заходів.

Організаційна побудова профспілок тільки за галузевим принципом, як показав досвід, мірі повною мірою не забезпечувала виконання великих завдань, які стояли перед профспілками.

З огляду на цей важливий аргумент, у серпні 1948 року ВЦРПС прийняла рішення про створення обласних рад профспілок. В жовтні–листопаді цього ж року відбулись профспілкові конференції в усіх 25 областях України.

У 1990 році обласна рада профспілок була реорганізована і була створена Федерація профспілкових організацій України. Так почався розвиток вже незалежних українських профспілкових об'єднань.

Метою діяльності ФПУ є представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Федерація профспілок України – це найбільше профспілкове об'єднання в Україні, яке з 1990 року чітко виконує свої зобов'язання. Профкоми в свою чергу, мають за мету об'єднати студентів, задля досягнення конкретної мети. Зазвичай профкоми навчальних закладів допомагають у втіленні ідей і задумів студентів! Ідей, які можуть на краще змінити навчання чи побут студента. І головною функцією профкому є захист прав та інтересів студентів при встановленні та нарахуванні стипендій, організації навчального та наукового процесів, контролює умови праці (навчання), слідкує за виконанням техніки безпеки.

Як голова студентської ради коледжу можу говорити про те, що студенти і профком коледжу часто допомагають один одному. Якщо брати цьогорічні успіхи нашого коледжу, то можна вважати, що ця співпраця має чудові результати. Так, наші студенти брали участь у численних конкурсах цього року, посідали лише призові місця, що свідчить про гарну співпрацю між профкомом і студентами. Також можна сказати, що сучасний профком коледжу завжди готовий допомогти в екстремній ситуації нашим студентам і завжди готовий до сучасних ідей чи експериментів, що, звісно, заохочує студентів до нових звершень. Значну частину становить і співпраця студентського профкому з студентською радою коледжу, які працюють пліч-о-пліч над певним питанням заради досягнення певного рішення, шляхом демократичних обговорень того чи іншого питання чи заходу. Це все може свідчити про те, що зараз профспілки мають доволі сильні позиції у суспільстві, що дозволяє удосконалюватись і досягати нових вершин.

РОЛЬ ПРОФСПЛОК АВСТРАЛІЇ В РОЗБУДОВІ ДЕРЖАВИ

Горобець Олексій

студент Дніпровського державного коледжу будівельно-монтажних технологій та архітектури

Завдання дослідження: вивчення ролі та розвитку професійних спілок Австралії в покращенні якості життя населення.

Робітничий рух в Австралії з'явився на початку XIX століття і охоплює як професійні спілки, так і політичну діяльність. Рух складається з промислового крила – профспілки в Австралії і політичного крила – Лейбористська партія (АЛП), і дрібні партії.

Майже всі профспілки в Австралії пов'язані з Австралійською радою профспілок (АСТУ).

Виникли Професійні спілки в Австралії на початку 19-го століття як асоціації висококваліфікованих міських робітників, які прагнули об'єднатися, вимагали збільшити заробітну плату та зменшити робочий день.

21 квітня 1856 року каменярі і будівельники на будівельних майданчиках по всьому Мельбурну припинили роботу і пройшли від Мельбурнського університету до будівлі парламенту з вимогою восьмигодинного робочого дня. Їх пряма акція протесту мала успіх, і це була однією з перших організованих акцій робочих в світі, щоб домогтися 8-годинного робочого дня без втрати у заробітній платі.

У 1890-ті роки три великих страйки сколихнули Австралію: в 1890 році – страйк моряків; в 1891 році – страйк стригалів овець; в 1892 році – страйк шахтарів Брокен-Хілл, а також страйки стригалів в 1894 році. Вільям Лейн і багато інших, шукаючи притулку, вирушили в Парагвай для будівництва нового поселення під назвою Нова Австралія. Інші учасники робітничого руху, розчаровані результатами безпосередньої дії, прийняли політичне рішення і почали шукати можливості використання виборчого права, що привело до утворення Австралійської лейбористської партії.

Перші кандидати-лейбористи з'явилися в кінці XIX століття. Перший лейбористський уряд в світі в 1899 році очолив Андерсон Доусон, і перший національний лейбористський уряд в Австралії очолив Кріс Уотсон. Потім в 1910 році Ендрю Фішер очолив першу національну урядову більшість у світі, перший національний уряд в Австралії і першу більшість в Сенаті Австралії. Його уряд провів ряд реформ у сфері оборони, конституційних питань, фінансів, транспорту і зв'язку, соціального забезпечення: введення пенсії по старості та інвалідності, допомога матерям, компенсації працівникам, випуск перших банкнот, створення ВМС, початок будівництва Трансав-

стралійської залізниці, розширення складу Верховного суду Австралії, за-снування Канберри, створення державного Банку Співдружності.

Після виборів 1996 року і приходу до влади Федерального уряду під ке-рівництвом прем'єр-міністра Джона Говарда були розпочаті реформи про-мислових відносин з метою зниження впливу австралійських профспілок. Вони включали впровадження так званої системи австралійського угоди про робоче місце – індивідуальні договірні угоди з питань оплати та умов праці між працівником і роботодавцем – і зниження мінімальних оплати праці.

30 червня 2005 року до 100 тисяч осіб пройшли маршем через Мельбурн , протестуючи проти пропонованих змін промислових відносин, мітинги також відбулися в столичних містах і великих містах по всій Австралії.

Висновок. Завдяки великому внеску профспілок Австралія є однією з най-більш розвинених країн, будучи тринадцятою за розміром економіки в світі, і має шосте місце в світі за ВВП в розрахунку на душу населення. Військо-ві витрати Австралії є дванадцятими за розміром у світі. Життя в Австра-лії в 2019 році легке і в той же час складне для українських людей. Висока соціальна захищеність населення, обов'язкове медичне страхування, гідна пенсія, висока якість продуктів харчування та багато іншого – ось що при-ваблює українських людей на цей південний материк. І тому бажаючих пере-їхати до Австралії в 2019 році не поменшало, а, навпаки, з кожним роком їх з'являється все більше.

Переваги життя в Австралії такі:

1. Високий рівень життя.
 2. Соціальний захист населення (безкоштовна медицина, високі пенсії).
 3. Стабільність економіки.
 4. Відмінна чистота міст і вулиць; Унікальний теплий клімат.
 5. Низький рівень безробіття (всього лише 5,5%).
 6. Через 24 місяці легального проживання в країні можливість отримати громадянство Австралії, а це дає право безвізового в'їзду в більшість країн світу.
 7. Висока тривалість життя.
 8. Активний відпочинок.
 9. Відмінні дороги.
 10. Низький рівень злочинності.
 11. Відмінна якість продуктів харчування.
- За рівнем життя Австралія перебуває в першій десятці країн світу.

МІЖНАРОДНИЙ ДЕНЬ СТУДЕНТА В ІТАЛІЇ

Грубська Єлизавета Іванівна

студентка ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Молодь Італії відзначає Міжнародний день студента численними масовими маніфестаціями протесту проти реформи системи освіти, прямо пов'язаної з ім'ям міністра освіти і у справах університетів Маріястелли ДЖЕЛМІНІ. Як повідомляють новини, мітинги, сидячі страйки, пікети, демонстрації і інші акції протесту, в яких беруть участь десятки тисяч старшокласників, ліцеїстів і студентів, а також викладачів і професорів, які підтримують їх вимоги, проходять в ці години в 100 містах Італії.

Учасники цих акцій висловлюють свою незгоду і заклопотаність у зв'язку з можливими наслідками реформи М. ДЖЕЛМІНІ, яка, зокрема, передбачає істотне скорочення державного фінансування всієї сфери освіти. У Римі відразу дві великі маніфестації протесту під гаслами «У нас відбирають майбутнє» та «Що можна зробити серед цих розвалин?» фактично блокували весь дорожній рух у центральній частині міста. Колони студентів пішли ходою від найбільшого Римського університету «La Sapienza», будівля якого зараз обтягнута пластиковими червоно-білими стрічками, що зазвичай використовують для огорожі небезпечних споруд в аварійному стані.

«З жовтня ми з друзями беремо участь в різних маніфестаціях протесту проти так званої «реформи ДЖЕЛМІНІ». Чотири столичні ліцеї вже припинили навчання і фактично перебувають зараз під керівництвом старшокласників. Нас підтримують багато викладачів, які можуть втратити роботу в результаті скорочення витрат на освіту. Всіх нас не влаштовує таке становище, якому за якого здобути гідну освіту в державних, а не приватних навчальних закладах стає важчим дедалі важче», – сказав 18-річний учасник демонстрації, який несе транспарант «Ви вже все скоротили. Тепер відріжте нам руки».

У Мілані багато тисяч школярів і студентів проводять вже другу за останній місяць акцію під назвою «No Gelmini day». У північній столиці їх вимоги активно підтримує Комітет іммігрантів Італії, який також вивів молодь на вулиці і площі міста. Масові маніфестації студентів проходять в ці години у Венеції, Трієсті, Вероні, Болоньї, Перуджі, Флоренції, Неаполі, Салерно, Палермо, Кальярі та інших великих містах Італії.

Пряму радіотрансляцію акцій протесту у зв'язку з Міжнародним днем студентів здійснюють радіостанції та інтернет-сайти багатьох університетів.

У Союзі студентів Італії повідомили, що нинішня маніфестація зовсім не означає завершення потужної кампанії протесту, яка йде вже півтора місяці. Заплановано нові масові заходи, зокрема, студенти мають намір активно взя-

ти участь у загальнонаціональній маніфестації, яку 27 листопада організовує найбільша італійська профспілка ВІКТ.

Студенти вийшли на вулиці 70 італійських міст з вимогою збільшення фінансування освіти.

Про це повідомляє ANSA. «Від уряду ми чуємо лише обіцянки, ми хочемо схвалення наших поправок до освітньої реформи», – заявив Джакомо Коссу, координатор Національної мережі студентських організацій. «Від міністерства освіти в останні місяці ми мали лише скорочення фінансування», – каже Джулія Б'яццо, координатор Національної профспілки студентів.

У Мілані студенти організували марш No Salvini day («День без Сальвіні») з метою ініціювати відкриту дискусію з віце-прем'єром і главою МВС. Для обговорення вони пропонують такі теми: будівництво нових шкіл і університетів, безпека навчальних закладів, закон про бюджет. Очікується, що студенти також влаштують пікет під консульством США, щоб висловити солідарність з «караваном мігрантів» з країн Центральної Америки, які застрягли на кордоні між Мексикою і США.

У Падуї студенти зайняли будівлю Департаменту політичної науки як знак протесту проти політики уряду. Повідомляється, що протести в італійських містах проходять мирно. Очікується, що студентські акції в Італії продовжаться.

Італійські профспілки вчителів спільно виступили проти урядових планів.

П'ять найбільших італійських профспілок працівників освіти об'єднали свої зусилля, щоб протистояти новому плану, запропонованому італійським урядом. У випадку його реалізації передбачається продовжити замороження зарплат освітян, проведене в 2009 році, до 2018 року, а в 2019 році змінити структуру заробітної плати.

Пропоновані зміни полягають у відміні усіх надбавок до заробітної плати, пов'язаних з вислугою років, і введенні системи оцінювання роботи, в якій не дотримуються чіткі критерії оцінювання. Італійські вчителі і так є одними із найбільш низькооплачуваних вчителів у Європі. В умовах замороження зарплат їх реальна величина буде зменшуватися, що поставить вчителів на межу виживання. Щоб протистояти цим планам п'ять найбільших профспілок освітян Італії об'єднали свої зусилля і закликають усіх працівників освіти підписати національну петицію проти нового плану уряду. У день вручення петиції представникам уряду відбудеться спільний мітинг з іншими працівниками бюджетної сфери з вимогою поновити дію колективних договорів.

Європейський комітет профспілок освіти глибоко стурбований планами італійського уряду, які не відповідають цілям ЄС-2020 та пріоритетам Італійського головування в ЄС.

ЄКПО підтримує працівників освіти Італії в їхній боротьбі проти погіршення умов праці та в кінцевому підсумку зниження якості освіти.

Список використаних джерел

1. <https://www.depo.ua/ukr/svit/u-70-mistah-italiyi-antiuryadovi-protesti-studentiv-foto-20181116870918>
2. <https://pon.org.ua/international/3471-italijski-profspilki-vchiteliv-spilno-vistupili.html>

ЗАХИСТ ПРАВ ОСВІТЯН У ГРЕЦІЇ

Гученко Марина Сергіївна

голова профкому ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

У Греції найбільше об'єднання профспілок – це освітяни, яких постійно змушують до рішучих дій щодо впровадження нових освітніх програм, нових технологій навчання. Через кризовий стан в економіці країни викладачі перші стикаються зі змінами та погіршення умов праці, скороченням та зменшенням заробітної плати.

23–24 вересня викладачі провели 48-годинний страйк, протесту вони протестували проти переведення частини викладачів у робочий резерв з перспективою звільнення через 8 місяців.

У страйку минулого тижня взяли участь близько 90% викладачів, що, за словами профспілкових активістів, стало безпрецедентним за останні 20 років.

Адміністративні працівники ліцеїв і університетів також розпочали у понеділок новий п'ятиденний страйк, протестуючи проти переведення на вимогу «трійки» міжнародних кредиторів частини персоналу навчальних закладів у так званий робочий резерв.

Відповідно до реформ, що проводяться на вимогу Євросоюзу і МВФ в обмін на кредити, грецький уряд до кінця вересня має намір відправити в трудовий резерв 12,5 тис. співробітників. Кілька тисяч держслужбовців, у тому числі багато вчителів, вже були переведені в цей режим у липні. До кінця року планується усунути від посад і відправити в резерв ще 12,5 тис. осіб, причому близько 4 тисячі з них – звільнити остаточно.

Держслужбовці, переведені в резерв, зобов'язані погодитися на нове місце роботи в тих службах держсектору, де є вакансії, або через кілька місяців вони стануть безробітними.

Драматична ситуація в державних освітніх закладах впливає на якість освіти.

Отже в секторі державної освіти в Греції склалася драматична ситуація:

- порівняно з червнем кількість викладачів у середніх школах скоротилася на 16 тисяч, або на 20 відсотків;
- понад 100 професійних шкіл закрито;
- 2500 викладачів професійної освіти тимчасово відсторонили від посади, вони перебувають на один крок від звільнення;
- у 2009 році відбулося 33-відсоткове скорочення видатків на освіту, у 2019 році році планується ще скорочення на 47%;

- 5 тисяч вчителів примусово переводять у початкові школи та на адміністративну роботу;
- уряд ухвалив новий закон про освіту без обговорення з профспілками, відповідно до нього вводиться жорстка екзаменаційна система в усіх класах старшої середньої школи, що змушує студентів брати приватні заняття поза школою і призводить до того, що частина дітей покидають школу.

Підтримка Інтернаціоналу Освіти

У вересні Європейський комітет профспілок освіти виступив із заявою «Грецька система освіти на межі краху». У ній комітет висловив серйозне занепокоєння з приводу драматичних подій у Греції.

Європейський комітет профспілок освіти закликав уряд Греції до соціального діалогу у галузі освіти. «Сьогодні нормативні акти приймаються без належних консультацій із соціальними партнерами. Цей жорсткий і авторитарний підхід не може продовжуватися».

Європейський комітет профспілок освіти протестує проти хвилі приватизації у сфері професійної освіти в Греції і нагадує грецькому уряду, що безкоштовна, високоякісна, доступна для всіх державна освіта є найбільш ефективним шляхом до процвітаючого суспільства.

Інтернаціонал Освіти закликає всі свої членські організації проявити солідарність з грецькими педагогами.

РОЛЬ І МІСЦЕ ПРОФСПЛОК У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Добровольська Ганна Олександрівна

доктор історичних наук, доцент, професор кафедри соціології та суспільних наук Академії праці, соціальних відносин і туризму

Соціальне партнерство – це один із важливих інститутів громадянського суспільства, безумовний атрибут демократичної та соціальної держави, без якого неможливі сталий розвиток національної економіки та високі європейські соціальні стандарти.

Профспілки, як найчисельніша та структурована організація, яка представляє найманих працівників, є реальною силою на переговорах із роботодавцем щодо визначення умов соціально-трудових відносин. Вони зумовлюють пакет соціально-трудових умов на гарантованому державою принципі дотримання прав людини праці: зайнятість, тривалість робочого часу, оплата і безпека праці, відпочинок, перекваліфікація, оздоровлення тощо. Завдяки їх діяльності ринок робочої сили регулюється в інтересах найманих працівників, стає більш соціально орієнтованим.

Основним способом вирішення соціально-економічних проблем у суспільстві українські профспілки обрали конструктивний соціальний діалог, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації. Саме тому у перші роки здобуття Україною незалежності Федерація профспілок України, як представник найманих працівників, відразу ж порушила питання щодо розвитку соціального партнерства в Україні, запропонувавши Кабінету Міністрів укласти Генеральну угоду (1992 р.). З того часу Генеральна угода стала однією з форм соціального діалогу в Україні. Однак, аналізуючи практику укладання та ступінь виконання Генеральних угод, можна зробити висновок про те, що вони є переважно формальною ознакою соціального партнерства роботодавців та найманих працівників. Генеральні угоди не визначають належним чином соціально-трудові відносини і практично не впливають на реальне становище людини праці. Жодна угода не була виконана у повному обсязі.

Дієвою формою соціального партнерства є робота Центральних комітетів галузевих профспілок по укладанню угод з відповідними міністерствами і відомствами. Саме в цих угодах формуються конкретні завдання з відновлення виробництва тієї чи іншої галузі. Слід зазначити, що в них встановлюються вищі, порівняно з Генеральною угодою, соціальні пільги та гарантії. Зокрема, це стосується виплат надбавок і доплат, компенсацій

за роботу у нічний час, тривалості додаткових щорічних відпусток тощо. Однак, при укладанні галузевих угод проблемним питанням є контроль за їх виконанням та відповідальність сторін за невиконання угод.

Основною і найбільш результативною формою соціального діалогу є укладання колективних договорів і угод між роботодавцем та профспілковими комітетами безпосередньо на підприємствах тієї чи іншої галузі. Однак, аналіз даних Державної служби статистики України свідчить, що за останні роки спостерігається тенденція до скорочення кількості колективних договорів та диференціація рівня охоплення ними працівників різних галузей. Так, найбільший відсоток цього показника спостерігається у видобуванні кам'яного та бурого вугілля, транспорті, постачанні електроенергії, виробництві хімічних речовин і хімічної продукції, охороні здоров'я, освіті (більше 91% облікової кількості штатних працівників), а найменшим цей показник є у оптовій та роздрібній торгівлі, будівництві, фінансовій та страховій діяльності (30,9%–57,2%) [1]. Отже, колективні договори традиційно укладаються на великих підприємствах, а підприємства малого та середнього бізнесу залишаються поза увагою профспілок. Звертає на себе увагу також низький рівень ефективності соціальних гарантій, який надається через систему колективних договорів та їх декларативний характер.

У 1993 р. в Україні було утворено спеціальний орган, який здійснював повноваження у сфері соціального партнерства – Національна рада соціального партнерства. Саме створення цього органу започаткувало цивілізований рух соціального партнерства, заклало основи спільного пошуку узгоджених рішень у соціально-трудовій сфері й відіграло конструктивну роль у реформуванні та демократизації соціально-трудових відносин, забезпеченні балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників.

Разом з тим, соціальним партнерам не вдалося в повну силу перетворити цей орган на дієвий орган соціальної злагоди. Тож незабаром виникла необхідність реформування Національної ради соціального партнерства з метою підвищення ефективності її 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, яка і сьогодні є основним органом взаємодії сторін соціального діалогу на національному рівні.

Подальшим кроком у становленні та розвитку системи соціального партнерства стало ухвалення 23 грудня 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні», яким визначено принципи соціального діалогу та його ор-

гани, умови та порядок їх формування, впроваджено принцип репрезентативності профспілок і організацій роботодавців.

З метою розширення соціального діалогу профспілки вдаються до таких форм взаємодії із соціальними партнерами, як участь у роботі Кабінету Міністрів України, урядових комітетів і комітетів Верховної Ради України, представництво в консультативно-дорадчих органах при органах виконавчої влади. 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 [2].

Таким чином, в Україні організаційно інституювалися сторони соціального партнерства, створено двосторонні та тресторонні структури, відбулася децентралізація профспілкового руху. Головним здобутком можна вважати перехід від епізодичного спілкування до постійної співпраці між органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців і профспілками. Разом з тим, профспілкові об'єднання не задоволені ні станом соціального діалогу в Україні, ні тим більше його результатами. Не вдалося налагодити обов'язкові консультації з урядом, роботодавцями при визначенні економічної і соціальної стратегії держави, вирішенні питань фінансової, податкової, бюджетної, цінової політики, політики зовнішніх запозичень. Держава лише формально визнає профспілки своїм соціальним партнером. На жаль, й досі не створено цілісної багаторівневої системи соціального партнерства. Вади існуючої системи значною мірою стали наслідком нерозвиненості її правової, нормативної та організаційної бази. При цьому необхідно враховувати загальний стан економічної, політичної та правової системи України.

Список використаних джерел

1. Праця України у 2017 р. Статистичний збірник. – Київ: ТОВ Видавництво «Август Трейд». – 2018. – С. 18.
2. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. – Вісник АПСВТ. – 2018. – №1. – С. 80.

ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ КАНАДИ: ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Зганич Ян

студент Київського коледжу будівництва, архітектури та дизайну

За ступенем залучення працездатного населення до профспілок, у наш час становить 34 %, Канада посідає досить високе місце серед індустріально розвинених країн, випереджаючи навіть США, де цей показник перебуває на позначці нижче 20%. Характерною рисою канадських профспілок є провінційно-галузевий принцип їх формування та функціонування, пов'язаний, у першу чергу, з рівнем економічного розвитку тієї чи іншої провінції, а також із загальною кількістю працівників, зайнятих у певній галузі виробництва. Пропорційне співвідношення членів профспілок за належністю до приватного або державного сектору вельми умовне. У той же час найбільші канадські профспілкові організації об'єднують працівників державного сектору.

Найбільшою профспілкою є створений в 1963 р. Канадський союз державних службовців (Canadian Union of Public Employees), який об'єднує понад 475 тис. працівників держсфери (система освіти, охорони здоров'я, муніципальні служби, будинки для людей похилого віку, центри соціального забезпечення, дошкільні установи, бібліотеки). Понад 2150 територіальних канадських профспілок співпрацюють із Союзом.

В основі плану дій Союзу – відстоювання прав працівників у процесі укладення колективних договорів з роботодавцями, захист прав і свобод працівників різних галузей виробництва, боротьба за підвищення рівня життя населення, протидія політиці роботодавців щодо кращого найму робочої сили, не пов'язаної контрактними зобов'язаннями, мобілізація сил проти приватизації державних підприємств і зниження обсягів їх фінансування.

Найбільш пильну увагу Союз приділяє питанням дотримання санітарних норм на робочих місцях і трудового законодавства, недискримінаційного підходу за національною або статевою ознакою при прийомі на роботу. Не останню роль відіграє профспілка при переговорах з роботодавцями щодо розмірів заробітної плати, основних елементів «соціального пакету», умов виходу на пенсію і програм пенсійного забезпечення. Останнім часом число одним з пріоритетних стало питання надання допомоги молоді в працевлаштуванні, боротьби з проявами расизму на робочих місцях, прийняття національної системи охорони і піклування про дітей.

Національний Союз державних і некваліфікованих робітників (National Union of Public and General Employees) – друга за значущістю організація,

що об'єднує 14 незалежних профспілок. Чисельність профспілки – понад 325 тис. працівників державного сектору. Майже 55% членів Національного Союзу працюють у провінційних установах. Зростає кількість членів профспілки, зайнятих у приватному секторі виробництва. У наш час їх чисельність становить близько 30 тис. осіб.

Відмінність Союзу від інших профспілок – його федеративна система функціонування, при якій членами Національного Союзу є члени будь-якої організації, що входить в об'єднання профспілки. Вищим керівним органом є 3'їзд Союзу, який скликається раз на три роки, а в перервах між ними – Національна виконавча рада, що складається з керівників усіх профспілок, які входять до Союзу.

Основне своє призначення Союз бачить в проведенні контролю щодо прийняття в Канаді належного федерального і провінційного законодавства у сфері трудових відносин, дотримання національних стандартів при реалізації програм соціального захисту і охорони здоров'я, оподаткування, пенсій, страхування при безробітті, умов праці і т. д.

Однією із впливових профспілок в країні є Альянс державних службовців Канади (The Public Service Alliance of Canada), що нараховує понад 150 тис. держслужбовців всієї Канади. Основна «ніша» Альянсу – бути агентом при переговорах з роботодавцями з питань забезпечення справедливої оплати праці, надання гарантій членам профспілки на працю, підвищення ступеня безпеки робочих місць, залагодження трудових конфліктів з адміністрацією і т.д. Незважаючи на те, що майже 95% конфліктних ситуацій вдається залагодити без проведення страйків, за рахунок відрахувань членів Альянсу створено спеціальний страйковий фонд, компенсація який компенсує фінансові втрати страйкарів.

Структурно Альянс у своїй діяльності спирається на місцеві відділення, які, в свою чергу, входять у так звані «Виробничі компоненти», незалежно представлені в самому Альянсі. Така схема побудови дозволяє, на думку керівництва Альянсу, максимально наблизити профспілку до реальних умов праці основної маси трудящих.

Альянс має 7 регіональних представництв і 23 філії, представлений у Канадському трудовому конгресі і в місцевих відділеннях федеральних і територіальних федерацій праці, районних трудових радах. На міжнародному рівні входить до складу Інтернаціоналу державних службовців (Public Services International).

У найбільшій профспілці працівників приватного сектору – Канадському Союзу працівників автомобільної промисловості (Canadian Automobile Workers) на сьогоднішній день членами є 250 тис. осіб. Союз представляє інтереси працівників таких галузей промисловості, як автопромисловість і

виробництво автозапчастин (34,8%), залізні дороги (5,7%), авіація і космос (5,3%), рибальство (2,3%).

Є члени Союзу і серед працівників авіакомпаній, гірничого добування, електрозаводів, роздрібною торгівлі, охорони здоров'я і сектора послуг.

Майже 30% членів Союзу – жінки. Понад 25 тисяч осіб – кваліфіковані працівники. У структуру Союзу входять 282 місцевих відділень і понад 1,6 тис. пунктів з надання допомоги щодо укладення трудових договорів з роботодавцями. У довідкових матеріалах про Союз особливо підкреслюється той факт, що з 1985 р. чисельність Союзу збільшилася більш ніж в 2 рази.

За допомогою Союзу щорічно проводяться переговори щодо укладення понад 500 колективних трудових договорів, організуються курси перепідготовки для більш 1,5 тис. працівників, залучається понад 4 тис. нових членів Союзу.

Канадський трудовий конгрес (Canadian Labour Congress) – утворене в 1956 р. національне профспілкове об'єднання, до складу якого входить більшість канадських профспілкових організацій. Представляє інтереси 2,3 млн працюючого населення країни. У його структуру входять 12 провінційно-територіальних федерацій і 125 районних трудових рад. Штаб-квартира розташована в Оттаві.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОСВІТИ У КАНАДІ

Івженко Юрій Васильович, Кислицька Ніна Григорівна

Київський коледж будівництва, архітектури та дизайну

Профспілки Канади мають багату історію, вони займаються збереженням здоров'я і безпекою на виробництві, ведуть переговори з роботодавцями, контролюють трудові відносини, справедливість оплати праці та виконання колективних договорів, надають юридичні консультації та підтримку профспілковим організаціям. А також проводять дослідження за професіями, здійснюють групове страхування, профспілкову освіту і навчання. Дії та боротьба профспілок, їх позиція впливає на розвиток суспільства країни.

Аналізуючи діяльність профспілок Канади, слід зазначити, що вони приділяють значну увагу інформаційно-просвітницькій роботі та профспілковій освіті своїх членів. Так, наприклад, профспілка CIC (General Corporation of Catholic Teachers in the Province of Quebec), яка була створена в 1946 році, потім перейменована в CEQ (Quebec teachers labour congress) і знову перейменована в CSQ (Центральний синдикат Квебека) визнаний лідером у всіх галузях, пов'язаних зі світом праці, рішуче захищає права працівників та послідовно відстоює поліпшення умов праці і життя своїх членів, більшість з яких є жінки. Профспілка також бореться за побудову найкращого суспільства, заснованого на засадах свободи, солідарності, миру й демократії. Їх діяльність широко висвітлюється на сайті профспілки [1].

Організація об'єднує 11 профспілкових федерацій. У структурі CSQ сформовані комітети: суспільно-політичний комітет дій; комітет з освіти для сталого майбутнього (EAV); комітет з охорони праці та техніки безпеки; комітет зі становища жінок; молодіжний комітет та ін. Особливу увагу приділяють освіті спілчан.

Комітет з освіти Центрального синдикату підготував низку курсів, які дозволяють профспілковим активістам здобувати необхідні знання, навички, що стосуються питань укладання колективних договорів, грошових коштів та оподаткування, порядку виходу на пенсію, охорони праці та безпеки, ознайомлюють з виконавчими структурами дочірніх спілок та ін. Також у інтегрованій програмі навчання члени вивчають основні напрями діяльності профспілки, а також їх права і обов'язки.

У навчальну програму для новачків входить 15 тем, а саме: порядок головування на зборах; рекомендації щодо головування на зборах; обрання нових делегатів у Генеральну раду; діяльність делегатів; виконавча структура дочірніх спілок; політичні комітети генеральної ради; ведення переговорів

про укладення колективного договору; «Бути членом союзу – екстранет»; обрання нового делегата на Конгрес; як управляти своїм комітетом; секретаріат і документообіг профспілки; історія боротьби і еволюції CSQ; виконавча структура федерацій; анімація у групі; політичні навички.

У CSQ тематичні плани профспілкового навчання охоплюють – 12 тем, у ФПУ – 17 тем, тобто на 5 більше [2]. Слід зазначити, що профспілкові активісти ФПУ більше вивчають організацію фінансової роботи профспілкової організації, оподаткування профспілкових доходів і виплат, законодавство про зайнятість і страхування на випадок безробіття, здійснення статутної діяльності та особливості застосування законодавства про профспілки, соціальний діалог в Україні, досвід, перспективи.

Для підготовки своїх спілчан CSQ використовує екстранет. Тобто захищену від несанкціонованого доступу корпоративну мережу, що використовує Інтернет-технології для внутрішньокорпоративних цілей. Маючи код доступу, члени профспілки можуть підвищувати свій рівень знань щодо організації діяльності профспілки. Для розвитку своєї діяльності синдикат залучає молодь, для цього молодіжний комітет CSQ розробив відповідну програму [3].

Завдяки постійному профспілковому навчанню та солідарним діям Центральний синдикат Квебека забезпечує право на інформацію, демократію, стає майбутнє, цінності ненасильства, повагу, толерантність і співпрацю для громадян.

Список використаних джерел

1. Сайт Центрального синдикату Квебека (Centrale des syndicats du Québec)/ Режим вільного доступу: <http://www.lacsq.org>
2. Програма навчання новообраних голів первинних профспілкових організацій. Додаток 3 до постанови президії ФПУ від 22.10.2008, № П-26-4/ Режим вільного доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v26-4580-08>
3. Молодіжний комітет CSQ/ Режим вільного доступу: <http://www.lacsq.org/la-csq/structure-politique/conseil-executif/>

ЯК ПОКРАЩИТИ ЯКІСТЬ ОСВІТИ В УКРАЇНСЬКИХ ВУЗАХ

Косовець Катерина Олександрівна

студентка ДВНЗ «Київський електромеханічний коледж»

У наш час ми маємо проблему з корумпованою освітою, де якість диплому визначається лише престижем навчального закладу, а не продуктивністю роботи випускника як особи, що пройшла певний курс і має знати/вміти щось наприкінці цього курсу.

Студент у сьогоднішніх реаліях не знає, для чого викладається той чи інший матеріал, якщо до нього не було донесено практичність і доцільність вивчення курсу. Тому, здаючи сесію або екзамен, часто чуємо «мені воно не потрібно, я не розумію, де це знадобиться в житті»

Якість диплому випускника має визначатись мірі тим, якою мірою він зміг самореалізуватись у майбутньому за допомогою тих знань, які він здобув у виші. Престиж вчителя визначають кількість призових місць, зайнятих його студентами/учнями, а престиж закладу – кількість зайнятих призових місць у загальному рейтингу згадувань у загальних олімпіадах, змаганнях, конкурсах. Незалежно від міжнавчальних змагань доцільно проводити внутрішні змагання як спосіб стимулювати зусилля студента, і звісно заохочувати і нагороджувати учасників.

Звісно, щоб належно засвоювати матеріал, викладач має зуміти подати матеріал, навчальну літературу, сформувати базовий і поглиблений варіант проведення уроку, з відкритим доступом (наприклад, на сайті), для особливо успішних і для тих, хто відстає, створити максимально цікаву для студента версію вивчення матеріалу, з використанням гумору, в легкій формі для сприйняття, або показати, що він є зацікавлений у вивченні матеріалу студентами. Це зазвичай визначається інтересом викладача до предмету, професійною підготовкою і фінансовою стороною. Однобічної подачі матеріалу нудьгуючому студенту, скільки б ентузіазму і професіоналізму не проявив викладач, буде замало. Але якщо студент буде жертвувати чимось, намагатись вкласти не тільки час, а й гроші, то буде двостороння віддача викладач – студент. Тобто, вища освіта має бути платною, щоб викладач мав інтерес, якщо не в професійному плані до роботи, то хоча б в матеріальному (добре виконав роботу – добра зарплата), а в студента був стимул отримувати все від навчання (якщо платити за навчання, то потрібно постаратись вкласти гроші в кількість знань, які можна потім максимально реалізувати). Окремо від платної основи, без сумніву, мають бути враховані абітурієнти з малою фінансовою спроможністю, фонди для яких створюються профспілками вишів.

Крім цього, хотілось зауважити, що платна основа має передбачати зовнішній відбір, сказано відповідно до якого абітурієнти, які не отримали задовільного балу на ЗНО або на внутрішніх екзаменах, до вступу не допускаються.

Реалізувати актуальні знання на місцях роботи повною мірою не можливо, якщо ВНЗ не підтримує прямий зв'язок з підприємствами, які зацікавлені в нових співробітниках. Тобто ВНЗ має налагодити певні зв'язки з представниками бізнесу, що можуть визначити вимоги до змісту навчальних програм.

Створення актуальних програм, планів, модулів з вивчення навчального курсу – завдання не для окремого підрозділу міністерства освіти, а суспільна робота ВНЗ і підприємств в цілому. Вони мають дійти компромісу між вивченням основ, які включають історію і вже не використовувані системи для ширшого розуміння тем, та максимально актуальними і практичними системами в теперішньому.

Потрібно, аби виш мав можливість не тільки формувати, але й реалізувати інноваційні проекти, які можна було б запропонувати інвесторам-підприємцям, як свіжий погляд на деякі завдання.

Окрім того, залежно від престижу вишу потрібно переглянути економічну залежність і фінансування структур.

РОЛЬ ПРОФСПЛОК США В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ НАСЕЛЕННЯ

Кудрявцев Андрій Андрійович

*студент Дніпровського державного коледжу
будівельно-монтажних технологій та архітектури*

У США профспілки ведуть активну боротьбу за обмеження міграції, оскільки іноземні робітники «перебивають» роботу у корінних американців. Інший метод обмеження пропозиції праці, що практикується профспілками, – це вимоги строго ліцензувати багато видів діяльності. В результаті профспілки забезпечують своїм членам більш високу зарплату (в США – на 20–30%), порівняно з тими, хто не перебуває у профспілках, але цей вигреш, як вважають деякі економісти, багато в чому досягається за рахунок погіршення оплати праці.

Американські профспілки завжди активно виступали за заходи протекціонізму – обмеження ввезення в США зарубіжних товарів.

Американська федерація праці та Конгрес виробничих профспілок (AFL-CIO) – найбільше в США об'єднання профспілок, що об'єднує 57 національних та міжнародних профспілок, що представляють (станом на кінець 2008 р.) більше 11 мільйонів працівників, що становить близько 11,1% працівників країни.

AFL-CIO було сформовано в 1955 році шляхом об'єднання Американської федерації праці (AFL) і Конгресу виробничих профспілок США (CIO), досягнуто після жорсткого тридцятирічного протистояння. Першим президентом AFL-CIO був Джордж Міні, який очолював профоб'єднання з 1955 до 1979 р.

Після об'єднання і аж до 2005 року AFL-CIO представляло майже всіх робітників США, які вступили в профспілки. У 2005 кілька великих відомчих профспілок вийшли зі складу AFL-CIO. Частка американських робітників – членів профспілок, що об'єднуються АФТ – КППІ, впала з 22,5% в 1954 році до менше 10% в 2013 році.

Найбільший галузевий підрозділ AFL-CIO – Американська Федерація Державних, Регіональних та Муніципальних Службовців (AFSCME), до якої входить понад мільйон осіб.

В основному профспілки підтримують Демократичну партію.

На президентських виборах 2012 року 91% коштів, вкладених профспілками під час президентської кампанії, отримали саме демократи. На кампанію Б. Обама профспілки в тому році виділили понад 519 млн доларів. Крім того, лідер профцентру AFL-CIO Річард Трумка заявив, що «добре знає

потреби людей праці і всіляко дослухається до їхніх вимог, проте зустрічає сильний опір республіканської опозиції». За це Обама прийняв низку рішень в інтересах профспілок: роботодавцям було наказано публікувати імена позаштатних радників, які консультують їх з питань взаємодії з профспілками, а в 2015 році для профспілок було виділено гранти на 70 млн доларів для просування інтересів працівників у політичному процесі.

Під час президентської кампанії 2016 року профцентр AFL-CIO жорстко підтримував в інформаційному плані демократку Х. Клінтон, а Річард Трумка назвав її «чемпіоном профспілкового руху». Пані Клінтон отримала від профспілок також фінансову допомогу – 85% з більш ніж 110 млн доларів, вкладених профспілками під час президентської кампанії 2016 р. [23]. Втім, частина профспілок (поліцейських і прикордонників) підтримала республіканця Д. Трампа.

Американська федерація праці, АФТ (англ. American Federation of Labor) – одна з найбільших профспілкових організацій США, що існувала в 1886–1955 роках, а з 1955 стала частиною об'єднання Американської федерації праці – Конгрес виробничих профспілок.

Засновник АФТ С. Гомперс спочатку протиставляв АФТ соціалістичного руху, стверджуючи, що для робітників важливі не теорії, а реальні матеріальні здобутки. Консервативна верхівка АФТ проголошувала політику класового співробітництва з підприємцями (business unionism), протидіяла прийому в профспілки некваліфікованих робітників, жінок, афроамериканців, китайців і нових іммігрантів, спонукавши в 1935 році більш лівих профспілок об'єднатися в Конгрес виробничих профспілок. Разом з тим АФТ намагалася поширити свій вплив на Латинську Америку. Для цього в 1918 році була створена Панамериканська федерація праці. Панамериканська федерація праці, яку очолював лідер АФТ С. Гомперс, у 1920-ті роки об'єднувала профспілки десятка латиноамериканських держав.

Лідери АФТ виступали проти створення Всесвітньої федерації профспілок (1945), а потім взяли активну участь у заснуванні Міжнародної конфедерації вільних профспілок.

Таким чином: завдяки великому внеску профспілок США є однією з найрозвиненіших країн. Висока соціальна захищеність населення, обов'язкове медичне страхування, гідна пенсія, висока якість продуктів харчування та багато іншого – ось що приваблює українських людей у цю країну. Опираючись на ці факти, Україні слід перейняти досвід США для покращення умов.

ВИНИКНЕННЯ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Літвінчук Ольга Дмитрівна

*голова профкому ДВНЗ «Київський електромеханічний коледж»,
викладач-методист*

Історія профспілкових організацій на залізничному транспорті України має давню і славетну історію. За період існування профспілки залізничників накопичили великий досвід у відстоюванні інтересів працівників, їх соціального захисту. Для трудівника звичайного працівника профспілка завжди була і є опорою та підтримкою і це є не менш актуальним у наш час.

У другій половині XIX століття на території України розпочинається будівництво залізниць, що сприяло розвитку промисловості та становленню робітничого класу. До 1900 року залізниці зв'язали індустріальні та адміністративні центри України з землеробськими районами та головними морськими і річковими портами. Чисельність працівників залізничного транспорту на той час вже нараховувала до 105 тисяч осіб, але всі вони працювали в різних умовах і відрізнялися кваліфікацією та соціальним становищем. Якщо кваліфіковані працівники мали право на відпустку, безкоштовний проїзд, отримували обмундирування, квартири та інші пільги, то робітники без спеціальних знань та малокваліфіковані робітники працювали в складних умовах (відсутність техніки безпеки, що приводило до загибелі або каліцтву працівника; мізерні заробітні плати; тривалість робочого дня по 12–14 годин на добу; конкуренція праці (в разі звільнення працівника на його місце чекали десятки інших; важкі умови проживання – казарми, бараки, землянки).

Важка праця, нестерпні умови життя, політичне безправ'я – все це спричинило протести працівників, об'єднало їх до боротьби за свої права. Наприкінці 90-х років XIX ст. робітничі страйки охопили залізничні майстерні Одеси, Києва, Катеринослава, також почалися зворушення серед робітників служби тяги і рухомого складу Курсько-Харківсько-Азовської залізниці. Незважаючи на арешти працівники – залізничники продовжували боротьбу за свої вимоги, але паралельно із цим шукали й інші шляхи для поліпшення свого життя. Так наприкінці XIX ст. починають зароджуватись кооперативні товариства метою яких було заготівля та продаж продуктів харчування для членів товариств за нижчими ніж у приватних крамницях цінами. Виникнення товариств та кооперативних спілок було характерним як для східної частини України, яка була складовою Російської імперії, так

і для територій, що належали Австро-Угорській імперії. Як приклад можна назвати «Товариство взаємодопомоги працюючих ремісників» у Харкові та «Галицьке об'єднання залізничників» у Львові. Слід зазначити, що участь у таких товариствах не вирішувала проблем і не могла кардинально змінити умов життя та праці залізничників.

У 1905 році, після трагічних подій кровавої неділі в Петербурзі на території Російської імперії починають створюватись перші осередки майбутнього Всеросійського залізничного союзу, а саме на Харківському залізничному вузлі була створена профспілкова організація «Союз железнодорожных служащих всех служб юга России» та згодом подібні організації виникають і на інших залізничних вузлах.

У квітні 1905 року відбувся Перший з'їзд залізничників, на якому представники 10 доріг одноставно висловилися за створення Всеросійського союзу залізничників як позапартійної та корпоративної організації. На з'їзді були прийняті установчі документи, зокрема «Статут союзу» та «Платформа», в яких зазначалось, що «метою Союзу є захист матеріальних, правових, культурних і службових інтересів службовців і робітників усіх залізниць, що може бути досягнуто лише при наявності демократичного державного устрою. Тому найголовнішим завданням Союзу є вимога зміни існуючого державного ладу і, як логічний наслідок цього, – вимога скликання народних представників із законодавчою владою, обраних всім населенням країни на засадах загальної, рівної, прямої і таємної подачі голосів незалежно від статі, національності і віросповідання. Ці умови є той мінімум, який дозволить Союзу об'єднати більшість осіб і груп, що належать до різних політичних партій. ... Союз бере на себе і фактичне здійснення в межах залізничної корпорації свободи слова та зібрань, а також організації страйків, як приватних, так і загальних, і допускає організаційне самовизначення які можуть виникнути в середовищі залізничних корпорацій і професійних робітничих спілок» (Все дороги ведуть в Москву. О прошлом и настоящем Московской железной дороги (книга, часть 2).

У період 1905–1917 років профспілка залізничників пройшовши низку з'їздів, гонінь і заборон, об'єднала всіх залізничників, згуртувала свої ряди і зміцніла.

У лютому 1917 року відбувається активізація профспілкового руху на залізничному транспорті. На підприємствах починають створюватись професійні спілки.

З приходом до влади Української Центральної Ради починається українізація всього суспільного життя в Україні. Залізниця також не стояла осторонь цього процесу і сприяла створенню залізничних громад, куренів, українських фракцій в усіх профспілкових органах залізничників.

1 липня 1917 року відбувся Перший український з'їзд залізничників, на якому було прийнято Статут Української Залізничної громади залізничні й було обрано Виконавче Бюро у складі 7 осіб. Таким чином, почали створюватись профспілки не лише за професіями, а й за національної ознакою, що підсилювало політизацію профспілкового руху.

Гортаючи сторінки історії, ми переконуємось у тому, що становлення профспілкових організацій на залізничному транспорті України відбувалося в дуже складних умовах – умовах боротьби та пошуку компромісів. Із встановленням на території України радянської влади завдання профспілкових організацій змінилися. Крім захисту соціально-економічних інтересів працівників (підвищення заробітної плати, заборони штрафів та надурочних робіт, не допущення свавілля зі сторони адміністрації щодо працівників та ін.), під впливом партійних настанов, до обов'язків профспілкових організацій тепер належали і розв'язки питань виробничого характеру (боротьба за підвищення виробництва праці, розвиток соціалістичних змагань, піднесення ударництва, посилення режиму економії та ін.). У 70-х роках підвищується роль профспілок у розв'язанні соціальних завдань (будівництво житла, організація санітарно-курортного лікування).

Із здобуттям незалежності України відбувається і реформування профспілкових організацій на залізничному транспорті України. 23 січня 1992 року була створена Профспілка залізничників і транспортних будівельників України, яка об'єднала понад 288 тис. членів. Нова профспілка залізничників і транспортних будівельників визначила пріоритетні напрями у своїй роботі, зокрема: підвищення заробітної плати, скорочення тривалості робочого тижня, збільшення щорічної відпустки. Рада профспілки в ході тривалих і напружених переговорів з адміністраціями Укрзалізниці і Державними корпораціями будівельників та причетних міністерств та відомств підписала тристоронню угоду, яка дала можливість вирішити проблеми, які не вирішувалися роками (встановлення 40-годинної тривалості робочого тижня, тривалість щорічної відпустки для всіх трудівників 24 робочі дні, істотна матеріальна допомога родинам загиблих на виробництві працівників, пільги для ветеранів).

В умовах переходу до ринкової економіки профспілка залізничників прикладала максимум зусиль для створення системи соціальних гарантій працівникам галузі. Зокрема, Профспілка залізничників і транспортних будівельників України здійснює представництво і захист членів профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх об'єднаннями, виступає представником інших профспілок при підписанні Галузевої угоди. Результатами постійної тісної співпраці Державної адміністрації залізничного транспорту та Профспілки є внесення

змін до Галузевої угоди, які спрямовані на покращення умов праці та життя залізничників. Так, у 2014–2015 рр. було прийнято 3 спільні постанови про внесення змін до чинної Галузевої угоди щодо соціального захисту пенсіонерів, які змінили місце проживання, також залізничників, які постраждали в зоні проведення АТО і тих, які були мобілізовані на військову службу.

Паралельно із діючою Профспілкою залізничників і транспортних будівельників України починають створюватись і незалежні профспілкові об'єднання. У березні 1992 року з метою представництва, здійснення та захисту трудових соціально - економічних прав і інтересів членів профспілки була створена Вільна профспілка машиністів України (ВПМУ).

Вільна профспілка машиністів України (ВПМУ) є добровільною неприбутковою всеукраїнською громадською організацією, до складу якої входять працівники локомотивних бригад, а також працівники інших професій залізничного транспорту України, які визнають та виконують Статут профспілки. ВПМУ діє незалежно від адміністративно-господарських та державних органів, політичних партій та інших громадських організацій, їм не підзвітна і не підконтрольна. Діяльність релігійних структур, політичних партій та рухів в органах профспілки не допускається.

У 1992 році ВПМУ виборола право укладання Галузевої угоди з Укрзалізницею Мінтрансом України. Разом з іншими всеукраїнськими профспілками входить до спільного представницького органу по укладанню Генеральної угоди і контролю за її виконанням. З ініціативи ВПМУ Президентів України була створена Національна рада соціального партнерства. Представники ВПМС увійшли до її складу на правах постійних членів. Також ВПМС бере активну участь у роботі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, входить до складу його керівних органів (Правління фонду, Наглядової ради). ВПМС підтримує тісні стосунки з профспілками інших країн Світу, у тому числі з фаховими профспілками машиністів.

У листопаді 2006 року була створена Вільна профспілка залізничників України (ВПЗУ), яка нараховує понад 1,3 тис. членів. Метою Всеукраїнської громадської організації ВПЗУ є охорона та захист трудових прав і соціально-економічних інтересів членів профспілки.

Жоден з періодів історії профспілки працівників залізничного транспорту не був простим. В останні роки суттєва зміна економічних умов торкнулась практично всіх підприємств і організацій, в яких діють профспілки. Нові завдання вимагають пошуку нестандартних рішень, зміни стилю і методів роботи, більш високих критеріїв при обранні керівників профспілкових органів усіх рівнів та оцінки результатів їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Все дороги ведут в Москву. О прошлом и настоящем Московской железной дороги (книга, часть 2) – М.: Московский рабочий, 2015. – 328 с.

2. 100 років на захисті трудящих. Історія профспілкового руху залізничників і транспортних будівельників України/Профспілка залізничників і транспортних будівельників України. Упорядник Уржанов В.М. За ред. Ткачова В.М., Сінчака М.Г. – К.: 2005. – 302 с.

3. Железные дороги СССР. Прошлое и настоящее. – М.: Планета, 2017. – 200 с.

Інтернет ресурси:

1. <http://vpmu.org.ua/page20/>

2. <http://zalp.org.ua>.

ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА І СФЕРИ ПОСЛУГ

Олійник Наталія Володимирівна

викладач Коледжу мистецтв та дизайну Київського національного університету технологій та дизайну

Профспілка, яка сьогодні має назву – Київська міська профспілка працівників житлово-комунального господарства і сфери послуг є складовою частиною профспілкового руху України, членською організацією федерації профспілок України.

Це одна із найстаріших профспілок нашої країни. Її історія має витoki з революційних днів 1905 року, коли лідери перших робітничих об'єднань трамвайників, водопровідників, хатніх працівників, перукарів, сажотрусів, робітників лазень та пралень висунули господарям своїх підприємств, чиновникам міських громадських самоврядувань спільно відпрацьовані вимоги на захист працюючих за наймом людей і стали посередниками у розв'язанні трудових конфліктів. Хоча зародки нашої галузевої профспілки діяли як каси взаємодопомоги та страйкові комітети на тій території України, що належала на той час Австро-Угорщині.

З тих часів і до сьогодні, переживши періоди добровільних і примусових з'єднань та роз'єднань, Профспілка прагнула не зраджувати своєму головному принципу – усіма доступними їй засобами сприяти реалізації і захисту прав і інтересів працюючих.

До I з'їзду (вересень 1990 року) галузева профспілка об'єднувала понад 1,6 млн членів.

Проте після примусової і поспішної комерціалізації, а згодом і приватизації побутового обслуговування, більшість підприємств цієї галузі були роздрібнені або ліквідовані. Чисельність працюючих у цій галузі суттєво зменшилася. Підприємства місцевої промисловості, на яких працювали 450 тис. осіб, були приватизовані та в більшості перепрофільовані, внаслідок чого профорганізації не збереглися.

Свого часу відчутних втрат профспілка зазнала через невизначеність у питаннях переходу з однієї профспілки в іншу. Внаслідок цього на базі роздрібнених підприємств були утворені профспілки працівників наукових, виробничих кооперативів, інвестиційних і малих підприємств, місцевого самоврядування тощо. Перехід економіки України на ринкові умови змінили систему трудових і соціальних відносин. Більш того, останніми роками держава не створила передумови для збереження і розвитку вітчизняного

виробництва і сфери послуг, які повинні полягати в переорієнтації економіки на потреби людини, зміни податкової, фінансової та кредитної політики.

Як наслідок, існуюча роками загроза втрати цілої низки завоювань, які були досягнуті профспілкою, стала реальністю: втрачено частину профспілкових організацій та членства у профспілці, суттєво зменшено кількість відомчих оздоровчих закладів, вкрай ускладнилися умови для захисту прав та інтересів спілчан у зв'язку з ігноруванням урядовими структурами соціального діалогу.

Профспілка утворена за територіально-виробничим принципом, її основою є первинні профспілкові організації. Сьогодні профспілка об'єднує 24 обласні та київську міську організації, до складу яких входять понад 2 тисячі первинних організацій, які об'єднують майже 270 тис. членів профспілки.

До профспілки входять працівники підприємств та організацій місцевого самоврядування, житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, товариств працівників з вадами зору та слуху, а також студенти, викладачі та інші працівники навчальних закладів зазначених галузей.

Сучасна Київська міська профспілка працівників житлово-комунального господарства і сфери послуг у своїй діяльності керується конституцією України, законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами та нормативно-правовими актами України, нормами міжнародного права, а також свого Статуту.

Вищим органом профспілки є З'їзд, який згідно зі Статутом, скликається один раз у 5 років. У період між з'їздами вищим виборним органом профспілки є Центральний комітет, який забезпечує виконання Статуту, рішення З'їзду, затверджує бюджет на поточний рік і звіт про його виконання за попередній рік.

У період між засіданнями центрального комітету діяльність профспілки координує і організовує Президія ЦК профспілки, яка обирається з представників територіальних організацій профспілки.

Важливе місце у роботі профспілкових організацій всіх рівнів посідають питання збереження і розвитку соціальної сфери, організації відпочинку і оздоровлення працівників галузей та їх дітей. Разом з господарниками вони забезпечують функціонування 106 оздоровчих закладів (в т.ч. 19 відомчих). Слід зазначити, що кількість таких закладів суттєво знизилася у зв'язку з анексією РФ соціальних об'єктів в АР Крим.

Профспілка входить з 1994 року до Інтернаціоналу громадського обслуговування (PSI) – впливового і авторитетного міжнародного профспілкового об'єднання, який захищає інтереси 20 млн. Працюючих

чоловіків і жінок на всіх континентах, які надають життєво важливі громадські послуги у 150 країнах світу, з 2010 року до Європейської Федерації профспілок громадського обслуговування (ЄФПГО), яка об'єднує 8 млн. працівників сфери громадського обслуговування, які представляють 250 профспілкових організацій, а також є членом Міжнародного об'єднання профспілок працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості та сфери послуг країн СНД.

Свого часу профспілка реалізувала два міжнародних освітніх проекти «міцна профспілка – шлях до демократичного суспільства» та «профспілка за гендерну рівність», які фінансувалися європейською комісією по лінії програми ТАСІС «підтримка громадянського суспільства та місцевих ініціатив», профспілкою «центр солідарності» (SASK) Фінляндії, профспілкою комунального сектору (КТВ) Фінляндії.

Галузева профспілка України одна з перших підтримала Женевську хартію (січень 2011 року) і Кампанію за якісне громадське обслуговування.

ЦК профспілки виступив ініціатором прийняття VI з'їздом Федерації профспілок України (березень 2011 р.) Резолюції «за якісне та доступне громадське обслуговування», реалізація якої, окрім основного свого визначення, має сприяти створенню додаткових робочих місць, розширення замовлень для вітчизняних товаровиробників, побудові стабільної економіки та може стати ключовим фактором виходу України з кризи. У травні 2011 року рада ФПУ затвердила цільову програму з реалізації цієї резолюції.

У квітні 2012 року громадський комітет Європейської спілки виступив з першою європейською ініціативою про чисту воду, яку повністю підтримала Європейська федерація профспілок громадського обслуговування. Наприкінці 2012 року ЦК профспілки підтримав цю ініціативу та розпочав кампанію за реалізацію права людини на чисту питну воду.

Міжнародне членство та міжнародні зв'язки профспілки

Інтернаціонал громадського обслуговування (PSI) Internationale des services publics

Європейська федерація профспілок громадського обслуговування (EPSU) The european federation of public service union.

Республіканський комітет білоруської профспілки працівників місцевої промисловості та комунально-побутових підприємств.

Республіканський комітет профспілки працівників громадських послуг та виробництва товарів «Синдиндокомсервіче» Молдови.

Республіканська галузева спілка професійних організацій працівників комунально-житлового господарства і сфери послуг Республіки Вірменія.

Центральна рада профспілки працівників сфери обслуговування, комунальних та банківських службовців Грузії.

Латвійська профспілка державних послуг і транспортних працівників (LAKRS).

Литовська федерація профспілок державних послуг (LVPF).

Список використаних джерел

1. Статут Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг
2. <https://usr.minjust.gov.ua/>
3. <http://kmpjkg.kiev.ua/>
4. <http://www.fpsu.org.ua/>

СТВОРЕННЯ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОФСПІЛКАМИ СТУДЕНТІВ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Смаглюк Анна

студентка ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Великобританія – основоположник усіх профкомів, тому не дивно, що англійські університети мають добре розвинені студентські союзи. Перш за все потрібно сказати для чого взагалі їх створили.

Надати студентам право голосу

Студенти і є студентський союз. Він працює так само як і профспілка на робочому місці. Тобто, проводить кампанії за права своїх членів, а саме вас, і підтримує ключові цілі та питання, доводячи їх до уваги вашого університету, Національного союзу студентів та державного уряду. Кожен студсоюз має відповідальну особу для представлення вам ряду питань, пов'язаних з освітою, соціальним добробутом, проблемами осіб з інвалідністю, навколишнім середовищем тощо.

Допомогти гарно проводити час та розширювати кругозір

У студентському союзі є декілька людей, які допомагають організувати спортивні та соціальні активності у кампусі. Вони будуть перші, кого варто запитати, що пропонує університет. Студсоюз організує одноденні поїздки, заходи, вечори та відпочинок впродовж усього року. Також ви можете зареєструватись у стільки клубів та товариств скільки забажаєте, і навіть створити власний.

Допомогти з порадою

Студентський союз може надати вам консультації щодо отримання ваших прав, коли йде мова про речі, такі як студентські приміщення та кімнати, а також запропонувати вам індивідуальне представництво, якщо студент має скарги до університету. Студсоюз допомагає також з загальними порадами, можуть познайомити вас з потрібними людьми, що дадуть поради у сферах фінансів, психічного здоров'я, благополуччя.

Допомогти розвинути свої здібності та покращити резюме

Активна роль у студсоюзі – це гарна можливість поглибити вміння ведення переговорів та організації людей. Багато таких студентів продовжують свій шлях у політиці або стають впливовими людьми у суспільстві та бізнесі. Якщо ви будете керувати, то як співробітник студентського союзу, отримаєте національну підготовку з усіх ключових навичок та безліч можливостей для розвитку впродовж року.

Зустріти нових людей

У студентському союзі ви можете дізнатись про товариства та клуби, взяти участь у кампаніях, або навіть стати співробітником, щоб допомагати представляти те, що важливо для вас. Так чи інакше це чудовий спосіб познайомитися з новими людьми. Не тільки з вашого університету, оскільки студентські союзи місцевих та національних університетів співпрацюють, та в результаті з'являється ще більше друзів та контактів. І звичайно хоч існують знижки на їжу, напої та різні заклади, в кінцевому рахунку, студентський союз – це голос усіх студентів, спосіб щось змінити, а також непоганий соціальний досвід.

Пропоную переглянути декілька університетів, що мають найкращі студентські профкоми за оцінками їх студентів, та зрозуміти, що робить їх настільки популярними.

Студентський союз університету Лафборо є абсолютно унікальним серед університетів Великобританії, оскільки він повністю належить студентам! Незвичайний студсоюз розташований у північно-східному куті кампусу, та складається з двох величезних поверхів. Керується щоденно Виконавчим комітетом, Комітетом у справах Союзу, Студентським форумом та його Опікунською радою, Лафборський студентський союз може похвалитися дивовижним набором магазинів і послуг протягом дня, а також чудовими музичними вечорами з різною музикою на декількох поверхах. Блискуче працюючи, студентський союз славиться своїм спектром заходів протягом року, а також представляє меншини етнічних груп.

Студентський союз Шеффілду був визнаний Союзом студентів № 1 у Великобританії протягом останніх десяти років (Times Higher Education Student Experience Survey 2009–2018). Він існує для забезпечення представництва, підтримки, розваг, послуг та заходів для студентів, які навчаються в Університеті Шеффілда. Студенти можуть відпочити від навчання і вибрати цікаве для себе з широкого спектру заходів і видів спорту, включаючи понад 400 товариств і спортивних клубів. Якщо ви шукаєте чудові кафе, бари та ночі, то Шеффілдський студентський союз у розмірі 20 мільйонів фунтів є прекрасним місцем для пошуку. Існує також підтримка на базі студентського центру порад, студенти часто представляють важливі питання для університету і за його межами командою співробітників.

Лідс є надзвичайно відомим студентським містом, і студентський союз в Університеті Лідса є також відомим. Студсоюз влаштовує на роботу багато студентів, що дає їм можливість заробити додаткові грошові кошти, вивчити деякі навички та надати студенту перспективи. З кількома клубами і баром у нижній частині, а також магазином, торговими автоматами, банкоматами, місцями для їжі та багато іншого, це прекрасна зона відпочинку в денний час. Окрім цього, у них є понад 300 клубів і товариств, у які студенти

можуть вступати. Ідеально підходить для створення друзів! З чудовими можливостями та заходами, які постійно проходять, у вас не буде часу сумувати!

Ось такі вони – студентські союзи Великобританії, хоча, звісно, результат отримали з часом, з безліччю спроб та перетворень.

ОСНОВНІ ПОДІЇ ІСТОРИЧНОГО РОЗВИТКУ ВСЕКИТАЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРОФСПЛОК

Сулейманова Ніна

студентка ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Всекитайська федерація профспілок (ВФП) – профспілкова організація КНР. Одна з найбільш впливових громадських організацій у країні. За кількістю членів це найбільше національне профоб'єднання в світі, що охоплює понад 1,7 мільйона первинних організацій.

Формально заснована 1 травня 1925 року на 2-му Всекитайському з'їзді профспілок, що проходив у Гуанчжоу. Відіграла значну роль у розгортанні революційного робітничого руху в період Революції 1925–1927 років у Китаї. Після поразки революції протягом деякого часу продовжувала діяти підпільно, потім припинила існування у зв'язку з терором гоміньданівської влади проти революційних і демократичних сил країни.

Піднесенням Мао Цзедуну в 1949 році АКПТ був знову створений як єдиний центр профспілок, але знову був розпущений в 1966 році після культурної революції, який був замінений революційними комітетами. Після смерті Мао в 1976 році, в жовтні 1978 року, АКПТУ провів свій перший з'їзд з 1957 року. З початку 1990-х років він регулювався Законом профспілок Китайської Народної Республіки.

Була відтворена в серпні 1948 року на 6-му Всекитайському з'їзді профспілок, який відбувся в Харбіні. З часу створення КНР брала діяльну участь в мобілізації робітників на соціалістичну перебудову країни. У 1966 ПФД об'єднувала 21 мільйон робочих і службовців. У 2006 році налічувала 169 млн членів.

Міжнародна конфедерація вільних профспілок (тепер Міжнародна конфедерація профспілок) підтримує позицію, що АСFTU не є незалежною профспілковою організацією, і в своїй політиці заявляє:

Існують різні підходи між філіями МКСП та Глобальними союзними федераціями щодо контактів з АКПТ. Вони варіюються від “відсутність контактів” до “конструктивного діалогу”. МКСП, зазначивши, що АСFTU не є незалежною профспілковою організацією і, отже, не може вважатися справжнім голосом китайських працівників, підтверджує своє прохання до всіх філій і глобальних федерацій Союзу, які мають контакти з китайськими властями, включаючи АСFTU, брати участь у критичному діалозі. Це включає порушення порушень основних прав працівників та профспілок у будь-яких таких зустрічах, особливо щодо випадків затримання профспілок та активістів трудових прав.

До складу Всекитайської федерації профспілок входять: Канцелярія, відділ вивчення політики, організаційний департамент, департамент пропаганди, освіти, культури і спорту, департамент економічної роботи, департамент гарантійної роботи, фінансовий відділ, департамент роботи з низами, департамент з правової роботи, департамент у справах робітниць, департамент міжнародних зв'язків, партком.

Проте активісти АКПТ та Всесвітньої федерації профспілок оскаржують претензії федерації профспілок. Активіст АСFTU Го Венькай заявив, що демократичні вибори є ключовим стандартом для оцінки ефективності профспілки і зазначив, що практика керівників компаній «призначення профспілкових лідерів або призначення когось-небудь із свого відділу людських ресурсів діяти як профспілковий лідер» заважає незалежності профспілки та його здатність захищати права працівників.

Організації-члени:

Всекитайська федерація спілок працівників залізниць;

Національний комітет китайського сільськогосподарського, лісового та водно-охоронного робітничого союзу;

Національний комітет Союзу китайських авіаційних працівників;

Національний комітет Союзу банківських працівників Китаю;

Національний комітет китайської оборонної промисловості, профспілки працівників поштового зв'язку та телекомунікацій;

Національний комітет Союзу працівників освіти, науки, культури, медицини та спорту Китаю;

Національний комітет Союзу китайських енергетиків і хіміків;

Національний комітет китайського фінансового, комерційного, легкої промисловості, спілки працівників текстильної та тютюнової промисловості;

Національний комітет китайського союзу працівників машинобудування, металургії та будівельних матеріалів;

Національний комітет Союзу китайських моряків і будівельників.

ПРОФСПІЛКИ ЧЕХІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ПОЛІПШЕННІ УМОВ ПРАЦІ

Фещенко Вікторія Віталіївна

ДВНЗ «Київський коледж легкої промисловості»

Професійні спілки у Чехії вже протягом 100 років постійно діють та борються за поліпшення умов праці і є невід'ємною частиною історії світового профспілкового руху. Вважається, що Перша профспілка у Чехії була заснована в 1862 році, а саме «Турографі сká Beseda» (Товариство типографів), вона діє безперервно до нашого часу. Розвитку профспілкового руху у Чехії сприяв прийнятий у 1870 році парламентом Австрії акт про свободу коаліції, що дав можливість створювати профспілки та спільно боротися за підвищення заробітної плати найманим працівникам, забезпечувати кращі умови праці шляхом припинення роботи. Головною метою профспілкових об'єднань – поліпшення умов праці, підвищення заробітної, охорона праці, допомога працівникам у разі нещасного випадку. Всього в об'єднанні налічується 32 профспілкові організації та понад 400 000 членів (станом на 30.06.2011 р.). Метою профспілкової конфедерації – координування та захист прав профспілок, соціальних та інших прав працівників, представлення інтересів своїх членів щодо роботодавців, держави, місцевих громад. Конфедерація профспілок співпрацює з партнерськими організаціями, з міжгалузевими та іншими міжнародними організаціями. Конфедерація приділяє значну увагу вирішенню проблем з охорони праці працівників. Так у квітні 2014 року на VI sjezdu ČMKOS ze dne 25. Конгресі була прийнята «Програма ČMKOS на 2014–2018 роки». Програма містить 10 розділів, зокрема у розділі «ČMKOS та безпечна робота та здоров'я працівників» зазначається, що об'єднання вимагає у роботодавців створення для працівників позитивного, безпечного й здорового виробничого середовища, що необхідно проводити профілактичну роботу і виявляти негативні явища на робочих місцях. Пропонується запровадити систему професійної медичної допомоги, забезпечити компенсацію заробітної плати протягом перших трьох днів через хворобу та інше. У свою чергу профспілки будуть стежити за впливом умов праці на безпеку та здоров'я працівників. Міністр праці та соціальних питань Міхаела Марк-Томінова заявила про зміну підходу міністерства до профспілок. Вона зазначила, що для забезпечення гідних умов праці, особливо в галузі охорони здоров'я та безпеки працівників на виробництві необхідно співпрацювати з профспілками.

Надання допомоги щодо зайнятості та охорони здоров'я, турбота про виробничі та соціальні умови, надання пільг у складній соціальній ситуації,

законодавчий захист працівників у трудових відносинах, ефективні переговори щодо укладання колективних договорів та страхування членів – все це складові поліпшення умов праці та забезпечення безпеки праці. Таким чином, активна соціальна позиція та розпочатий діалог з урядом підвищив авторитет та статус профспілок у суспільстві, сприяє залученню до членства більшості працюючих.

Науково-практичне видання

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

*Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції*

Відповідальний за випуск Ю.В. Ївженко

Обкладинка Д.А. Зданевич

Комп'ютерна верстка Т.Ю. Циганчук

Підписано до друку 4.11.2019 р. Формат 60x84 / 16
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 3,72
Гарнітура Times New Roman. Наклад 100 прим.
Зам. № 21

Видруковано ТОВ «Четверта хвиля»
Свідоцтво ДК № 6172 від 07.05.2018 р.
м. Київ, просп. Валерія Лобановського, 119, оф. 213

