



# Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі

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

# **Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі**

*Збірник матеріалів  
III Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(11 червня 2020 р.)*

Київ  
Четверта хвиля  
2020

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Академії праці, соціальних відносин і туризму  
(протокол № 3 від 15 жовтня 2020 року)*

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

У збірнику викладені тези доповідей учасників III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі». Профспілкові лідери, науковці, викладачі та студенти представили свої дослідження з історії та розвитку профспілок в Україні, Швеції, США, Німеччині, 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.*

*За достовірність фактів, цитат, власних імен, посилань на літературні джерела та інші відомості відповідають автори публікацій.*

## ЗМІСТ

<i>Басіста Дар'я</i>	
Успішна комунікація та обмін досвідом – напрямком нашого руху в майбутнє.....	7
 <i>Білоцька Карина</i>	
Історія профспілки освітян в Україні .....	9
 <i>Борисов Олег Сергійович</i>	
Форми профспілкового захисту трудових прав трудящих-мігрантів: нові реалії.....	11
 <i>Власюк Ірина</i>	
Столітня боротьба італійських профспілок.....	14
 <i>Вопілов Олександр Михайлович</i>	
Про діяльність профспілок в умовах пандемії.....	16
 <i>Генчев Тарас Олександрович</i>	
Основні етапи розвитку профспілок України .....	21
 <i>Грубська Єлизавета Іванівна, Коломієць Марина Сергіївна</i>	
Захист трудових відносин робітників у Новій Зеландії .....	24
 <i>Добровольська Ганна Олександрівна</i>	
Профспілки України і туризм: історичний досвід і реалії сьогодення .....	26
 <i>Зайка Тетяна Петрівна</i>	
Філософія профспілкового руху в системі «людина – людина».....	30
 <i>Зелінська Руслана</i>	
Історія першої американської профспілки .....	32
 <i>Ївженко Юрій Васильович</i>	
Формування соціальної активності молоді через соціальні мережі .....	34
 <i>Кислицька Ніна Григорівна, Ївженко Юрій Васильович</i>	
Вплив профспілок на заробітну плату працівників та економічні показники підприємства.....	37

---

<i>Козловський Денис Анатолійович</i> Історія та сучасний стан студентських профспілок у Швеції.....	40
<i>Колесник Олександр Володимирович</i> Студентські профспілки – це об’єднання, яке має за мету репрезентувати громадську ініціативу студентства та відстоювати його права .....	42
<i>Копосов Павло Германович</i> Профспілка на роздоріжжі шляху соціально-економічних та політичних перетворень у державі .....	44
<i>Куфлік Денис</i> Вивчення досвіду профспілок у світі.....	47
<i>Лавренко Крістіна Віталіївна</i> Студентський рух у сучасній Україні.....	50
<i>Літвінчук Ольга Дмитрівна</i> Студентський рух у системі профспілок Франції.....	52
<i>Мигрин Артем</i> Діяльність профспілкових організацій в Італії .....	58
<i>Олійник Наталія Володимирівна</i> Лідерські якості учасників студентського самоврядування.....	61
<i>Русенко Катерина</i> Правові засади діяльності профспілок в Англії та Україні.....	65
<i>Свинтак Валерія, Поліщук Ірина</i> Проблеми та перспективи роботи профспілок в Україні .....	68
<i>Стаброннік Дар’я, Подтикан Ірина</i> Перспективи розвитку профспілок у світі.....	70
<i>Стрижов Павло Олексійович</i> Історія та сучасна діяльність професійної спілки працівників машинобудування та металообробки України .....	72

---

<i>Сулейманова Ніна Олександрівна</i> Розвиток профспілкового руху в Україні .....	75
<i>Таран Тимофій Сергійович</i> Залучення студентської молоді до участі у профспілковому русі .....	78
<i>Удалова Олена Юріївна</i> Основні напрями і принципи ефективної діяльності профспілкових організацій у закладах освіти .....	80
<i>Хомярчук Алла Петрівна</i> Роль профкому у формуванні професійних компетентностей.....	86
<i>Шевченко Ілля В'ячеславович</i> Пріоритетні напрями діяльності Професійної спілки працівників зв'язку України .....	90

*Учасникам науково-практичної конференції  
«Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі»*

Радий вітати учасників науково-практичної конференції «Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі».

Вважаю, що це прекрасна можливість для студентської молоді не тільки ознайомитися з історією профспілкового руху, але розглянути виклики, з якими зіткнулися профспілки в усьому світі. В цьому році, використовуючи загрозу пандемії, уряди і роботодавці багатьох країн роблять спроби знизити вплив профспілок, суттєво обмежити права та гарантії їх діяльності.

Так, наприклад, Уряд України підготував Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок), реєстраційний № 2681. Користуючись заборонаю на масові протести, чиновники проштовхують цей проєкт у Верховній Раді.

Надати більшу публічність таких викликів і знайти активний спосіб боротьби з ними – мета подібних конференцій.

Бажаю учасникам науково-практичної конференції плідної роботи.

**З повагою,**

**Голова Професійної спілки працівників радіоелектроніки та машинобудування України Г.А. Ольховець**

**Басіста Дар'я**

студентка Фахового коледжу мистецтв  
та дизайну КНУТД

**УСПІШНА КОМУНІКАЦІЯ ТА ОБМІН ДОСВІДОМ –  
НАПРЯМОК НАШОГО РУХУ В МАЙБУТНЄ**

**П**ершого вересня 2019 року мене прийняли до Коледжу мистецтв та дизайну Київського національного університету технологій та дизайну. Цей шлях розпочався тернисто, відповідально та наполегливо, оскільки я розуміла, що коледж КНУТД відомий та дуже перспективний, як на мій погляд. Адже конкурс дуже великий.

В моєму житті розпочався новий етап: роки студентства. Це було хвилююче, адже буде спілкування з новими людьми, навчатимуть нові викладачі, нові дисципліни, нові можливості та перспективи...

Новинкою для мене стала участь у профспілці коледжу, де ми вчимося ухвалювати правильні рішення, де формуються наші життєві принципи та погляди. Поряд із студентськими досягненнями ми обговорюємо важливі питання та проблеми.

Студенти коледжу беруть активну участь в організації різних заходів. Так, наприклад, на початку березня ми відзначили свято Масляної. Студентським активом було влаштовано благодійну ярмарку млинців, в якій кожен зміг допомогти: хтось приніс ласощі, а хтось підтримав фінансово. Виручені в результаті кошти вже традиційно були направлені конкретній дитині на лікування. Декілька років поспіль наш коледж підтримує одного хворого хлопчика, який щодня бореться за життя. Усі дуже старанно готувалися та працювали, щоб все вийшло якнайкраще.

Кожен має право висловлювати свої думки та ідеї, незадоволення та потреби. Сьогодні усі навчальні заклади мають сайти, телеграм-канали, – групи у вайбері. Але цього вже не достатньо. XXI століття – століття розвитку технологій та соціальних мереж, нових відкриттів. Одними з важливих питань, які вивчає та досліджує наша профспілка, є впровадження, розвиток та поширення профспілкового руху у соціальних мережах.

Профспілкова організація студентів – це добровільна організація студентів університету або ж коледжу, яка займається вирішенням внутрішніх питань, захистом інтересів студентів.

Як студентка першого курсу, член профспілки, хочу розповісти, чого ж не вистачає студентові для реалізації себе у профспілковому комітеті:



Мотивація. Потрібно мотивувати студентів до вирішення проблем, спонукати до генерації нових ідей, вести просвітницьку діяльність;

Можливості. Давати можливості студентам (не обов'язково тільки членам профспілки) відчувати відповідальність: вчитися брати на себе відповідальність та отримувати її результати-наслідки.

Взаємодія зі студентами дуже важливо. І починати варто з самого початку, з першого курсу. А також дуже важливим аспектом є спілкування між профспілками різних навчальних закладів та галузей, зокрема міжнародне спілкування. Обмін досвідом, запозичення ідей більш досвідчених та успішних профспілок – ось план дій та напрямок нашого руху в майбутнє.

Сподіваємось, що з початком нового навчального року ми вдосконалимось, а з нами розвиватиметься і наша Первинна профспілкова організація студентів Коледжу мистецтв та дизайну КНУТД.

**Білоцька Карина**

студентка Київського фахового коледжу  
електронних приладів

## **ІСТОРІЯ ПРОФСПІЛКИ ОСВІТЯН В УКРАЇНІ**

---

**У**часть у діяльності профспілок є одним з найважливіших прав громадян. Адже не даремно воно закріплене в Основному Законі – Конституції України. Але сьогоднішня молодь не знає що таке профспілка? Відлуння минулого чи ефективний механізм боротьби за права найманих працівників? Навіщо такі організації потрібні?

Профспілки відіграють важливу роль в нашому суспільстві. Ви запитате: «Яку саме?». Наявність сильних, демократичних, достатньо представницьких та незалежних профспілок є однією з передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку. Важливу роль в цьому також відіграє визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них суспільства, роботодавців.

Одною з перших була створена профспілка працівників освіти та науки. Вона почала свою історію з липня 1919 року, коли була створена Всеросійська спілка працівників освіти і соціалістичної культури, до якої увійшли працівники освіти України.

У кінці 1920 року в Україні відбулося об'єднання профспілкових організацій працівників навчально-освітніх установ, культурно-освітніх та наукових установ всіх губерній у Всеукраїнську профспілку працівників освіти та культури.

14 серпня 1930 року був прийнятий Закон «Про загальне обов'язкове початкове навчання». Це посприяло розвитку освіти та ліквідації неграмотності в країні, збільшилась кількість працівників освіти. Тому в 1934 році Профспілка працівників освіти в Україні була розділена на декілька самостійних профспілок, а саме: Профспілку працівників початкових і середніх шкіл УРСР; Профспілку працівників дошкільних установ УРСР; Профспілку працівників вищої школи і наукових установ УРСР.

Відповідно до постанови президії Всесоюзної центральної ради професійних спілок (ВЦРПС) від 16 листопада 1948 року «Про об'єднання профспілок працівників початкових і середніх шкіл». В цьому ж році об'єдналися профспілка працівників дошкільних установ і профспілки працівників початкових і середніх шкіл.

З метою кращого виконання завдань, покладених на профспілки постановою ВЦРПС «Про об'єднання професійних спілок» від 19 серпня 1957 року, профспілки працівників освіти союзних республік та працівників вищої школи і наукових установ були об'єднані в одну профспілку, а саме: Профспілку працівників освіти, вищої школи і наукових установ СРСР. Відповідно до цього ж рішення було створено республіканську організацію профспілки (УРСР), яка входила в загальносоюзне профспілкове об'єднання.

Після проголошення незалежності України республіканська профспілка була реорганізована у Профспілку працівників освіти і науки України та докорінно змінила свою діяльність. Здійснюючи представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів здобула високий авторитет у державних органах влади, серед роботодавців.

На сьогоднішній день профспілка є найчисельнішою організацією у складі Федерації профспілок України. Вона об'єднує науковців, науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти та педагогічних працівників дошкільних, середніх, позашкільних закладів освіти. До профспілки також входять інші працівники установ та закладів освіти, непрацюючі пенсіонери.

Одним із важливих напрямів діяльності профспілки є укладання галузевої угоди з Міністерством освіти і науки України.

Профспілка входить до найчисельнішого об'єднання освітянських профспілок світу – Інтернаціоналу освіти.

Профспілка постійно розвиває ділове співробітництво з міжнародними освітянськими організаціями та використовує їх досвід роботи, вивчає досягнення профспілок з питань захисту соціальних і економічних прав працівників освіти, форми взаємодії з державними органами влади та інше. За останні роки підписані двосторонні Угоди про співробітництво з профспілками працівників освіти і науки Азербайджану, Білорусі, Грузії, Латвії, Молдови, Словаччини, Польщі, Профспілкою вчителів середніх шкіл Франції, на основі міжнародних угод отримує методичну та правову підтримку.

**Борисов Олег Сергійович**

експерт з питань зайнятості і трудової міграції Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України

**ФОРМИ ПРОФСПІЛКОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ  
ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ: НОВІ РЕАЛІЇ**

Сучасна міжнародна трудова міграція зумовлена глобалізацією світової економіки і розвитком інтеграційних процесів.

Міжнародні і європейські профспілки, враховуючи аспекти мобільності працівників, як своїх громадян, які працюють в інших країнах, так і трудових мігрантів з інших країн, аналізують цю ситуацію, враховуючи стан ринку праці країн, і шукають нові форми захисту як своїх громадян, що виїжджають за кордон, так і тих іноземців, котрі прибувають працювати до них. Серед головних завдань – економічний і соціальний захист мігрантів, зокрема, їхнє пенсійне забезпечення і дотримання трудових прав.

Ситуація з COVID-19 і введення карантинних заходів у країнах світу дала поштовх для пошуку додаткових форм захисту профспілками працівників-мігрантів, адже пандемія прискорила і ускладнила глобальну економічну кризу, поставивши робітників-мігрантів у скрутне становище через втрату доходу – про що свідчить зростаюча кількість протестів, незважаючи на те, що працівники мають дуже обмежений доступ до економічних, політичних і основних трудових прав.

Прикладом може бути страйк 26 травня 2020 р. в Об'єднаних Арабських Еміратах (ОАЕ), де близько 500 непальських робітників-мігрантів, що працюють в нафтогазовій компанії в м. Рувайс біля м. Абу-Дабі, вийшли на вулицю після того, як роботодавець не виплатив працівникам зарплату за останні два місяці.

Цей приклад – це відчайдушні дії трудящих-мігрантів, які не мають основних прав трудящих; вони не мають права організовуватися і не мають колективних повноважень боротися з їх експлуатацією та вимагати справедливої і гідної оплати праці та захисту своїх трудових прав. Інтернаціонал будівельників і деревообробників (Building and Wood Workers International – BWI), в особі Генерального секретаря BWI – Амбета Юсона, засудив дії керівництва компанії та підтримав працівників-мігрантів, заявивши, що «уряд і роботодавці країни повинні визнати, що протестуючі

трудящі-мігранти мають обмежений доступ до отримання компенсацій у разі втрати заробітної плати. Якщо уряд і роботодавці не візьмуть на себе зобов'язання щодо забезпечення здоров'я, збереження робочих місць і виплат заробітної плати трудящим-мігрантам, то стихійні протести за дотримання прав трудящих-мігрантів стануть нормою» [1].

Зазначимо, що працівники-трудова мігранти, які беруть участь в акціях протесту, стикаються з можливістю тяжких наслідків, включаючи розривання контрактів і депортацію.

Формами дій щодо захисту трудових прав трудящих-мігрантів і працівників, стали багатонаціональні «стратегічні» кампанії, які відбувались під час пандемії COVID-19, однією з них була інформаційна кампанія BWI, присвячена Міжнародному дню пам'яті працівників, що відбувається щороку у всьому світі 28 квітня. Агітаційні матеріали широко використовувалися на робочих місцях для інформування робочих про їхні права та підвищення обізнаності про заходи захисту COVID-19 і вимоги профспілок. Профспілкові представники, де дозволяла карантинна ситуація відвідувати робочі місця, зустрічалися з працівниками, перевіряли заходи безпеки і організували зустрічі на відкритому повітрі, щоб вислухати проблеми працівників і надати їм допомогу [2].

Також профспілками-членами BWI (Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України – є членом BWI) під час карантинних заходів в країнах було напрацьовано нові форми спілкування зі своїми членами профспілки та надання їм практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів (прикладом є використання Zoom – сервісу для організації онлайн-конференцій, вебсеінарів та відеозв'язку).

Прикладом активних кампаній щодо інформування працівників-іноземців та надання консультацій з питань умов праці і оплати праці в країнах ЄС під час COVID-19 є компанії для сезонних працівників, яких було направлено для збору врожаю спаржі до Німеччини, також на підприємства харчової промисловості та кампанії для будівельників, які проводив і постійно проводить консультативний центр «Faire Mobilität» («Справедлива мобільність») в рамках проекту «Faire Mobilität» під егідою DGB (Об'єднання профспілок Німеччини) та за участі IG BAU (Профспілка працівників будівництва, сільського і лісового господарства Німеччини), яка є членом DGB, а також BWI [3].

Широкі інформаційні кампанії (розповсюдження листівок, плакатів, публікацій в ЗМІ та зустрічі з представниками галузевих міністерств Німеччини) направлені на підтримку співробітників з країн Центральної та

Східної Європи на німецькому ринку праці в реалізації справедливої заробітної плати і справедливих умов праці, а також допомагають попереджати, виявляти порушення умов праці, оплати праці, безпеки та гігієни праці і розміщення іноземних працівників. Таким чином, профспілки показують свою важливу роль в системі соціально-трудового захисту працівників та отримують практичний досвід співпраці з іноземними працівниками, збільшують свій внесок до процесу трудової міграції.

Піклування про своїх громадян, які працюють за кордоном, є також новою політикою профспілок. Таким прикладом є відкриття Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України свого Закордонного представництва в Чехії у квітні місяці 2019 р. Ця подія стала потужним кроком із захисту і представництва прав українських громадян за кордоном [4].

Підсумовуючи питання реалізації нових форм захисту трудових прав трудящих мігрантів, можна сказати, що реалізація «стратегічних» кампаній, надання практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів та застосування широких інформаційних кампаній надають змогу профспілкам в країнах світу розповісти громадськості про важливість роботи профспілок на прикладі реального власного досвіду захисту працівників.

### **Список використаних джерел**

1. BWI – Building and Wood Workers International – News – «Migrant workers protest despite no worker rights» - 27.05.2020 13:41 - <https://www.bwint.org/cms/news-72/migrant-workers-protest-despite-no-worker-rights-1862>
2. BWI – Building and Wood Workers International – News – «Pan European unions: Maximise opportunities opened by COVID-19» - 20.05.2020 10:17 - <https://www.bwint.org/cms/news-72/pan-european-unions-maximise-opportunities-opened-by-covid-19-1846>
3. Інформаційна сторінка, та веб-сайт, щодо кампаній Faire Mobilität у соціальній мережі Facebook – Faire Mobilität@DGBFaireMobilitaet - <https://www.facebook.com/DGBFaireMobilitaet/> - <https://www.faire-mobilitaet.de/>
4. Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України – Профспілка будівельників України захищає і представляє своїх членів в Чехії – 02.08.2019р. - <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16076-profspilka-budivelnikiv-ukrajini-zakhishchae-i-predstavlyae-svojikh-chleniv-v-chekhiji?fbclid=IwAR2qFiEVH-so-6p2OT1GKFcKybl1dGAnrVLJAPAJU20GgmkeeFARdIjrY>

**Власюк Ірина**

голова профкому студентів Вінницького  
технічного коледжу

## СТОЛІТНЯ БОРОТЬБА ІТАЛІЙСЬКИХ ПРОФСПЛОК

Історія профспілки Італії тісно переплітається з історією країни. Столітня боротьба профспілок має чимало яскравих, трагічних і суперечливих моментів.

З самого початку своєї діяльності – ще до Першої світової війни – профспілка позиціонувала себе як така, що об'єднує працівників усіх галузей. Тому вона опікувалась не лише стосунками роботодавців з найманими працівниками, але й добробутом, культурним рівнем та емансипацією трудових класів: організувалися громадські бібліотеки, при Палатах праці діяли курси навчання грамоти, тощо.

Таким чином, профспілка одразу сформувалась як централізована структура, а ідея загальної конфедерації завжди стояла вище над інтересами окремих груп. Завдяки цьому ще у першому десятилітті XX століття було прийнято низку важливих законодавчих актів щодо праці: про працю жінок та підлітків, про нещасні випадки на виробництві, про щотижневий відпочинок, заборону праці в нічний час у деяких галузях.

В Італії є два види профспілок:

- i sindacati dei lavoratori (профспілкові об'єднання працівників);
- i sindacati dei datori di lavoro (асоціації працедавців).

Найбільшими профспілковими об'єднаннями працівників є:

- CGIL (La Confederazione Generale del Lavoro) – Загальна італійська конфедерація праці;
- CISL (La confederazione Generale Italiana del Lavoro) – Італійська конфедерація профспілок трудящих;
- UIL (La Unione Italiana del Lavoro) – Італійська спілка праці;
- UGL (Unione Generale del Lavoro) – Загальна спілка праці.

Крім того, що профспілки беруть участь у перемовинах з роботодавцями і укладають національні колективні договори, вони ще створюють



патронати – неприбуткові товариства соціальної допомоги, метою яких є інформувати, захищати найманих та вільних працівників, пенсіонерів та непрацюючих громадян та допомагати їм у стосунках з працедавцями, державними установами та іншими організаціями. Емігрантів це також стосується!

Щоб скористатися цими послугами не потрібно бути членом якоїсь з профспілок. Достатньо просто звернутися у їхні офіси, коли вам потрібна допомога. Зазвичай їхні послуги є безоплатними або коштують небагато.

Після Першої світової війни серед італійських працівників поширюються комуністичні ідеї і віра у перемогу робочого класу – до профспілок масово записуються громадяни, і станом на 1920 рік CGdL вже налічувала два мільйони двісті тисяч членів.

Під впливом радянських більшовиків італійці влаштовують один за одним страйки і домагаються введення 8-годинного робочого дня, ставлять вимоги підвищення заробітних плат і введення нормативів. Утім, рух розколюється на прибічників і противників революційних дій.

З приходом до влади у 1922 році фашистського руху Муссоліні, який у 1925 році видав пакт про визнання і можливість існування лише фашистських профспілок, профспілка CGdL була вимушена визнати свою безпорадність: у 1927 році CGdL оголошує про саморозпуск.

Попри офіційний розпуск деякі керівники організації продовжували підпільно вести свою діяльність на території країни. Лише з послабленням фашистського режиму у 1944 році була відновлена діяльність профспілки.

Ще до остаточного завершення війни профспілка розгорнула свою діяльність по всіх уже визволених регіонах з відновлення Палат праці та з підписання договорів про зарплату, в яку вносився пункт про непередбачені витрати (на війну). Заслугами Загальної італійської конфедерації праці у післявоєнний період стало не лише рівність прав жінок щодо голосування на виборах, а й фіксація мінімальної зарплатні, отримання допомоги на утримання сім'ї, непередбачувані витрати.

Окрім ідеологічних розходжень, які вже залишилися у минулому, між профспілками досі існують відмінності в деяких основоположних принципах діяльності. Але, якими б не були їх політичні чи ідейні переконання, і як би їх не критикували, усі профспілки об'єднує одна річ: захист прав працівників.



**Вопілов Олександр Михайлович**  
заступник голови Професійної спілки  
працівників радіоелектроніки та  
машинобудування України

## **ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПЛОК В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

У світі вирує епідемія коронавірусу, вже названа Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) пандемією. COVID-19 став не тільки загрозою здоров'ю людей по всій планеті, але і безпосередньою загрозою дотримання трудових прав працівників.

У зв'язку з пандемією та рекомендованим режимом самоізоляції громадян все більше організацій переходять на дистанційний режим роботи. Цей виклик сучасності для роботодавців, профспілок і працівників є перевіркою ефективності їх праці та можливостей комунікації на віддаленому доступі без шкоди для виробничого процесу.

Працівники потребують офіційного визнання COVID-19 як професійного захворювання, а також прийняття програм компенсації та медичної допомоги жертвам COVID-19, що заразилися на робочому місці, і членам сімей загиблих.

Багатьом країнам надалі доведеться боротися за збереження вже вжитих заходів щодо захисту доходів і заробітної плати; в ще більшій кількості країн боротьба за забезпечення гарантій гідної праці, робочих місць, доходів і соціального захисту тільки починається. У цих умовах соціальний діалог між профспілками, урядами та роботодавцями набуває вирішального значення.

Профспілки бачать своїм завданням у цей період закликати всіх роботодавців до того, щоб забезпечити дотримання необхідних санітарних норм щодо працівників підприємств і організацій та не допустити масових звільнень, скорочення робочих місць та належних виплат. Необхідно мінімізувати ризики для працівників. Тим більше що загроза коронавірусу не може бути причиною для порушення прав працівників.

Четвертий Глобальний огляд Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) за COVID-19 за травень 2020 року показує, що підтримка урядів падає, посилюється криза зайнятості. Глобальна криза робочих місць поширюється по всьому світу: профспілки в 77 % опитаних країн повідомили, що компанії оголосили про звільнення працівників у результаті економічного впливу пандемії COVID-19.

Найбільше постраждалими континентами є Америки і Європа: 100 % країн Північної і Південної Америки і 90 % країн Європи заявили, що компанії почали звільняти працівників. У 80 % країн Африки і 76 % країн Азіатсько-Тихоокеанського регіону є компанії, в яких працівники втрачають роботу.

Результати опитування МКП показують, що світ перебуває на межі глобальної кризи в сфері зайнятості та доходів, що не спостерігалось протягом десятиліть, в той час як підтримка урядів і роботодавців падає.

Глобальний профспілковий рух закликає уряди розробити плани відновлення і підвищення стійкості, які включають таке:

- захист і створення робочих місць;
- захист доходів і мінімальний прожитковий мінімум;
- охорона праці, зокрема глобальні стандарти і положення щодо безпечних робочих місць;
- універсальний соціальний захист для підвищення стійкості;
- відповідальне ведення бізнесу в ланцюжках постачання;
- відповідальність уряду за соціальний діалог і забезпечення прав на недоторканність приватного життя.

В результаті пандемії, на рівні ЄС та країн-членів ЄС у різних галузях було прийнято низку заходів, покликаних захистити здоров'я людей, економіку і, що більш важливо, трудящих, їхні робочі місця і доходи. Однак перші ознаки вже вказують на те, що деякі уряди використовують кризу Covid-19 так само, як це робилося в період економічної кризи 2008 року, тобто щоб «тимчасово» послабити і обмежити права людини в цілому і права трудящих і профспілок зокрема.

Останні кілька тижнів спостерігаються численні спроби з боку роботодавців та урядів підірвати права працівників, примушуючи їх до вирішення проблеми пандемії за їх рахунок.

Роботодавці прагнуть перейти на більш тривалий робочий день або вимагають більшої гнучкості від працівників без проведення переговорів. У той же час деякі уряди зловживають законами, які були прийняті для подолання надзвичайної ситуації та необхідні для швидкого реагування на пандемію коронавірусу, що так швидко розвивається, шляхом введення обмеження свобод або примусових змін до трудових кодексів.

Уряди виступають із законодавчими ініціативами щодо обмеження прав профспілок, будь то в галузі свободи об'єднання, структур / процесів соціального діалогу, колективних переговорів або колективних дій і акцій.

Роботодавці та уряди роблять це в той момент, коли працівники, які наражають на небезпеку себе і членів своїх сімей через відсутність засобів

індивідуального захисту, протоколів з охорони праці та техніки безпеки і відповідної підготовки, намагаються зберегти сферу охорони здоров'я та медичного обслуговування, а також сферу громадських послуг, транспортну галузь, харчову промисловість та навіть більше.

Завдяки діям, здійсненим національними профспілковими організаціями, ці спроби на даний момент вдалося зупинити, але немає ніякої впевненості в тому, що вони не будуть відновлені в цих же країнах або уряди інших країн не спробують здійснити аналогічні заходи.

Не була винятком в цьому прагненні і влада України.

Днями з'явилася інформація про намагання Мінекономіки реанімувати горезвісний законопроект «Про працю» № 2708 від 28.12.2019, зареєстрований у парламенті та у подальшому відкликаний у зв'язку з відставкою минулого складу Уряду, який Мінекономіки знову надіслав до Мініюсту для погодження. Голова Федерації профспілок України (ФПУ) Григорій Осовий запропонував офіційно приєднатися до розробки кодифікованого акту в сфері праці. Він висловив переконання, що це сприятиме якісній і продуктивній роботі реформування трудового законодавства в інтересах держави і суспільства.

27 травня цього року **другий горезвісний законопроект** «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» (реєстр № 2681) рішенням парламентського Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів було рекомендовано схвалити Верховній Раді України.

Федерація профспілок України неодноразово наголошувала на неприпустимості розгляду зазначеного законопроекту, оскільки ним передбачено норми, які суттєво обмежують права та гарантії діяльності профспілок, базові права людини, закріплені Конституцією України, окремими законами України, низкою ратифікованих Україною фундаментальних конвенцій МОП, Загальною декларацією прав людини, міжнародними пактами про економічні, соціальні та культурні права, а також про громадянські й політичні права.

Зокрема, законопроект № 2681 передбачає дискримінаційні норми щодо прав працюючих на об'єднання в професійні спілки для захисту своїх прав; обмеження у створенні профспілки в малому бізнесі, заборону профспілкової правозахисної діяльності, а саме: заборону створення первинних профспілкових організацій на підприємствах, в організаціях чисельністю менше 10 працівників і тим самим позбавлення можливостей захисту трудових прав, відсторонення профспілок від колективно-договірного регулювання і соціального діалогу, а також ліквідацію чинних законодавчих

гарантій правозахисної діяльності профспілок у всіх трудових колективах, навчальних закладах; обмежує права профспілок на участь у розгляді нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин з органами влади і місцевого самоврядування; встановлює державний контроль над профспілками та впроваджує низку антипрофспілкових норм стосовно втручання у статuti профспілок.

Членами Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів від провладної більшості проігноровано волевиявлення громадян, які підтримали електронну петицію про недопущення розгляду законопроекту № 2681, що зібрала понад 25 тис. голосів.

10 червня у Києві у Будинку профспілок відбулася робоча міжнародна онлайн-зустріч керівництва ФПУ, всеукраїнських профспілок та структурних підрозділів ФПУ з керівництвом Міжнародної конфедерації профспілок, Панєвропейської регіональної ради МКП, Європейської конфедерації профспілок, Вашингтонського офісу МКП, який опікується питаннями діяльності міжнародних фінансових інститутів та Міжнародної організації праці щодо координації дій українських та глобальних профспілок, зарубіжних національних профцентрів з метою недопущення прийняття законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) № 2681.

Генеральний секретар Міжнародної конфедерації профспілок (МКП), що представляє 200 мільйонів працівників із 163 країн та територій та має 332 членські організації, Шаран Барроу, закликала Президента України В. Зеленського та керівників української влади припинити будь-яке подальше обговорення законопроекту № 2681 та інших проектів трудових законів, розроблених з порушенням міжнародних трудових норм, та звернутися за технічною консультацією і допомогою до Міжнародної організації праці (МОП) для аналізу законопроекту № 2681, в той же час зробити конкретні кроки для проведення змістовних консультацій з представницькими профспілками.

Будь-яке подальше просування проекту закону № 2681 без повного і змістовного залучення профспілок, а також його невідповідність міжнародним трудовим нормам та Конституції України підірве репутацію України як надійного міжнародного та торгового партнера, – наголошується у листі.

Глобальний союз IndustriALL, членськими організаціями якого є кілька профспілок України (в тому числі і профспілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України), закликав Президента України невідкладно відмовитися від цього законопроекту і діяти в повній відповідності

до міжнародних конвенцій, які були ратифіковані Україною, та Угоди про асоціацію між Україною і ЄС.

На жаль, на даному етапі боротьби за права трудящих, в зв'язку з введенням режиму соціальної дистанції, ФПУ не може проводити масові акції протесту. Основними засобами зв'язку для дистанційної комунікації співробітників апаратів членських організацій і профспілкового активу, крім стільникового зв'язку та електронної пошти, стали месенджери WhatsApp, Viber, Skype, Telegram, а також соціальні мережі: Facebook та інші.

У зв'язку із зупинкою виробництв, скорочення робочих місць Федерація профспілок України більш активно звертається до проектів МОП, які реалізуються в Україні, з тим щоб спрямувати ресурси і заходи на посилення інформаційно-комунікаційної роботи з роботодавцями і профспілковими організаціями, проведення навчання профспілкових активістів сучасним методам правового захисту спілчан, використання колективно договірних механізмів для спільних дій з подолання кризи.

Однак, ФПУ прийняла рішення після завершення карантину провести 30 червня 2020 року в м. Києві та регіонах вуличні акції протесту з вимогою недопущення прийняття законодавчих ініціатив, які порушують права найманих працівників та профспілок.

**Генчев Тарас Олександрович**  
студент Київського фахового коледжу  
прикладних наук

## **ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ**

---

**Н**ещодавно профспілковий рух України відзначив 200-річчя від дня створення першої профспілкової організації на українських землях, яку було засновано 6 листопада 1817 року у приватній друкарні міста Львова під назвою «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи».

Цей історичний факт, а саме: створення захисної організації працюючих, започаткував розвиток профспілкового руху не тільки на теренах сучасної України, а й значної частини європейських держав.

Історія численного профспілкового руху в Україні починається на початок ХХ століття. Першим міжспілковим профоб'єднанням в 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. Була організована і профспілкова структура, але в 1937 році знову відбулась невинуватена 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, не повною мірою забезпечувала виконання великих завдань, які стояли перед профспілками.

Зважаючи на цей важливий аргумент, у серпні 1948 року ВЦРПС ухвалила рішення про створення обласних рад профспілок. У 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 незалежних профспілкових організацій України. Так почався розвиток вже незалежних українських профспілкових об'єднань.

Метою діяльності ФПУ є вираження, 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 самовря-

дування, 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.

На II позачерговому з'їзді ФНПУ у листопаді 1992 року було ухвалено Програму професійних спілок України, в якій викладено доктрину діяльності профспілок у нових політичних та суспільно-економічних умовах, а також прийнято постанову про перейменування Федерації незалежних профспілок України у Федерацію професійних спілок України.

За період сучасної української держави з ініціативи профспілок Україною ратифіковано 8 основних Конвенцій Міжнародної Організації Праці (№№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182), які стосуються трудових прав та відносин. У 1998 році Декларацією МОП визначено основні принципи і права у світі праці. ФПУ розвиває плідні зв'язки з понад 50 профцентрами країн Європи, Азії та Америки. Вона активно використовує свій консультативний статус при Економічній і соціальній раді (ЕКОСОП) ООН, завдяки чому, зокрема, бере участь у щорічних сесіях Комісії соціального розвитку.

Федерація професійних спілок України є найчисленнішим профспілковим об'єднанням трудівників і представляє інтереси близько 5 млн працюючих. До її лав входять 44 галузевих профспілки, які об'єднують 55 591 первинну профспілкову організацію трудових колективів та 25 територіальних профспілкових об'єднань у всіх регіонах України. Профспілковий рух є складовою частиною сучасної демократії, запорукою розбудови соціально-правової держави.

Але не потрібно забувати і про студентські профспілки, які своєю чергою, мають за мету об'єднання студентів задля досягнення конкретної мети. Зазвичай профкоми навчальних закладів допомагають у досягненні планів чи думок студентів. – ідей, які повинні бути втілені в життя, які можуть на краще змінити навчання чи побут студента. Головною функцією профкому є: захист прав та інтересів студентів при встановленні та нарахуванні стипендій, організації навчального та наукового процесів, контролю умов праці (навчання), пильний нагляд за виконанням техніки безпеки тощо.

Я, будучи головою студентського парламенту коледжу, можу говорити про те, що студенти і профкомом часто допомагають один одному. Якщо брати цьогорічні успіхи нашого коледжу, то можна вважати, що ця співпраця приводить до чудових результатів. Так наші студенти, що брали участь у великій кількості конкурсних заходів цього року, посідали лише призові місця, що свідчить про добру співпрацю між профкомом і студента-

ми. Також можна сказати, що сучасний профком коледжу завжди готовий допомогти в екстремній ситуації нашим студентам і завжди відкритий до сучасних ідей чи експериментів, що, звісно, заохочує студентів до нових звершень. Важливе місце в цьому відіграє і співпраця студентського профкому зі студентським парламентом коледжу, які працюють пліч-о-пліч над певним питанням заради досягнення правильного спільного рішення, шляхом демократичних обговорень того чи іншого питання. Це все може говорити проте, що зараз профспілки і профкоми займають доволі сильні позиції у суспільстві, що дозволяє самоудосконалюватись і досягати нових вершин у розвитку своєї особистості.



**Грубська Єлизавета Іванівна**  
студентка Київського фахового коледжу  
прикладних наук  
**Коломієць Марина Сергіївна**  
голова профкому студентів Київського  
фахового коледжу прикладних наук

## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РОБІТНИКІВ У НОВІЙ ЗЕЛАНДІЇ**

Законодавство щодо діяльності профспілок у різних країнах світу складалося по різному. Так в 1799 і 1800 рр. англійський парламент ухвалив закони про заборону профспілок і страйків. За порушення цих законів профспілкового лідера могли ув'язнити, а грошові кошти –конфіскувати. Під час Французької революції, у 1791 році, був прийнятий закон Ле Шапельє, яким було визнано протизаконним створення профспілок та проведення страйків. Свобода діяльності профспілок була відновлена лише у 1884 році.

У Новій Зеландії ще в 1894 році був прийнятий закон про порядок вирішення спорів між роботодавцями і профспілками, відповідно до якого у трудове законодавство були введені статті про застосування умов «closedshop» для шахтарів та шевців.

Багато роботодавців ігнорували правила прийому на роботу, і тому в 1932 р. до Закону від 1894 р. була внесена поправка, яка регламентувала порядок вирішення спорів між підприємцями і профспілками у суді. Але позов можуть подавати лише за згодою підприємця. Нова Зеландія належить до англосаксонської системи права, тому порушення прав працівників вирішувалися арбітражними судами.

У 1935 році Лейбористська партія вперше перемогла на виборах у Новій Зеландії, очолив лейбористський уряд Майкл Джозеф Севідж. Партія перебувала на чолі країни аж до 1949 року. У цей період парламентом була схвалена поправка до Закону, яка забороняла роботодавцям брати на роботу дорослих людей – не членів профспілки. Таким чином, вимоги «closedshop» були змінені вимогами «unionshop». Це викликало різкий ріст членства у профспілках.

Роботодавці намагалися будь-що відмінити права профспілок. У 1961 році парламент прийняв поправку до законодавства щодо трудового примирення й арбітражу, яка замінила примусове членство в профспілках. Запровадили два види прийому на роботу працівників:

а) «кваліфікована перевага» – дозволяє роботодавцю приймати на роботу не члена профспілки за умови, що ніхто з членів профспілки немає такої кваліфікації;

б) «некваліфікована перевага» – будь-який прийнятий на роботу не член профспілки був зобов'язаний вступити у профспілку протягом 14 днів, але за нього повинні були проголосувати не менше 50% працівників.

Такий вид профспілкового впливу переважав у країні до 1976 р., коли була прийнята чергова поправка до законодавства щодо трудових відносин. Міністерству праці країни було надано право періодично проводити на підприємствах і в організаціях голосування щодо ставлення працівників до умов статті «некваліфікована перевага» та зайнятості. Довгий час понад 90% були за збереження системи «некваліфікованої переваги» при найманні працівників.

Але з часом відбулося скасування профспілкових привілеїв. Так, прийнятий у 1991 р. Закон про трудові контракти відмінив такі поняття, як «профспілка» і «профспілкові права» і ввів нові – «організація працівників». Таким організаціям надавалося право набувати статус юридичної особи, але вони позбавлялися традиційних привілеїв профспілок.

У наступні роки поступово були скасовані майже всі законодавчі норми щодо прав і повноважень профспілок, включаючи право профспілок представляти працівників у ході колективних переговорів і розгляду трудових спорів.

У 1993 р. в Новій Зеландії був прийнятий Закон про права людини, в якому оголошувалася незаконною дискримінація у сфері зайнятості та вже не вимагається від роботодавців брати на роботу тільки членів профспілки.

На думку багатьох експертів у галузі трудового права, реформи у «новозеландському» законодавстві є крайнім втіленням ідей лібералізму, нівелюють профспілки і їх традиційні права. Новою політичною елітою профспілки вважаються пережитком промислової ери і перешкодою для економічного прогресу в епоху постіндустріалізму. Такі законодавчі нововведення в регулюванні трудових відносин та щодо ролі профспілок жорстко критикуються профспілками багатьох країн та вважаються екстремістськими.

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

## **ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ І ТУРИЗМ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД І РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

**П**рофесійні спілки України – це не тільки захисники соціально-економічних прав і свобод людини праці, але й власники величезної індустрії туризму, санаторно-курортного лікування та відпочинку. Вони мають великий досвід в управлінні, організації та розвитку матеріально-технічної бази туризму.

В середині 30-х рр. ХХ ст. Всесоюзний центральний раді професійних спілок (ВЦРПС) було доручено керівництво організацією туризму та екскурсій, була передана вся матеріальна туристична база. З цього часу туризм в Україні будувався на відомчій та профспілковій основах.

Знаковою подією, яка вплинула на подальший розвиток туризму, стало ухвалення у 1969 році постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС «Про заходи для подальшого розвитку туризму та екскурсій у країні». У цьому документі були схвалені не тільки програма розвитку туризму, розроблена профспілками, а й практика залучення до туристсько-екскурсійного обслуговування всього населення. Також цією постановою керівництво внутрішнім туризмом та екскурсіями, організація подорожей в УРСР покладалося на Республіканську раду по туризму та екскурсіях («Укрпрофраді»). Профспілковим організаціям було запропоновано створювати приміські зони відпочинку, туристсько-оздоровчі табори, пункти прокату туристського інвентарю і спорядження тощо.

60–80-ті роки ХХ ст. – це період бурхливого розвитку масового туристсько-екскурсійного руху в Радянській Україні, коли туризм та екскурсії поступово ставали невід’ємною частиною життя народу, важливим засобом зміцнення здоров’я людей і раціонального використання вільного часу.

Співпраця Української республіканської ради по туризму та екскурсіях з різними зацікавленими міністерствами й відомствами сприяла зростанню доступності засобів туризму широким масам населення республіки. Активно будувалися нові санаторії та бази відпочинку, створювалися туристичні бази та спортивні комплекси, збільшувалась кількість відпочивальників. За безкоштовними профспілковими путівками отримували

лікування у санаторіях 20% громадян, відпочинок у пансіонатах та базах відпочинку – 10%, а інші сплачували за послуги відповідно 20% або 30% вартості.

Профспілкові комітети використовували туристські путівки для заохочення передовиків виробництва, переможців соціалістичного змагання, найкращих агітаторів, політінформаторів та інших категорій ідеологічного активу.

Серед причин, які сприяли масовому розвитку туристичної галузі за радянських часів, можна виділити: певне економічне піднесення в СРСР; поліпшення матеріального становища значної маси населення; збільшення тривалості відпусток; вдосконалення транспортних засобів і сфери туристського обслуговування; інвестування державою значних коштів у розвиток туристської індустрії; отримання безкоштовних або за пільговою ціною путівок на туристсько-екскурсійні маршрути, відпочинок у туристсько-спортивних таборах, санаторіях і базах відпочинку.

З набуттям незалежності України у 1991 році, суспільне життя держави зазнало суттєвих змін як у політичній, так і в економічних сферах. Закривались і банкрутіли підприємства та заводи, зростало безробіття, відповідно зменшувалась чисельність членів профспілок, відбувалась трансформація трудового і профспілкового законодавства у напрямі згортання прав працівників і профспілок.

Упродовж останніх років розвитком соціального туризму опікуються чимало структур, об'єднань, підприємств і організацій різних форм власності та відомчого підпорядкування. Однак найповніше і найефективніше соціальний туризм знаходить свій прояв у межах профспілкової системи, більшість підприємств і організацій якої входять до таких крупних операторів ринку сфери оздоровлення та туризму, як «Укрпрофоздоровниця» та «Укрпрофтур». Вони були утворені у 1991 р. рішенням Федерації профспілок України та Фонду соціального страхування України. Саме їм були передані всі туристичні господарства, підприємства та організації, що були підпорядковані Українській республіканській раді по туризму та екскурсіях.

Сьогодні «Укрпрофтур» є найбільшим туристичним об'єднанням, а «Укрпрофоздоровниця» – провідним лідером ринку санаторно-курортних послуг в Україні. Основними напрямками діяльності цих підприємств є прийом та обслуговування туристів у власних господарствах, організація транспортних подорожей по Україні та за її межі, екскурсійне обслуговування, надання транспортних послуг і послуг підприємств громадського харчування. Серед послуг, які пропонує «Укрпрофтур», – оздоровчі, лі-

кувальні, пізнавальні, ділові, розважальні тури, маршрути вихідного дня. Крім того, пропонуються різноманітні екскурсійні проекти – пішохідні, автобусні, теплохідні екскурсії історико-культурної, краєзнавчої, природничої, релігійнознавчої, військово-патріотичної, профорієнтаційної тематики. «Укрпрофоздоровниця» надає санаторно-курортне оздоровлення, лікування та реабілітацію населення, що працює, членів їхніх сімей, дітей.

Головним завданням профспілкових підрозділів у сфері туризму було і залишається надання туристичних послуг, можливості відпочинку та оздоровлення за доступними цінами для малозабезпечених верств населення.

Однак сьогодні профспілки працюють в умовах економічної та політичної нестабільності в країні, недосконалості чинного законодавства, розширення приватного сектору економіки, в якому взагалі відсутні профспілкові комітети, низького життєвого рівня та доходів населення, відсутності державної підтримки розвитку туризму, великих податків, рейдерських захоплень майна профспілок. Все це, безумовно, негативно впливає на розвиток соціального туризму і кількісні показники відпочивальників, які скорочуються з кожним роком. Крім того, скорочується і кількість санаторіїв і баз відпочинку. Наприклад, за останні 20 років кількість санаторіїв, які належали «Укрпрофоздоровниці», скоротилась з 90 до 45 [Саєнко В. «Україна має змогу посісти одне з перших місць у світі як країна з розвиненою інфраструктурою санаторно-курортного лікування» // Урядовий кур'єр. – 8 листопада 2019]. Деякі з тих, що залишилися, перебувають у занедбаному стані, не бачили ремонту ще з радянських часів, або взагалі не функціонують, інші не відповідають найвищим стандартам для оздоровлення працівників.

На стан справ у сфері профспілкового туризму також впливає і скорочення чисельності членів профспілок. Відповідно скорочуються суми надходжень членських внесків. З одного боку, це викликано скороченням виробництва, зростанням безробіття, з іншого боку – втратою мотивації профспілкового членства та зростанням недовіри до цих громадських організацій. Сьогодні кожен третій покидає профспілкові лави за власним бажанням. Якщо за радянських часів було 25 млн членів профспілок, то у 2016 р. до Федерації профспілок України входило 6,4 млн, а у 2019 р. – 4,8 млн членів [Постанова ФПУ «Про виклики і загрози профспілковому руху та завдання ФПУ, її членських організацій в сучасних умовах від 16.05.2019.- [http://fpsu.org.ua/images/images/2020/April/240420/P-5-2\\_\\_Виклики\\_i\\_загрози.pdf](http://fpsu.org.ua/images/images/2020/April/240420/P-5-2__Виклики_i_загрози.pdf)].

Разом з тим, профспілкам і нині вдається тримати найнижчі ціни на відпочинок на українському ринку туристичних і санаторно-курортних послуг.

Отже, протягом усього періоду діяльності системи профспілкового туризму основним його завданням було надання послуг по відпочинку та оздоровленню широким верствам населення за доступними цінами. У складних соціально-економічних та політичних умовах сьогодення виконувати це завдання профспілкам стає все складніше. Без осучаснення та модернізації самих профспілок, змін в системі управління, соціального діалогу з державою, залучення вітчизняних і міжнародних інвестицій, перейняття досвіду діяльності потужних європейських профспілкових організацій, захисту свого майна, українським профспілкам навряд чи вдасться і надалі ефективно підтримувати і розвивати соціальний туризм.

**Заїка Тетяна Петрівна**

PhD, старший науковий співробітник

Інституту модернізації змісту освіти

## **ФІЛОСОФІЯ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В СИСТЕМІ «ЛЮДИНА – ЛЮДИНА»**

**Д**ві революції, що їх довелося пережити незалежній Україні, засвідчили, що в українського народу сформувався чіткий запит до розбудови громадянського суспільства, для якого правові відносини та свобода самовираження громадян – об'єктивна реальність, а не популістична риторика окремих політиків.

Сучасний політико-правовий дискурс вбачає джерелом рефлексій щодо природи громадянського суспільства античну філософію. Зазвичай згадують Платона та Аристотеля, філософські ідеї яких заклали підвалини суджень про зміст тріади «суспільство-держава-людина». Подальші роздуми сформували розуміння громадянського суспільства як умови подолання природного стану «війна всіх проти всіх» (Т. Гоббс) чи стану «некультурності, несправедливості та насилля» (Г. Гегель).

Протягом всієї свідомої історії людства спостерігалась зміна суперпозицій кожного з елементів тріади. Утім, людина завжди залишалась її сталим елементом. Навіть в часи, коли значення людини в розбудові громадянського суспільства, термінологією Е. Гуссерля, намагались «винести за дужки», їй вдалось зберегти свою позицію. Сприяли їй в цьому різного роду добровільні громадські об'єднання. Адже вони ставили за мету свого функціонування збереження, захист та реалізацію як індивідуальних, так і колективних інтересів і прав людини. До таких організацій належать профспілкові об'єднання.

За визначенням О. Касьян, «перші утворення, що мали ознаки професійних об'єднань, з'явились у стародавньому Римі <...> (гетерії, професійні братства, публічні колегії, колегії ремісників)» [1, с. 25]. Утім враховуючи, що профспілка – своєрідний інститут громадянського суспільства, то генезу профспілкового руху в сучасному його розумінні слід розпочинати із золотої доби розвитку політико-правової думки Західної Європи. Йдеться про кінець XVII ст. – час, коли було майже подолано соціальний утопізм Т. Мора та Т. Кампанелли, коли «кращі уми світу» були зосереджені на культивуванні ідеї громадянського суспільства та дотичних їй концепцій природного права та суспільного договору (Т. Гоббс, Дж. Локк, С. Оріховський–Роксолан, С. фон Пуфендорф, Ж.-Ж. Руссо та ін.).

У цей час відбувся гносеологічний зсув у розумінні змісту громадянського суспільства. У центрі уваги опинилась людина та її природні права, а не держава з її стратифікованими інститутами влади. Адже лише людина спроможна визначити рівень задоволення її природних прав. Вона є джерелом цінностей свободи, рівності та гуманності. У цьому контексті державу слід розглядати лише як інструмент досягнення мети, а не як саму мету буття людини.

Важливо розуміти, що формування громадянського суспільства – це більшою мірою питання готовності людини відстоювати власні соціально-економічні права, брати на себе відповідальність за прийняті рішення, бути «повнолітнім» щодо своїх вчинків (І. Кант). Немоżliво не погодитись з думкою О. Мошенського, який стверджував, що здатність до усвідомленого та організованого відстоювання своїх інтересів і є проявом громадянської зрілості суспільства. Неабияку роль в цьому процесі дослідник відвів профспілковим організаціям. Читаємо з цього приводу: «... можна з упевненістю говорити, що профспілки є справжньою школою громадянського суспільства» [2].

За своєю природою профспілка покликана збалансувати відносини між державою та громадянином на глобальному рівні, між роботодавцем та найманим працівником на локальному рівні та між працею і капіталом на метарівні. Вона постає свого роду буфером між людиною-працівником та державою-працедавцем. Головна мета її діяльності – це, з одного боку, здійснювати громадянський контроль над державою та її інститутами влади; а з іншого – створювати простір для конструктивного діалогу між людиною / суспільством та владою. Останнє, на наше переконання, стосується системи «людина-людина», де головним маркерами взаємодії є Свій / Інший, а не Свій / Чужий.

### ***Список використаних джерел***

1. Касьян О. В. Профспілки в Україні та за кордоном: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. 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. С. 25-28.
2. Мошенський О. С. Роль профспілок у розбудові громадянського суспільства в Україні // <http://univd.edu.ua/science-issue/issue/3195>.



**Зелінська Руслана**

студентка Київського фахового коледжу  
прикладних наук

## ІСТОРІЯ ПЕРШОЇ АМЕРИКАНСЬКОЇ ПРОФСПІЛКИ

Лицарі праці – благородний і священний орден, був американською федерацією праці, що діяла наприкінці XIX ст. Вона функціонувала у Сполучених Штатах, Канаді, а також мала союзників у Великобританії та Австралії. Лицарі сприяли соціальному та культурному піднесенню робочого класу. Провідною вимогою було запровадження восьмигодинного робочого дня. У деяких випадках виступала як профспілка, ведучи переговори з роботодавцями, але ніколи не була добре організована і не фінансувалася. Найзначнішою якістю Лицарів праці було включення в їх організацію різних рас та статей, незважаючи на рівень кваліфікації. Після швидкого розширення і піку своїх впливів у середині 1880-х років вони раптово втратили нових членів і почали поступово занепадати.

У 1869 році Урія Сміт Стівенс, Джеймс Л. Райт і невелика група кравців у Філадельфії заснували таємну організацію, відому як Орден шляхетних лицарів праці. Розпад Національного союзу праці в 1873 році залишив працівників без підтримки, тож люди потягнулися до лицарів. Коли Стівенсона замінили Теренсом В. Паудерлі, лицарі стали краще організованими. А під час економічної депресії у 1870-х роках до них приєдналися вугільні шахтарі Пенсильванії, що спричинило значний зріст. Організація була різноманітним промисловим союзом. Лідери вважали, що для того, щоб ефективніше боротися з проблемами, необхідно мати різнобічне бачення. Вхід до організації був заборонений п'яти групам: банкірам, лікарям, земельним спекулянтам, адвокатам, торговцям спиртними напоями та азартним гравцям.

Поступово, зі збільшенням кількості членів, лицарі стали функціонувати як профспілка, а не як таємна організація. Протягом 1880-х років як незалежні рухи їхні члени змогли ініціювати страйки, щоб виграти поступки від роботодавців.

Оскільки організація об'єднувала осіб не тільки різної раси та статі, а й релігії, у 1882 році Лицарі забрали зі своєї назви слова «благородний орден». Це робилося для усунення занепокоєння членів католиків та єпископів, які бажали уникнути подібності до масонства.

Основною вимогою Лицарів праці був восьмигодинний робочий день. Вони також закликали прийняти законодавство про припинення праці ді-

тей. Єдина жінка, що обіймала посаду в організації, Леонора Баррі, працювала слідчим. Вона описала жахливі умови на фабриках, де працюють жінки та діти. Баррі стала першою особою, яка на національному рівні збирала статистичні дані про американських жінки жінок, що працюють.

Лицарі праці змогли об'єднати католиків і протестантів, жінок та афро-американців (після 1878 р.). Але лицарі були проти азіатів, коли в 1885 р. лицарі у Вайомінгу відмовилися працювати понад нормований час, залізниця найняла китайських робітників, які згодні були на меншу заробітну плату, тим самим розпалила расову ворожнечу. В листопаді 1885 р. філія лицарів у Такомі, штат Вашингтон, вигнала китайців з міста, а це майже десята частину всього населення.

Лицарі використовували таємниці та обман, щоб запобігти звільненню членів роботодавцями. Архієпископ Квебеку засудив лицарів. І відразу після піку вони почали втрачати своїх членів. Вважалось, що падіння Лицарів праці було спричинено їх непристосованістю та вірою у старий індустріальний капіталізм.

### ***Список використаних джерел***

1. «Record of proceedings of the General Assembly of the Knights of Labor» 1878 p.
2. «Select Bibliography of Terence V. Powderly and the Knights of Labor» 2006 p.
3. «Knights of Labor» . New International Encyclopedia» 1905 p.

**Ївженко Юрій Васильович**  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник  
Інституту модернізації змісту освіти

## **ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДІ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ**

**Ф**ілософський словник визначає соціальну активність, як відображення функціонування індивіда у суспільстві і пов'язана з перетворенням інтересу в фактор дії, з пізнанням, цілеспрямованням і перетворенням дійсності, обумовлена діяльною природою людини, протиріччям між умовами існування і об'єктивними потребами особистості та спрямована на ліквідацію невідповідності між потребами і умовами буття людини [1]. У цьому визначенні соціальна активність передбачає функціонування індивіда в суспільстві, її зв'язок з категорією «діяльність».

Формування соціальної активності молоді ґрунтується на розвитку особистості під впливом зовнішніх факторів, у тому числі в профспілкових організаціях. Крім того, соціальна активність, будучи суспільним феноменом, формується і розвивається в умовах певної суспільно-економічної формації, що зумовлює її конкретно-історичний характер. Кожна епоха розвиває свою теорію формування соціальної активності особистості.

На думку П.В. Плотнікова, соціальна активність як певна якість не може існувати сама по собі, а є найвищою мірою дієздатності особистості. При цьому активність розкривається як через діяльність, її об'єктивні результати, так і через реалізацію здатності індивіда до діяльності [2, с. 15].

Формування соціальної активності відбувається завдяки створенню умов для самовираження і самореалізації молоді, під час різноманітних видів соціально значущої діяльності, комунікації, реалізації соціальних проєктів, створенню системи соціальних зв'язків і відносин та ін.

Аналіз діяльності профспілкових організацій виявив, що заходи в закладах освіти в основному направлені на розвиток громадянської позиції студентів, їх естетичне виховання і культурний розвиток, дотримання здорового і безпечного способу життя.

Багатьма профспілковими організаціями використовуються соціальні мережі. При цьому, вплив мереж на громадськість може бути як позитивним, так і негативним. Соціальні мережі виступають вагомим інструментом у формуванні соціальної активності молоді, вони можуть виконувати



Рис. 1. Відповіді на питання: «Який контент Вас більше цікавить?»

такі основні функції: 1) об'єднувати людей; 2) сприяти поширенню знань; 3) інформувати щодо напрямів діяльності; 4) координувати дії та інше.

З метою виявлення впливу соціальних мереж на молодь 16–19 років було проведене соціологічне дослідження за допомогою «Google Форми». Ми з'ясували, що респонденти в основному використовують соціальні мережі для розваг – 38,3%, пізнавальний для пізнання – 35,5%, для спілкування – 22,4% для ознайомлення з новинами – 3,7% (рисунок 1). У випадку, коли молоді люди переглядають новини, то більшість цікавляться соціальною тематикою – 47,2%, спортом – 24,5%, «шоу-бізнесом» – 15,1%, політикою – 13,2%.

Результати нашого дослідження показують, що молодь мало цікавиться громадськими справами. Так наприклад:

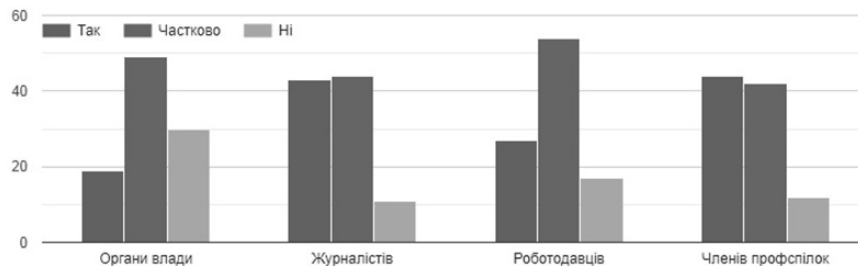
– діяльністю урядових установ цікавляться менше 10 разів на місяць – 74%; 10–19 разів – 14,2%; більше 20 разів на місяць – 12%;

– новинами місцевих органів влади цікавляться менше 10 разів на місяць – 74%; 10–19 разів – 12,3%, більше 20 разів на місяць – 14,2%;

– з новинами профспілок молодь знайома найменше. Менше 10 разів на місяць – 84%, більше 20 разів на місяць – 4,7%, 10–19 разів – 11,3%.

В рамках дослідження виявлено низький рівень підготовки контенту профспілкових організацій у соцмережах. Респондентам було запропоновано переглянути відеоматеріали на профспілкову тематику та оцінити їх якість. Середній бал переглянутого відео склав, відповідно: 3,2 бали; 3,8 балів; 3,7 балів [3; 4; 5].

Учасники опитування також зазначили, що профспілковим організаціям вже недостатньо звітуватися фотографіями щодо проведеної роботи або ді-



*Рис. 2. Розподіл відповідей: «На кого впливають повідомлення профспілок у соціальних мережах?»*

литися повідомленнями на сайтах, необхідно створювати якісний контент. Респонденти також зазначають, що соціальні мережі впливають на членів профспілок, журналістів та частково на роботодавців, органи влади (Рисунок 2).

Для підвищення якості контенту профспілкових організацій у соцмережах пропонуємо лідерам скористатися рекомендаціями розробленими М. Састером «правило – 6 С»: комунікація, зв'язок, спільний досвід, зміст, комерція, емоції [6]. Це дозволить залучити молодих людей до важливих громадських справ та сприятиме підвищенню їх активності.

Таким чином, завдяки соціальним мережам молоді люди – члени профспілкових організацій, отримали можливість брати участь в обговоренні суспільних проблем, спілкуватися, надавати пропозиції щодо діяльності своєї організації, впливати на рішення профспілкового керівництва, органів державної влади, об'єднуватися в ініціативні групи та інше. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що соціальні мережі можуть стати одним з інструментів у формуванні соціальної активності молоді.

### ***Список використаних джерел***

1. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 7-е изд., переаб. и доп. М.: Республика, 2001. 719 с.
2. Плотніков П. В. Соціально-педагогічні основи соціалізації молоді промислового регіону/ Соціальна педагогіка. автореферат на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук. 13.00.05. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Х., 2005. 41 с.

3. Ївженко Ю.В. Молодіжні громадські організації як інститут формування соціальної активності особистості/ Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді» Київ: Інститут проблем виховання НАПН. 2014. № 18 (1). С. 289-296

4. Suster M. Social Networking: the past / M. Suster // Tech Crunst. – Mode of access: <http://techcrunch.com/2010/12/03/social-networking-past>. – Title from the screen.

**Кислицька Ніна Григорівна**

викладач суспільних дисциплін  
Київського коледжу будівництва,  
архітектури та дизайну

**Ївженко Юрій Васильович**

кандидат педагогічних наук, старший  
науковий співробітник Інституту  
модернізації змісту освіти

---

## **ВПЛИВ ПРОФСПЛОК НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

---

Дослідження впливу профспілок на роботодавців є актуальними в сучасних умовах економічної кризи у світі. Так, наприклад, цю проблему вивчали Андреас Ірмен (цілі профспілок і економічне зростання) [1], Баррі Т. Гірш (профспілки та економічні показники діяльності підприємств) [2], Всун Бенг Чев (вплив профспілок на економічні результати в Сінгапурі) [3], Цаннатос Зафирис (вплив профспілок на показники підприємства) [4], Кожемяченко Олександр (вплив профспілок на соціально-трудові відносини), Петтингер Тейван (функції профспілок щодо поліпшення умов праці), Ціхон Девід (глобалізація та профспілканізм у країнах, що розвиваються) [5], Герін Ян, Якобсон Ульф, Троген Горан (соціальний діалог як важливий чинник у формуванні заробітної плати) та інші.

У своїй книзі «Профспілки та економічні показники діяльності підприємств» Баррі Т. Гірш стверджував, що вплив профспілок на економічні показники підприємства є неоднозначним та має багато характеристик. Втрати є різними, і залежать вони від кількості працівників, сфери економічної діяльності та соціально-економічного становища в країні. Загалом він зазначив, що на підприємствах, де діють профспілки, прибуток зменшується до 20% порівняно з тими, де їх немає.

Девід Ціхон у своєму дослідженні відзначає важливу роль профспілок у трансформації економіки, оскільки вони борються за демократичне включення всіх учасників у економічні процеси. Він зазначив, що профспілки мають демократичні, інституціональні та інтернаціональні характеристики і можуть стати одними з рушіїв для економічних перетворень у світі. Тому цю проблему необхідно досліджувати, навіть якщо теорія експлуатації та боротьби класів є не популярною.

Горан Троген звертає увагу на важливість мирного вирішення конфліктів та соціальний діалог між роботодавцями та профспілками в Україні. Він доводить, що без рівноправного, взаємозакіненого соціального партнерства, побудованого на відповідальності сторін, їх спільних інтересах і цілях, не можливо встановити систему формування справедливої заробітної плати, яке, може стати витоком і рушієм «добродійного кола добробуту»: «через відновлення стимулюючої ролі заробітної плати і зростання продуктивності праці – до економічного зростання і розвитку бізнесу, розширення державних соціальних програм і підвищення життєвих стандартів» [6, с. 61].

В європейських країнах діють сучасні стандарти ведення бізнесу, впроваджується соціальна відповідальність підприємця, що має три основні рівні: виконання своїх прямих зобов'язань перед суспільством та державою; розвиток відносин всередині підприємства і безпосереднє врахування інтересів працівників, підтримка діяльності громадських організацій працівників; реалізація соціальних програм для громад, де територіально розташоване підприємство. Але роботодавці не завжди є соціально відповідальними, тому наймані працівники об'єднуються у профспілки та борються за максимізацію заробітної плати, поліпшення умов праці й отримання додаткових виплат і пільг.

Таким чином, профспілки хочуть збільшення заробітної плати для працівників, але при цьому зменшується прибуток підприємств. Тому необхідно постійно вести соціальний діалог між бізнесом та представниками найманих працівників. Існують чотири основні способи впливу профспілок на збільшення заробітної плати: тиск на підприємців під час укладання колективних договорів; обмеження пропозиції праці, що досягається обмеженням робочого часу, лімітування інтенсивності праці; сприяння зростанню видів виробництв, які викликають попит на нові робочі місця; протидія монополізації та скороченню виробництв.

### *Список використаних джерел*

1. Ірмен А. Цілі профспілок і економічне зростання/ Режим доступу: [https://www.researchgate.net/profile/Irmen\\_Andreas](https://www.researchgate.net/profile/Irmen_Andreas)
2. Баррі Т. Гірш, Профспілки та економічні показники діяльності підприємств /Каламазу, штат Мічиган: Інститут досліджень у галузі зайнятості у нас, Упйон, 1991 р.
3. Всун Бенг Чев. Вплив профспілок на економічні результати в Сінгапурі/ Режим доступу: <https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S0217590814500350>



4. Зафирис Ц. Вплив профспілок на показники підприємства/ Режим доступу: [https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9780230584204\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9780230584204_8)
5. Ціхон Д. Глобалізація та профспілканізм у країнах, що розвиваються/ Режим доступу: <https://www.thebrokeronline.eu/author/david-cichon/>
6. Режим доступу: Звіт англійською мовою див.: Prosperity Through Sustainable Wage Formation. Country Report Sweden – [http://www.razumkov.org.ua/files/news\\_project/SIDA\\_COUNTRY\\_REPORT\\_SWEDEN.pdf](http://www.razumkov.org.ua/files/news_project/SIDA_COUNTRY_REPORT_SWEDEN.pdf). Авторами Звіту є: Ян Герін (*Jan Herin*), Ульф Якобссон (*Ulf Jakobsson*), Йоран Троген (*Goran Trogen*)

**Козловський Денис Анатолійович**  
голова студради Вінницького технічного  
коледжу

## ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН СТУДЕНТСЬКИХ ПРОФСІЛОК У ШВЕЦІЇ

Студентські організації дуже поширені у світі, це «один із багатьох соціальних інститутів, що дозволяє прискорити формування соціальної активності молоді». Серед студентських організацій найбільш масовими є профспілкові, що діють у закладах освіти. **Їх діяльність має велике значення у формуванні соціальної активності студентів.** Профспілкові організації студентів забезпечують правовий захист студентів, займаються вирішенням широкого кола соціальних конфліктів, здійснюють контроль за умовами навчання, проживання та побуту студентів. Цікавим є шведський досвід діяльності студентських організацій [3].

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

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

Таким чином, у закладах освіти Швеції учні і вчителі швидше виступають партнерами або опонентами. Іноді виникає проблема, коли учень не розуміє таке партнерство. Не завжди підліток адекватно поводить себе за такої демократичної моделі, однак шведське суспільство свідомо впроваджує саме таку модель виховання. Модель партнерства притаманна не тільки в системі освіти, а також в родинних стосунках. Тому є нормальним явищем залучення студентської молоді до діяльності профспілок.

Загалом, Шведська конфедерація професійних асоціацій SACO є політично незалежною центральною організацією, вона входить до організації Міжнародної конфедерації профспілок у Швеції [1]. Членами цього об'єднання є вчителі, лікарі, фармацевти, інженери, економісти, юристи,

IT спеціалісти, менеджери, архітектори – в основному це працівники з вищою освітою.

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

Ми звернули увагу на участь студентів у викладацьких профспілках. До Національної профспілки вчителів Швеції (**Lärarnas Riksförbund**) входять 92000 членів – кваліфікованих вчителів, консультантів з навчання та спеціалістів з професійної орієнтації [2]. Це єдина фахова професійна спілка в країні. Для студентів, що навчаються у педагогічних закладах освіти, в профспілці створена студентська асоціація, яка представлена в усіх місцях навчання. У свою чергу, аспіранти входять до складу Шведської асоціації викладачів університетів (**Sveriges universitets lärarförbund**), яка бореться за покращення умов навчання, опікується стипендіями, наставництвом, умовами праці та доступом до ресурсів. Шведська асоціація викладачів університетів разом з Національною профспілкою вчителів Швеції входять до складу SACO.

Цікавим є досвід діяльності студентських асоціацій. Так, на національному рівні студентські ради з усіх галузевих профспілок об'єднуються в організацію SACO Student, яка є найбільшою в Швеції організацією профспілок студентів. Національне об'єднання студентів займається питаннями соціального страхування, працевлаштуванням випускників, організацією літніх курсів та інше. Члени SACO Student проводять самостійну політику, мають власні органи – конгрес, раду, президента, віце-президента, представлені в Раді SACO. З метою поліпшення становища студентів і випускників закладів вищої освіти вони ставлять перед собою завдання впливати на освітню політику та трудові відносини.

### *Список використаних джерел*

1. Ївженко Ю.В. Особливості діяльності студентських громадських організацій як фактора формування соціальної активності особистості/ Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки. 2014. №4. С. 32-36

2. Saco, Шведська Конфедерація Професійних Асоціацій. Режим доступу: URL: <https://www.saco.se/en/english/about-saco/>

3. Національна спілка вчителів Швеції. Режим доступу: URL: <https://www.lr.se/om-oss/about-us-in-other-languages/the-national-union-of-teachers-in-sweden>

**Колесник Олександр Володимирович**  
голова Первинної профспілкової  
організації студентів Київського  
національного університету технологій  
та дизайну

---

## **СТУДЕНТСЬКІ ПРОФСПІЛКИ – ЦЕ ОБ’ЄДНАННЯ, ЯКЕ МАЄ ЗА МЕТУ РЕПРЕЗЕНТУВАТИ ГРОМАДСЬКУ ІНІЦІАТИВУ СТУДЕНТСТВА ТА ВІДСТОЮВАТИ ЙОГО ПРАВА**

---

Оскільки студенти – це одна із найбільш соціально незахищених верств населення, то, потрапивши до соціального середовища, вони повинні отримати якісну освіту. Для малозабезпечених студентів вагоме значення має підтримка, як матеріальна, так і допомога державних програм. Державне піклування дозволяє знизити соціальну напругу у студентському середовищі, викликає повагу до влади, підвищує ефективність освіти. Однією із складових роботи профкому є взаємовідносини адміністрації та профспілкової організації, а також обов’язки кожної із сторін, як на рівні держави, так і на рівні ВНЗ, врегульовувати взаємовідносини між адміністрацією ВНЗ та відповідно профкомом студентів.

Наразі студентські профспілки переживають дуже важкий час, перше внутрішня робота стає набагато важчою, бо з кожним роком студентство України починає працювати вже з 1-го курсу, тим самим страждає їх навчання та громадська та соціальна активність, у молоді просто немає можливості брати участь в розвитку та підтримці молодіжного руху, вони працюють – щоб вижити. По-друге, з кожним роком влада в Україні намагається створювати всі умови для знищення студентських профспілок, бо розуміють, що профспілки – потужна сила, яка може підняти молодь заради відстоювання своєї позиції.

Студентські Профспілки створені для того, щоб допомогти студентам у професійній та громадській роботі, налагодити побут та дозвілля студентів у гуртожитку, організувати відпочинок тощо. Крім того, завдання студентського профкому полягає у захисті та узгодженні інтересів студентів з інтересами адміністрації вузу та держави. Профком студентів постійно піклується та підтримує студента, що стосується його розвитку як професійної діяльності, так і отримання якісних знань, формування самосвідомості, ознайомлення з правами студента, самореалізації, підвищення практичних знань.

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

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

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

**Копосов Павло Германович**  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник  
Інституту модернізації змісту освіти,  
заступник голови профкому

## **ПРОФСПІЛКА НА РОЗДОРІЖЖІ ШЛЯХУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТА ПОЛІТИЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ У ДЕРЖАВІ**

**П**рофспілкові об'єднання, які входять до ФПУ, часто називають офіційними. Особливістю офіційних профспілок є те, що їхніми членами є не лише наймані працівники, а й власники та нижча управлінська ланка установ та підприємств. За таких обставин цим профспілкам дедалі важче виконувати свою основну функцію – захист прав найманих працівників.

Профспілкам заборонено брати участь у політичній діяльності, агітувати за ту чи іншу партію. Проте були винятки. Наприклад, О. Стоян ставав народним депутатом шість скликань поспіль, Голова КВПУ М. Волинець тричі був обраний до парламенту. І кому ж вони служили – профспілковій організації чи партіям, які їх пригріли, адже пригріли їх не для того, щоб сприяти поліпшенню життя трудящих, а щоб через них вплинути на електорат.

Водночас акції протесту, організовані профспілковими об'єднаннями у різні роки, здебільшого не мали політичного забарвлення та висували переважно соціально-економічні вимоги. Але варто наголосити на малочисельності протестних акцій в Україні порівняно з іншими країнами світу. Наприклад, у Франції, яка за територією та кількістю населення співмірна з Україною, у 2009 р. на вулиці вийшли понад два мільйони людей. Учасники акцій протесту вимагали від влади соціального захисту та підтримки під час кризи. Характерно, що у Франції до профспілок входять лише 10 % трудящих, але, очевидно, кожен член профспілки – реальний та свідомий борець за власні права, що дає їм можливість збирати мільйонні колони.

В Україні ж, на відміну від Європи, традиція реального ефективного профспілкового руху була знищена в радянські часи, коли держава прагнула стримати протести робітників та уникнути поширення дієвих профспілок шляхом розподілу через профспілкову мережу вибіркового соціальних виплат – доплат на відпустку, обслуговування у медичних і санаторно-курортних закладах, розподілу дешевого житла тощо. Інфраструктура,

яка уможливило ці соціальні виплати, після проголошення незалежності України була передана державою у власність ФПУ, що робило членство в ній значно привабливішим, ніж у так званих незалежних профспілках. У результаті НП так і не змогли стати достойною альтернативою офіційним, а офіційні не змогли осучаснитись.

Профспілки в сучасній Україні є розрізненими та навіть конкуруючими між собою організаціями. Відсутність узгодженої тактики діяльності щодо захисту інтересів людини праці, низький рівень взаємопідтримки під час акцій протесту знижують рівень довіри населення до профспілок.

На відміну від партій, які мають свої програми, обіцяють виборцям якісні реформи, Профспілки не ставлять стратегічних цілей, нічого не обіцяють та лише імітують активні дії. Проте профспілки як наймасовіші суспільні організації і об'єднання мають відігравати значну роль у взаємодії влади, роботодавців і робітників. Слабкість профспілкового руху – посилює свавілля і безвідповідальність влади і роботодавців.

Бажання владних структур змінити статус ПС виникло не на рівному місці. Тому є одна порада, щоб держава не втручалася у справи ПС, потрібно змінюватися, осучаснюватися самим. На цьому шляху виникає потреба внесення змін до статуту ПС з метою удосконалення форми виборів голів ПСК усіх рівнів, виборів делегатів на конференції, з'їзди. Очевидно потрібно подумати і над кількістю термінів, на які обираються голови та члени ПС комітетів. Якщо ПС розвинених країн спочатку вибороли пристойні умови праці та її оплату, а тепер можуть їх захищати, то наші профспілки ще нічого пристойного не вибороли, отже й захищати особливо немає чого. Тому на перше місце у наших ПС має стати завдання змусити владу об'єктивно підійти до питання оплати праці найманих працівників. В державі з ринковою економікою усе має об'єктивну ціну: газ, бензин, житло, продовольчі і промислові товари, медичні, освітні послуги. Ціни ж на різні види товарів і послуг співмірні з європейськими. Влада країни, по містах якої неможливо проїхати через те, що дороги заповнили найдорожчі іномарки, де чиновники мають шалені статки, весь час виправдовується перед народом про нестачу у бюджеті грошей, що це, бачите, не дає їй змогу підіймати на достойний рівень мінімальну ЗП, ЗП працівникам бюджетної сфери та пенсії. Чи не є це цинізмом, і чому це не викликає масового обурення найманих працівників і не стає приводом для профспілки не кланчити, а вимагати від влади реальної оцінки вартості робочої сили, внесення раціональності у призначенні заробітних плат чиновникам усіх сфер і рангів. А найголовніше – змусити встановити справедливість.

А для цього профспілка має починати трансформуватися. Ми бачимо кілька важливих кроків на цьому шляху.

1. ПС має поставити стратегічну соціально-економічну мету на найближчий період.

2. Розробити Програму дій як галузевих ПС, так і їх об'єднань по досягненню цієї мети.

3. Мають почати створюватися і апробуватися інструменти стратегічної і тактичної діяльності.

4. Повинні припинити розбрат і встановити взаємодію між різними ПС об'єднаннями.

5. Має формуватися мотивація як рядових членів ПС, так і керівників та активу на всіх рівнях.

6. Має сформуватися традиція і механізм звітності і відповідальності за співвідношення запланованого і досягнутого.

### ***Список використаних джерел***

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>.



**Куфлік Денис**

студент Дніпровського державного  
коледжу будівельно-монтажних  
технологій та архітектури

**ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ ПРОФСПЛОК У СВІТІ**

**П**ерші професійні спілки виникли в країнах Західної Європи і США наприкінці XVIII століття як організації взаємодопомоги, в економічно розвинених країнах були легалізовані в XIX столітті. Вони стали захищати інтереси працівників у сфері умов праці, заробітної плати, побуту, культури і та ін. [1]

Розвиток нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинених країнах, у післявоєнний період, відбувався завдяки розширенню ролі інститутів громадянського суспільства, впровадженню демократичних процедур прийняття рішень на різних суспільних рівнях. Цікавим є досвід цих країн, органами влади були започатковані процедури демократичного прийняття рішень, для того щоб відбувалася постійна комунікація між населенням та керівництвом країни.

У цьому випадку уряди реагують на критичні виступи найманих працівників, а вони можуть сподіватися, що їхні вимоги будуть враховані. З іншого боку, існування демократичних правових процедур є гарантією, що роботодавці, у випадку неналежного виконання зобов'язань, прописаних у колективних угодах з робітниками, нестимуть певну відповідальність.

Таким чином, нова система регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями та працівниками призвела до тривалого економічного і соціально-політичного розвитку країн. Цей процес надав можливість, насамперед:

– посилити концентрацію та централізацію капіталу, змінити форми організації праці і взаємовідносин роботодавців і найманих робітників у процесі виробництва;

- посилити згуртованість робітників та профспілкового руху;
- активізувати соціальну політику держави;
- розвинути демократичні процедури управління суспільством;
- прискорити процес формування соціального партнерства.

У світі розвинулась концепція тристороннього соціального діалогу, учасниками якого стали роботодавці, профспілки та держава. Ця форма діалогу формально існує і в Україні. Проте, профспілки зазначають, що

поки тристоронній діалог на рівні держави, роботодавців, профспілки є незадовільним [3].

Розвиток профспілкового руху в Україні можна розділити на декілька етапів.

Перший етап характеризувався тим, що профспілки були надбудою у державному апараті, якому доручили виконання окремих державних функцій, пов'язаних з видачею санаторних путівок, організацією соціального страхування, забезпеченням охорони праці та інше. У цей період у «радянських» профспілок відібрали право на самостійність, і вони фактично перебували під керівництвом радянської влади. Партійні лідери того періоду називали профспілки «пасами до комунізму», «школою комунізму».

Наступний період розпочався із страйків шахтарів у 1989 році, у профспілковому русі з'явилися незалежні профспілкові організації та профспілкові лідери. Представники нового профспілкового руху почали презентувати себе як певну самостійну силу, яка своєю головною метою вважала не тільки захист інтересів трудящих, а й дескридитацію традиційних профспілок (радянських).

Досліджуючи це питання, можна зробити висновки, що діяльність «незалежних» профспілок поступово призвели до того, що всі профспілки почали більш активно захищати права та інтереси найманих працівників. Все це вимагало уточнення місця профспілок в Україні, докорінних змін у організаційних підходах, функцій та завдань у системі профспілкового захисту [2].

Сьогодні викликає тривогу той факт, що більшість наших членів профспілок не розуміють тонкощів сучасної економічної політики та конституційних перетворень у державі. Багато працівників на підприємствах та організаціях, у селах запитують, чому місяцями не виплачують зароблені гроші, чому виробництва, які випускали необхідну людям продукцію, зупиняються, чому держава не може захистити не тільки українські підприємства, що залишилися, але і гідне життя громадян.

На нашу думку, у цих складних соціально економічних умовах перед профспілками особливо гостро постало питання про шляхи вирішення цих проблем. Тому необхідно всім найманим працівниками об'єднуватись та розвивати профспілковий рух, як одне з дієвих об'єднань працівників найманої праці в Україні.

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

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

Ми вважаємо, що в країні роль профспілок буде неухильно зростати. Тому що профспілки залишаються чи не єдиними організаціями, що стоять на захисті прав і інтересів працюючих. Але профспілки повинні постійно уточнювати свої завдання, удосконалювати методи своєї роботи, використовувати сучасні, інформаційні технології. Необхідно постійно вивчати і брати до уваги досвід, набутий профспілками країн світу, розвивати існуючі паростки нового в кожній членській організації.

### ***Список використаних джерел***

1. Виникнення і формування профспілкового руху. URL: <https://works.doklad.ru/view/yeCDfoU1IZU/all.html>
2. Профспілки в трудовому колективі, їх структура та зміст. URL: <https://msu.edu.ua/profspilki-v-trudovomu-kolektiv%D1%97x-struktura-ta-zmist/>
3. Характеристика профспілкових організацій. URL: <http://xreferat.com/22/3003-2-harakteristika-profsp-lkovih-organ-zac-iy.html>
4. Ївженко Ю.В. Інформаційно-просвітницька діяльність громадських організацій в контексті правового виховання студентської молоді/ Ринок освітніх послуг: виклики сучасності: Збірник матеріалів науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Київ, 11 червня 2019 р.) [Укл: Т. Семігіна, О. Корчинська, О. Жук]. Київ: АПСВТ, 2019. 98 с.

**Лавренко Крістіна Віталіївна**  
студентка Київського коледжу  
будівництва, архітектури та дизайну

## **СТУДЕНТСЬКИЙ РУХ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ**

---

**П**оштовхом створення Сучасних молодіжних організацій стала активізація громадського патріотичного руху кінця 80–90-х років ХХ ст., що стимулював розвиток молодіжного руху та студентського як його частини. В ті роки студентський рух в Україні отримав найбільшого розвитку, студенти організовували акції, зустрічі із представниками адміністрацій закладів вищої освіти та органами державної влади, створювали різноманітні студентські об'єднання.

Студентські організації вимагали від Уряду України вирішення соціально-економічних проблем студентства, захисту своїх прав та інтересів. У цей час студентство виявляло і підвищену політичну активність (особливо на виборах). Зокрема, 2001 року рух «Україна без Кучми» розпочався із студентських акцій. Ініціаторами та активними учасниками стали близько 2,5 тис. осіб, студенти та викладачі, які організували низку акцій та наметові табори на майдані Незалежності у Києві і багатьох містах України. В цей час був створений Всеукраїнський громадянський комітет опору «За правду!», до якого увійшли студенти з Києва, Львова, Харкова та інших міст.

Всім запам'яталося протистояння сумських студентів у 2004 році з приводу об'єднання трьох сумських закладів вищої освіти. Студенти організували піший похід до Києва, і після цього було відмінено Указ Президента України «Про створення Сумського національного університету». Активну громадянську позицію студенти проявляли і в наступні роки, наприклад під час «помаранчевої революції».

Сьогодні, у студентському русі діють кілька типів об'єднань:

– органи студентського самоврядування. Створюються у закладах вищої освіти з метою забезпечення демократичного середовища у закладі освіти і захисту прав студентів, сприяння творчому розвитку особистості студентів, формуванню лідерських якостей майбутнього керівника. Для студентського самоврядування вищим органом є загальні збори закладу освіти (конференція). У студентському самоврядуванні Виконавчі органи можуть приймати різноманітні форми, від студентської спілки, сенату, парламенту, до старостату, студентської навчальної (наукової) частини, студентського деканату, ради тощо;

– профспілкові організації студентів. Вони займаються вирішенням соціальних проблем студентства, представляють інтереси молоді, що навчається, перед адміністрацією ЗВО та державними органами (Первинні профспілкові організації студентів у закладах ЗВО, Асоціація студентських профспілкових організацій України, Перша українська студентська профспілка ПОСТУП, профспілка студентів «Пряма дія» та інші);

– організації, що об'єднують студентів за інтересами. Організації такого типу можуть діяти як в межах окремих факультетів, так ЗВО (наприклад: історичні студентські товариства, туристичні об'єднання, асоціації студентів-юристів тощо);

– громадські організації студентів, що репрезентують громадсько-політичну ініціативу студентства та обстоюють їх права.

### ***Список використаних джерел***

1. Івженко Ю.В. Громадські молодіжні організації у соціально-педагогічному просторі/ Проблеми освіти: збірник наукових праць Київ: 2013. №74, ч.1. С. 231-236.

Літвінчук Ольга Дмитрівна  
викладач вищої категорії,  
викладач-методист, заступник директора  
з виховної роботи ДВНЗ «Київський  
електромеханічний коледж»

## СТУДЕНТСЬКИЙ РУХ У СИСТЕМІ ПРОФСПЛОК ФРАНЦІЇ

---

*Найсильнішим зв'язком між людьми,  
крім сімейних відносин, повинен бути зв'язок,  
що поєднує трудящих всіх націй, мов і племен.*

*Аврам Лінкольн*

Кожна людина має право на захист своїх прав та інтересів, і це право гарантується Загальною декларацією прав людини. Для захисту наших трудових та соціальних прав створюються профспілки, які «наділені таким широким спектром прав і повноважень, яких не має жодна інша громадська організація, політична сила, їм надано право під егідою Міжнародної організації праці (МОП) брати участь у розробці та прийнятті міжнародних стандартів у питаннях праці, своєю участю в засіданнях МОП активно впливати на поліпшення рівня людського життя» [1].

Працюючи в системі освіти зі студентською молоддю, я нерідко чую запитання від студентів нового набору: «Навіщо людині вступати у профспілку?» А й справді навіщо? На мою думку, студентам, які у процесі навчання оволодівають знаннями, набувають певного життєвого досвіду потрібен захист, бо самостійно відстояти свої права дуже важко. Для подальшого життя важливо сформуванню високий рівень соціальної активності студентів [2].

Таким чином, саме профспілка може впевнено запропонувати студентів свою підтримку та захист. Для цього у неї є права, досвід і могутня сила солідарності. «Профспілку можна порівняти з сім'єю. Вона так само створюється на засадах спільності інтересів, для задоволення власних запитів, утворення дружнього колективу та прояву турботи про його членів...» [3].

Профспілковий рух має давню історію. Його Батьківщиною вважають Англію, де із середини XVIII ст. стали виникати Робітничі ради. Згодом професійні спілки отримали своє широке визнання по всьому світу. На початку XX ст. почали виникати ради робітників Франції. Ам'єнська хартія, прийнята у 1906 році на хвилі підйому профспілкового руху, «закликала

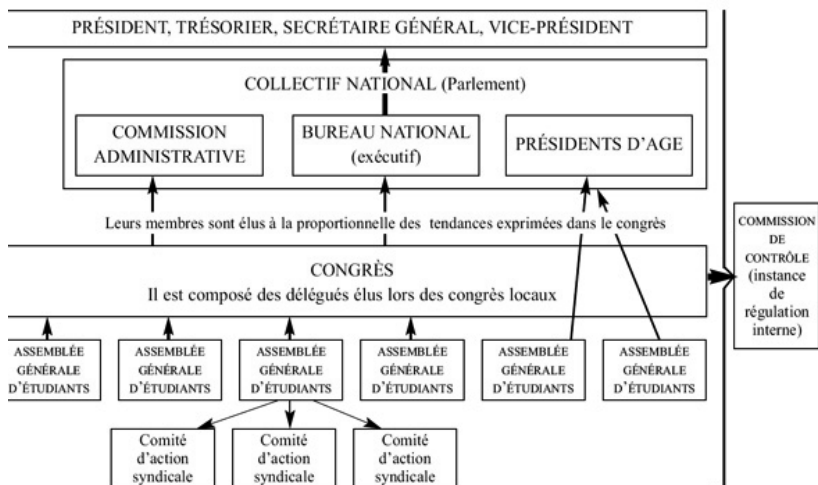


Рис. 1. Організація UNEF

до непримиримої боротьби між пролетаріатом і буржуазією: профспілки визнавалися єдиною прийнятною формою об'єднання робітників, декларувалася відмова від участі в політичній (парламентській) боротьбі, а загальний страйк визнавався єдиним можливим способом знищення капіталістичного устрою» [3].

Вивчаючи історію профспілкового руху Франції мене зацікавила участь в профспілковому русі саме студентської молоді. Яке ставлення студентів Франції до об'єднання у профспілки? Які питання піднімають і вирішують студентські профспілки? Наскільки вони активні? Яку структуру має студентська профспілка Франції? На всі ці питання я спробувала знайти відповіді.

Єдиною профспілковою студентською організацією Франції є Національна Спілка студентів (UNEF), яка свою діяльність спрямовує на захист матеріальних та моральних прав студентів. UNEF у своєму складі нараховує більш ніж 36 тисяч членів, що об'єднані в місцеві відділення (AGE), які діють в усіх студентських містах Франції. З лютого 2019 року UNEF очолює Мелані Люс.

Національна Спілка студентів Франції незалежна від адміністрації, політичних партій і уряду. Завдяки великій кількості членів Спілки та студентів, які її підтримують, UNEF досягає вагомих результатів в переговорах з керівниками навчальних закладів або місцевих чи державних владних

установ щодо захисту прав студентів. Вступ в UNEF є справжнім вибором колективу для покращення умов життя та навчання!

UNEF має певну організаційну структуру. Найвищим органом Національної Спільки студентів є Адміністративна комісія (CA), яка обирається національним конгресом та формує національний офіс (BN).

Вона здійснює контроль виконання національним офісом завдань, визначених Конгресом, заслуховує звіт про діяльність національного офісу та обговорює і визначає умови подальших дій. До складу Адміністративної комісії входить не менше 51 члена, і рішення комісії дійсні лише у випадку, коли присутня абсолютна більшість її членів. Адміністративна комісія також обирає Національне бюро (BT), яке фактично є виконавчим органом профспілки і координує дії UNEF на національному рівні. З числа своїх членів Національне бюро обирає президента. До складу Національного бюро входять не менше 20 членів, включаючи президента, генерального секретаря та скарбника, які обираються Конгресом окремо. Національне Бюро керує адміністрацією UNEF і допомагає AGE виконувати свою діяльність. Національне бюро скликається Президентом не рідше двох разів на місяць.

Іншим органом є Національний колектив (CN), що складається з членів Адміністративної комісії, Національного офісу та президентів місцевих відділень (AGE). Він збирається не рідше трьох разів на рік і скликається Національним управлінням або на вимогу двох третин складу його членів. Між двома конгресами саме він відіграє роль парламенту UNEF. Національний колектив суверенно вирішує питання, що стоять перед ним, і має право скликання Позачергових Зборів союзу, на основі простої більшості його членів.

Національний Конгрес визначає напрямки діяльності UNEF. Конгрес також обирає Контрольну комісію, яка перевіряє відповідність рішень UNEF статутам і видає пропозиції щодо вирішення конфліктів, які можуть виникнути під час зборів.

UNEF – це організація, яка має високу довіру студентів і є одним із речників свого покоління. UNEF об'єднує дівчат та юнаків незалежно від їх соціального походження і переконань, французьких студентів та студентів з інших країн. На думку членів UNEF, отримання вищої освіти є фундаментальним правом, яке повинно бути гарантовано кожній молодій людині згідно з її власним вибором, а тому вища освіта повинна бути демократизованою і гарантованою.

Одними з головних завдань профспілкового руху студентів Франції на сучасному етапі є боротьба за просування республіканських цінностей:





*Демонстрація в Парижі 1 травня 2020.*

*«Як і здоров'я, наші свободи не підлягають обговоренню!»*

толерантності, секуляризму, солідарності та рівності. Студенти першими відчують необхідність у змінах, яких потребує вища освіта.

Які проблеми турбують студентську молодь, і як їх намагається вирішити Національна Спілка студентів?

У Франції довгий час існувала проблема безробіття серед молоді. Значною перешкодою на шляху до початку трудової діяльності для багатьох випускників навчальних закладів були і залишаються «відсутність досвіду» та надмірне використання роботодавцями стажування. Завдяки неухильній боротьбі студентських профспілок держава взяла на себе відповідальність, зробивши зайнятість молоді першочерговим завданням і створивши 150 000 додаткових робочих місць.

Також невирішеною залишається і проблема бідності студентської молоді. Національна Спілка студентів Франції, проводячи переговори з Міністерством вищої освіти, досягла значних результатів у прийнятті Гарантій для молоді, яка працевлаштовується. Випускники навчальних закладів при працевлаштуванні отримують надбавки в розмірі 400 євро на місяць (так звана премія за працевлаштування). Міністерство вищої освіти разом із UNEF виплачують випускникам премію за активність. Пріоритетним завданням UNEF також є підтримка молодих людей, в сім'ях яких низький дохід і які намагаються заробити на оплату за навчання.

В умовах пандемії Covid-19 Франція, як і більшість країн світу, ввела карантинні заходи. Хоча населення відповідально поставилося до обмеження своїх свобод (обмеження зборів та зустрічей, демонстрацій), уряд

проводить репресивну політику і лібертицид, що призводить до авторитарної практики та насильства.

Протидією такої політики стало проведення UNEF акцій протесту на балконах з метою захисту прав і свобод людини. UNEF звернувся до уряду Франції з вимогами зупинення програми «Stop Covid», припинення репресій за акції, що проводить спілка, припинення використання поліцією травмонебезпечних засобів, задушливих газів та гранат тощо.

Організації UNEF оприлюднили план виходу з кризи. Серед цих заходів є захист права на здоров'я: пандемія Covid 19 показала, що це має бути головним пріоритетом і що усе це пов'язано із соціальними та екологічними питаннями. Урбанізація та вирубка лісів без обмежень – одна з причин поширення вірусу цього типу від диких видів до людини. Поширення її по всьому світу безпосередньо пов'язане з експоненціальним розвитком повітряного транспорту. Так само, як забруднення повітря дрібними частинками сприяє респіраторним захворюванням, а хронічні захворювання пов'язані з деградованим середовищем або неякісною їжею – все це значно збільшує ризик серйозних захворювань. Організації UNEF закликали уряд виділити захисні засоби для населення і збільшити фінансування медичних закладів.

Усі заходи, що проводить Національна Спілка студентів Франції, мають широку підтримку серед студентів. Робота профспілки висвітлюється у засобах масової інформації, офіційному сайті та соціальних сітях.

UNEF є потужним, впливовим, дієвим механізмом, який вправно виконує поставлені завдання.

Профспілковим організаціям українських студентів є чому повчитися у своїх французьких колег і почати, насамперед, потрібно із зустрічей лідерів зі студентами та роз'яснювальної роботи, а також більше проводити в навчальних закладах годин спілкування, присвячених профспілкам, організувати конференції, вікторини тощо. На жаль, українська молодь не знайома з профспілковим рухом, деякі студенти навіть роблять помилку в написанні і пишуть назву через літеру «в» – «профспілки», оскільки не розуміють про що йдеться. Справжнє бажання бути членом профспілки виникне лише тоді, коли люди знатимуть відповідь на запитання: «Що мені дає членський квиток?» Для цього українським студентським профспілкам потрібно стати дійсними виразниками інтересів студентів.

### *Список використаних джерел*

1. URL: [www.vetlabresearch.gov.ua](http://www.vetlabresearch.gov.ua) › НАВИЩО ЛЮДИНИ ПРОФСПІЛКА?
2. Ївженко Ю. В. Формування соціальної активності студентської молоді/ Нові технології навчання: наук.-метод. зб./ Інститут модернізації змісту освіти. №94. 2020 С.154-162
3. URL: <http://www.vetlabresearch.gov.ua/profspilkova-organizatsiya/profspilka.pdf>
4. URL: <https://uk.wikipedia.org/>
5. URL: <http://unef.fr/>
6. URL: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid29939-cid87842/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid87842/84e-congres-de-l-union-nationale-des-etudiants-de-france.html>
7. URL: [http://dprofpzz.org.ua/leaders/vislovi/?pid=&set\\_filter=1](http://dprofpzz.org.ua/leaders/vislovi/?pid=&set_filter=1)

**Мигрин Артем**

студент Київського електромеханічного  
коледжу

## ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В ІТАЛІЇ

Італія – країна, що протягом історії, а особливо в середині XIX століття, до, після та під час Другої світової війни, виділялась критичною діяльністю та активністю як своїх лідерів, так і людей (мається на увазі соціальних діячів, тобто робітничих, студентських спілок та інших культурних об'єднань). Зараз ми на прикладі деяких наймасштабніших представників розглянемо, яку саме участь брали подібні організації в загальному процесі управління державою.

CGIL – Італійська Загальна Конфедерація Праці була створена в 1944 році в результаті підписання керівництвом основних профспілок так званого «Римського пакту». У 1945 році організаційна структура була затверджена на конгресі в Неаполі, і була прийнята хартія. В кінці Другої світової війни ВИКТ об'єднав всі профспілкові організації північної Італії.

Після вбивства Пальміро Тольятті в 1948 році комуністам вдалося організувати загальний страйк, але в результаті стався розкол в асоціації. У 1949 році прихильники республіканських і соціал-демократичних рухів покинули ВИКТ в профспілці і заснували Італійську профспілку праці (ICT), а в 1950 році прихильники християнських демократів створили Італійську конфедерацію профспілок трудящих (ICPT).

У 1970 році було прийняте «Положення про трудящих», що офіційно встановлює права профспілок в результаті створення в 1972 році Федерації ВИКТ – ІКРТ – ІСТ (Federazione CGIL – CISL – UIL), але в 1984 році через відмінності в політиці уряд. Федерація Кракси закінчилася. Політика урядів Берлусконі, спрямована на скорочення витрат соціального бюджету, призвела до відновлення співпраці між трьома профспілками.

UGL – Загальний союз праці визначає профспілкову діяльність як метод встановлення соціальної справедливості і прагне до стійкого економічного розвитку. Ідеологія UGL заснована на «національному соціалізмі» або «Третій позиції», метою якого є синтез правої культури і лівих економічних поглядів.

Для досягнення цих цілей UGL пропонує:

- подолання класової ідеологічної обмеженості і подальшого класових конфліктів;

- сприяння участі працівників в прибутку та управлінні компаніями;
- боротьба з будь-якою дискримінацією на робочому місці;
- підтримка єдності в світі праці.

UGL вважає, що ефективний діалог і соціальне партнерство на італійському, європейському і світовому рівнях повинні гарантувати права трудящих і долати негативні наслідки глобалізації.

**Сучасне становище профспілки.** Загальна чисельність UGL перевищує 2 мільйони людей. Однак ця цифра не є безсумнівною, оскільки структура профспілки конфедеративна, з широким ступенем автономії і без ретельної сплати внесків. Інші профспілки часом дорікають UGL в перебільшенні кількості членів.

Під патронажем CISNAL-UGL з 1953 року функціонує Національне агентство соціальної допомоги – приватна структура соціально-правового захисту. Поряд з іншими найбільшими профспілками країни, UGL бере участь в переговорах, укладанні угод із загальнонаціональним підприємницьким об'єднанням Конфіндустрія.

USI – Італійський синдикальний союз був заснований в 1912 році. У 1922-му році його представники були одними з творців Міжнародної асоціації трудящих.

Це профспілкове об'єднання будувалося на анархо-синдикалістських принципах, що мало на увазі негативне ставлення до парламентаризму, відмова від співпраці з політичними партіями, заперечення необхідності державного втручання в трудові конфлікти на користь тактики прямої дії, тобто боротьби всіх членів профспілки за свої права без посередників і платних функціонерів. При цьому варто відзначити, що УСІ критично ставився до роботи інших профспілкових об'єднань.

Головною зоною впливу УСІ був так званий промисловий трикутник півночі (Турин-Мілан-Лігурія), в Емілії, Тоскані і Апулії. Головною опорою анархо-синдикалістів були робітники і техніки металургійної промисловості, муляри, шахтарі, селяни і поденники.

На сьогоднішній день УСІ являє собою невелике профспілкове об'єднання, побудоване на федералістських принципах, яке активно бере участь в повсякденній боротьбі трудящих Італії. При цьому Союз має секції по всій території Італії. Його метою, як і раніше, є побудова анархістського суспільства.

Активісти УСІ активно виступають за скорочення робочого дня при збереженні заробітної плати, гарантовані мінімальні виплати для безробітних, тобто за виконання тих умов, які б дозволили постійно підвищувати рівень життя трудящих, поки ті продовжують вести боротьбу за самоврядування

проти капіталізму. В соціальному плані УСІ виступає за захист наявних соціальних гарантій. Крім того, анархо-синдикалісти є прихильниками демілітаризації, що є їх традиційною позицією.

Як висновок, ці, здавалось би, невеликі факти з історії діяльності профспілок вже дають нам можливість зрозуміти, що вони охоче та витривало відстоювали свої погляди, які могли відрізнитись в інтерпретації чи навіть глобальній ідеї від однієї спілки до іншої, використовували всі свої можливості, щоб впливати на владу та її діяльність, зважаючи на стан їх людей, відстоювали правову, соціальну та культурну необхідність декламації своїх прав, були волевиявлення людей до влади. Також важливо, що різні профспілки мали різні погляди на роль своєї діяльності в глобальному процесі державоуправління, соціального та культурного впливу на людей і по-різному бачили та ставили свої головні цілі існування.

### ***Список використаних джерел***

1. Географічні данні країни, URL: <http://www.geograf.com.ua/>
2. Офіційний сайт професійної спілки CGIL, URL: <http://www.cgil.it/>
3. Офіційний сайт професійної спілки UGL, URL: <https://www.ugl.it/>
4. Офіційний сайт професійної спілки USI, URL: <http://www.usi-ait.org/>

**Олійник Наталія Володимирівна**  
викладач Фахового коледжу мистецтв  
та дизайну КНУТД

## **ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ УЧАСНИКІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

---

**Н**а сьогоднішній день нікого не здивувати різними коуч-програмами, вебінарами, тренінгами для саморозвитку особистості. На жаль, дуже часто так стається, що потреба в подібному навчанні з'являється у нас вже в дорослому віці, коли відчуваєш необхідність у певних навичках та нових знаннях.

Сучасна молодь амбіційна. Вони помилково вважають, що якщо трішки щось знають, то вже знають усе. Студентське самоврядування – це правильний шлях до розвитку лідерських якостей, управлінських навичок.

Студентське самоврядування визначається як самостійна громадська діяльність студентів із реалізації функцій управління ВНЗ, яка визначається ними і здійснюється у відповідності до мети та завдань, що стоять перед студентськими колективами. Основною метою студентського самоврядування є гармонійний розвиток особистості студента, формування у нього навичок майбутнього організатора, керівника.

Згідно із Законом України «Про фахову передвищу освіту» студентське самоврядування – це право і можливість студентів закладів фахової передвищої освіти вирішувати питання навчання і побуту, захисту своїх прав та інтересів, а також брати участь в управлінні закладом фахової передвищої освіти. Студенти можуть і повинні брати участь у вирішенні важливих питань розвитку навчального закладу. Але для цього необхідно мати ряд певних знань та навичок.

Кожен може знайти своє місце в структурі студентського самоврядування. Якщо студент має здібності організатора, то варто зайнятись менеджментом і працювати в культурно-творчому чи туристичному напрямі. А якщо у студента переважає прагнення до науки, інтерес до навчального процесу, то йому бажано зосередитись на наукових та науково-практичних конференціях. У будь-якому випадку кожен може одночасно займатись тим, що його цікавить, і розвивати навчальний заклад.

Найвищим органом формування і функціонування студентського самоврядування є загальні збори студентів (конференція). На студентській конференції затверджують положення про студентське самоврядування

навчального закладу; обирають керівника та членів виконавчого органу студентського самоврядування, дають оцінку їхній діяльності тощо.

Важливим фактором формування структури студентського самоврядування є вибори його керівника – голови студентського самоврядування. Адже, управління і організація студентського самоврядування залежатиме від особи, яку обирають шляхом голосування серед охочих кандидатів.

Остаточно з'ясувати природу лідерства та виділити конкретні риси характеру досі не вдалося. Тож можна припустити, що лідером може стати кожен, хто цього бажає і прагне до поставленої мети. Проте, все ж одного лише «хочу» замало...

Якими ж якостями повинен володіти голова студентського самоврядування?

Голова студентського самоврядування – лідер! Це такий набір особистісних характеристик та властивостей, компетентностей, які дозволяють організувати роботу органів студентського самоврядування в різних сферах їх діяльності. Якими ж якостями повинен володіти та вправно користуватися справжній лідер?

Зосередженість. Хороший лідер повинен краще за конкурентів фокусуватися на головній справі, не звертати уваги на незначущі речі. Щоб досягти результатів, варто випрацювати вибіркову байдужість, інакше банальні дрібниці можуть затягти на дно.

Впевненість. Лідер повинен вселяти відчуття впевненості, прагнення слідувати за ним, він співчутливий та сильний наставник, щедрий та добрий, але й наполегливий.

Відкритість. Варто на 100% бути собою – відкритою особистістю, подекуди неідеальною, але завжди тією, яка натхненно виконує свою роботу.

Чесність. Працівники – це відображення лідерських цінностей керівника. Якщо зосередитись на тому, щоб завжди діяти широко, це матиме позитивний вплив.

Натхнення. Лідери не творять себе самі, їх скеровують на цей шлях. І навіть коли немає грошей чи якихось речей, не можна сказати, що нічого немає... Інші люди надихають та діляться порадами, а погляди та внутрішній драйв запалюють пристрасть.

Пристрасть. Для досягнення успіху в якійсь сфері, потрібно бути одержимим, любити свою справу і дозволити собі зануритись у неї з головою. І неважливо, наскільки успішні Ви будете, Ви не повинні задовільнятися дійсністю. Ви мусите прагнути більшого і кращого».



**Інноваційність.** Інновації необхідні не лише для досягнення успіху, а й для виживання. Новатори стають лідерами. Не можна виокремити одних від інших.

**Терплячість.** Це справжній іспит, що має на меті випробувати прихильність до справи. Якщо Ваше бачення доволі сміливе, Ви зіткнетеся з сотнями причин, чому щось неможливо втілити в життя, і з десятками людей, які сумніватимуться у Ваших можливостях. Багато факторів повинно вдало зійтись, щоб зробити щось значуще.

**Стоїцизм.** Варто навчитися приймати невдачі як належне та очікувати їх, тренувати розум, зважати на найгірший варіант розвитку подій та керувати шкідливими інстинктивними реакціями.

**Уважність до деталей.** Важливо уміти правильно оперувати даними, розуміти та аналізувати їх.

**Автентичність.** Ми навчаємось у інших, переймаємо досвід, розвиваємо навички. Але потрібно також зберегти своє унікальне бачення, погляди та особливо механізм прийняття власних рішень.

**Відкритість до ідей.** Лідер повинен бути гнучким та швидко пристосовуватись за потреби.

**Рішучість.** Іноді, у ситуації ризику рішучо зроблений неправильний вибір може призвести до кращих довготермінових результатів, ніж слабке рішення, яке може виявитись правильним, проте нерішучим.

**Привабливість.** Лідер повинен бути таким, якого поважають. Усі ми приносимо в цей світ щось унікальне, тому й помічаємо щось несправжнє. Привабливість з'являється, коли зосереджуєшся на унікальності людських стосунків та пошуках їм допомогти.

**Вміння делегувати.** Відшукати і розвинути здібності інших людей, створити суперуспішну команду допоможе вміння делегувати повноваження та відповідальність.

**Позитивність.** Позитивне ставлення, а також безстрашність, допоможуть рухатись далі, адже злети і падіння будуть обов'язково.

**Щедрість.** Варто прагнути бути кращою версією самого себе. Коли ми допомагаємо іншим зростати та розвиватись як особистості, ми зростаємо як колективне ціле.

**Наполегливість.** Наполегливість долає спротив. Бути лідером означає наполегливо продовжувати, щоб там не було, мати бажання іти далі, коли інші хочуть зупинитись.

**Здогадливість.** Щоб відрізнити важливе від неважливого в щоденному потоці інформації. Цю своєрідну мудрість можна розвинути з часом, але вона також повинна бути частиною особистості, рисою характеру.

Вміння спілкуватись. Комунікація – це вміння балансувати, співпрацювати в команді.

Підзвітність. Легко звинувачувати когось іншого, ніж брати на себе відповідальність. Йдеться не про те, щоб взяти на себе провину, а й про те, щоб виправити помилку наступним кроком.

Невгамовність. Справжні лідери вміють знаходити переваги та прагнуть дивитись ширше.

Емоційна врівноваженість. Людина, яка зважена, неупереджена, має холодний розум у суперечках і конфліктах завжди викликає повагу і довіру.

Проте історії відомо чимало випадків, коли лідерами ставали люди без здібностей і досягнень, а високий соціальний статус отримували вже як наслідок лідерства. Будь-яке лідерство має дві основні складові: ціль та здатність впливати на оточення.

Незалежно від того, чи є лідерські амбіції, характер лідера буде корисний і завжди знадобиться в кар'єрі та стосунках з людьми. Відчуття впевненості та самодостатності допоможуть на будь-яких етапах. Бути лідером самому для себе – і життя буде більш осмисленим і цілеспрямованим.

### ***Список використаних джерел***

1. Івженко Ю.В. Проблеми формування соціальної активності молоді у психолого-педагогічній теорії/ Матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2013 рік. Київ. 2014. С. 71–73

2. Івженко Ю., Ілларіонов В. Комунікативна діяльність лідерів студентського самоврядування/ Соціально-педагогічні основи розвитку особистості в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи: збір. мат. конф./ голова редкол. Удалова О. А. Дніпро, 2019. С.313-322

3. Закон України «Про фахову передвищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

4. The Ukrainians – онлайн-журнал про українців, ініціативу та відповідальність. URL: <https://theukrainians.org>

5. URL: <https://eventukraine.com>

**Русенко Катерина**

студентка Фахового коледжу мистецтв  
та дизайну КНУТД

## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК В АНГЛІЇ ТА УКРАЇНІ**

**П**ерші Профспілкові союзи (англ. Trade Unions, нім. Gewerkvereine, фр. Syndicats ouvriers) виникли в XIX ст. у ході боротьби пролетаріату проти капіталістичної експлуатації. Батьківщиною профспілкових союзів вважається Великобританія, в країні вони почали з'являтися у другій половині XVIII століття. Велика частина тред-юніонів об'єдналися з літа 1899 року та створили «Загальну федерацію трейд-юніонів».

У 1906 р., на хвилі зростання членства у профспілках, для вирішення протиріч між трудом і капіталом була прийнята Ам'єнська хартія, яка закликала пролетаріат до непримиримої боротьби з буржуазією. Профспілки декларували незгоду із суспільно-політичним становищем найманих працівників в (парламентській) країні, що тільки завдяки об'єднанню всіх працівників можна поліпшити їх умови життя та праці. Зазначалося, що загальна стачка є найбільш дієвим методом знищення капіталістичного устрою в країні.

Історія формування профспілкового руху показує, що він не завжди мав високий рівень поширення у світі та можливості впливати на трудові відносини. У багатьох країнах, на певних етапах економічного розвитку, уряди намагалися обмежити права працівників, з'являлися різні труднощі у роботі профспілок щодо охорони персональних прав найнятих працівників, а також справедливого розподілу прибутку. Але є і позитивний досвід, де профспілки виборювали значні права впливати на поліпшення умов праці, охорони прав та заробітної плати для працівників.

Вже у 1920 р. в профспілках Англії було приблизно 60 % від всіх працівників країни.

В сучасній Англії профспілки представлені численними добровільними нерентабельними соціальними організаціями, що зобов'язалися відстоювати та охороняти ключових співучасників трудових правовідносин – працівника. Однією з їх функцій є запобіжна, що реалізується за допомогою охорони особистих, а також громадських інтересів працівників і фахових співтовариств, за допомогою сприяння у підготовці нормативних документів урядового, галузевого, а також місцевого рівня. Профспілка погоджує

зміни обставин роботи, а також має повноваження відновлювати порушені права найнятих працівників, фахових товариств, або лише співтовариств. Профспілка для запобігання порушенням у трудовому законодавстві, з метою поліпшення умов праці вимагає у наймача укласти колективні угоди, відповідно до яких передбачаються, наприклад: виплати працівнику при переході на іншу роботу, переході на роботи з шкідливими умовами, при надурочній роботі, скороченні згідно з ініціативою власника та за умови узгодження сторін. Профспілки отримали привілей та законодавчо встановлені права щодо захисту найнятих працівників, у тому числі окремих груп працівників: спільно з наймачем розробляють вказівки, а також контролюють питання охорони праці.

Дослідивши чинне англійське законодавство, слід зазначити, що тред-юніони не тільки охороняють та відстоюють персональні інтереси своїх членів, а також займаються примиренням сторін громадського партнерства у разі виникнення конфлікту у сфері трудових відносин. Головним принципом громадського партнерства є правило трипартизму: сприяння всіх трьох суб'єктів суспільно-трудова відносин – роботодавця, найманого працівника, а також уряду – в абсолютно всіх заходах, при проведенні яких зачіпаються інтереси будь-якого з суб'єктів. У разі якщо досягти угоди в період переговорів ніяк не вдається, в такому випадку паралельно з інтенсивною участю профспілкової установи зобов'язані використовуватися спеціалізовані компромісні операції. Основними актами громадського партнерства є прийняті спільні угоди, які широко обговорюються. Виборчі профспілкові апарати розробляють свої рекомендації, що сприяють вирішенню конфліктних ситуацій.

Беручи до уваги характерні риси формування профспілкового руху в Україні, зазначимо характерні ознаки, які мають великий вплив на якість виконання профспілками своїх функцій: 1) законне врегулювання можливостей профспілок в області роботи регулюється КЗпП, що був розширений, а також кодексі новим кодексом, який буде ухвалений; 2) трудове законодавство України, порівняно з іноземним законодавством, найбільш докладно оберігає коло інтересів співробітників, що були звільнені за ініціативою роботодавця, тому в разі позитивного висновку суду зобов'язує роботодавця не лише відновити звільненого працівника на роботі, а й заплатити йому за період мимовільного прогулу, але не більше, ніж за один рік; 3) головним легітимним представником інтересів робочого є первинна профспілкова організація, від імені якої діє виборчий апарат профспілкової організації.

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Кодексу законів про працю України, у разі якщо в компанії або в установі сформовано певну кількість профспілкових організацій, вони зобов'язані на засадах пропорційного консульства сформувати спільний авторитетний апарат з метою прийняття спільної колективної угоди. Таким чином, щоб долучитися до формування спільного представницького органу, первинні профспілкові установи зобов'язані пройти оцінку репрезентативності в компанії. Профспілки, що не мають 5 % від загальної кількості членів робочої групи, не можуть брати участь у формуванні спільного представницького органу, однак можуть додавати власні пропозиції в ході обговорення, а також давати пропозиції до зборів робочої групи.

Аналіз законодавства виявив, що Верховна Рада України розробила проекти законів, що порушують права працівників та профспілок, визначені Конституцією України (що забороняє звужувати зміст та обсяг чинних прав та свобод), Конвенціями МОП, наприклад: «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо додаткових підстав звільнення», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)», «Про правовий режим майна загальносоюзних громадських об'єднань (організацій) колишнього Союзу РСР», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо порядку визначення репрезентативності організацій профспілок та роботодавців в органах соціального діалогу», «Про страйки та локауту» та інші.

Порівнюючи характерні риси формування профспілкового руху в Англії та Україні, слід зазначити, що в Англії права профспілок з часом збільшуються, а в Україні – навпаки, зменшуються.

**Свинтак Валерія**

студентка Коледжу ресторанного господарства Національного університету харчових технологій

**Поліщук Ірина**

викладач Коледжу ресторанного господарства Національного університету харчових технологій

---

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОБОТИ ПРОФСПЛОК В УКРАЇНІ**

---

**Н**а сучасному етапі розвитку України ситуацію, що склалася на ринку праці, можна назвати незадовільною. Зростання кількості трудових суперечок і страйків спровоковані насамперед економічними факторами: зростанням інфляційних процесів; недосконалістю організації оплати праці та ін. Соціальні дослідження у сфері трудових відносин виявили, що крім низького рівня оплати праці, причинами трудових суперечок в Україні є затримка виплати заробітної плати. Наприклад, на 1 січня 2020 року у Києві загальна сума заборгованості щодо виплати заробітної плати становить 201,6 млн грн. [1]. Є випадки порушення трудового законодавства, а саме: необгрунтовані відмови у прийомі на роботу, незаконне звільнення працівників. Викликає занепокоєння те, що багато власників підприємств не дозволяють створювати профспілкові органи на своїх підприємствах [2].

Всі ці фактори сприяють занепаду профспілкового руху в Україні. Профспілки України намагаються модернізувати свою діяльність. Профспілкові лідери вивчають закордонний досвід профспілкової боротьби, запроваджують сучасні інформаційні технології, організують навчання найманих працівників [4]. Для здійснення наукових досліджень, навчання профспілкового активу Федерацією профспілок України створена Академія праці та соціальних відносин.

У багатьох країнах, профспілки посідають чільне місце в соціально-економічному та трудовому житті суспільства та держави. Використовуючи право на страйк (ст. 44 Конституції), мітинги та демонстрації профспілка в державі виступає об'єднуючою суспільною організацією, що має багато функцій, вона виражає суспільні інтереси, надаючи підтримку не тільки членам профспілок, а й всім представникам найманої праці, не членам профспілок, попри те, що останнє не задеклароване Законом України «Про колективні договори і угоди» [3].

За останні 20 років в Україні поступово формується тенденція щодо усунення профспілок та профспілкового руху із економічних та соціальних відносин, пояснюючи тим, що вони не захищають права своїх членів і не виконують свої завдання, які є їм притаманні. Важливою проблемою є стосунки профспілок і органів влади. Їх розвиток протягом років незалежності свідчить, що влада лише формально визнає профспілки соціальним партнером і не зацікавлена в збереженні та розвитку профспілкового руху в Україні.

Є намагання погіршити Законодавчу базу щодо регулювання діяльності профспілок в Україні, у законодавстві виникли певні прогалини. Зараз вона не зовсім відповідає Конституції України та міжнародно-правовим стандартам, що і раніше не все було досить досконалим.

### ***Список використаних джерел***

1. Режим вільного доступу: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1850935-za-minuliy-rik-zaborgovanist-iz-viplati-zarplat-kiyanam-zrosla-na-39-kiyivstat>
2. Режим вільного доступу : <https://www.bestreferat.ru/referat-58356.html>
3. Флис І. М. Проблеми та перспективи розвитку профспілок / Науковий вісник НЛТУ України. - 2014. – Вип.24.11. – С. 418-419.
4. Ївженко Ю. В. Інформаційно-просвітницька діяльність громадських організацій в контексті правового виховання студентської молоді / Ринок освітніх послуг: виклики сучасності: Збірник матеріалів науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Київ, 11 червня 2019 р.) [Укл. Т. Семигіна, О. Корчинська, О. Жук]. Київ: АПСВТ, 2019. 98 с.

**Стаброннік Дар'я**

студентка Кременчуцького медичного  
коледжу імені В.І. Литвиненка

**Подтикан Ірина**

психолог Кременчуцького медичного  
коледжу імені В.І. Литвиненка

---

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛОК У СВІТІ**

---

У кожній країні профспілки мають свої особливості. Але, загалом, Профспілка – це добровільна неприбуткова самоврядна громадська організація, що об'єднує найманих працівників, пов'язаних, як правило, спільними інтересами у професійній діяльності, або працюючих на одному підприємстві.

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

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

Профспілки розвивають співпрацю з іншими профспілками та їх об'єднаннями, активно співпрацюють з міськими, обласними, регіональними, та світовими профцентрами щодо впливу на політичну складову у формуванні громадянського суспільства.

Права профспілкового членства визначаються та гарантуються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами України. Кожна профспілка в Україні має свій статут, який визначає особливості діяльності. Серед основних функцій їх діяльності можна виділити, такі: представницьку, захисну, контрольну, соціально-економічну, гуманітарну, міжнародну.



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

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

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

Отже, я як член профспілкової організації закликаю всіх до розвитку цієї сфери. Профспілка – це те місце, де усі ваші задуми будуть розглянуті, доповнені та реалізовані. Кожна людина має присвятити хоча б частинку своєї душі для цієї справи. Я впевнена, що профспілки у світі мають чудові перспективи розвитку, і вже в недалекому майбутньому ми переконаємося в цьому.

**Стрижов Павло Олексійович**  
студент Дніпровського державного  
коледжу будівельно-монтажних  
технологій та архітектури

## **ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДУВАННЯ ТА МЕТАЛООБРОБКИ УКРАЇНИ**

---

**Щ**о таке профспілки? Професійні спілки (профспілки) – це добровільні організації, де працівники виробничих і невиробничих сфер об'єднуються для захисту своїх соціально-економічних прав та інтересів. Вони виникли в кінці XVIII століття в Англії, Франції, Німеччині та інших країнах Західної Європи і США як об'єднання, що надають допомогу працівникам; перші профспілки були легалізовані лише в XIX столітті. У процесі розвитку профспілкового руху були визначені основні напрями діяльності, а саме: захист інтересів працівників та покращення умов праці, побуту, культури, підвищення заробітної плати та багатьох інших сферах.

Аби досягнути своїх цілей профспілки у різних країнах пройшли свій складний шлях. Завдяки вивченню історії профспілок можливе розуміння цілей і завдань, які ставлять перед собою профспілки, основні напрями та методи їх діяльності.

Зараз хотілося звернути увагу молоді на історію формування профспілкового руху і тих труднощів, з якими він зіштовхнувся. Більшість характерних рис та напрямів діяльності у профспілковому русі сформувалися ще в XIX столітті.

Виникнення профспілок було закономірною реакцією найманих працівників на нестерпні умови праці, створені підприємцями – власниками засобів виробництва. Перші профспілки почали виникати у 70–80-х роках XVIII ст. в Англії, в країні, яка перша стала на шлях капіталістичного виробництва. Висококваліфіковані робітники однієї професії об'єднувались у спілки з метою захисту своїх прав за цеховим принципом. З часом ці організації стали називати себе тред-юніонами (trade – професія, ремесло і union – об'єднання). З розвитком профспілкового руху відбулося об'єднання професійних спілок на рівні галузей, до яких увійшли також некваліфіковані робітники. В Англії галузеві об'єднання профспілок подібного типу з'явилися лише наприкінці XIX ст., а в США – тільки в 20–30-ті рр. XX ст. Цей процес у інших виявився тривалішим.

З моменту виникнення та об'єднання профспілок відбувався жорсткий тиск з боку роботодавців і держави. Так у 1799 і 1800 рр. парламент в Англії прийняв закони про робочі коаліції, що забороняв профспілки і страйки та визначив кримінальну відповідальність для організаторів. За порушення цих законів учасникам загрожувало тюремне ув'язнення, а зібрані грошові кошти на страйки підлягали негайній конфіскації.

Наприклад, у Франції, відповідно до закону Ле Шепеля, який був прийнятий у 1791 році, заборонялося створення робочих коаліцій (тобто профспілок) тому, що вони діють проти «свободи і прав людини».

Лише після двадцятип'ятирічної боротьби, в 1824 році, в Англії профспілки домоглися скасування антиробітничого закону. Однак профспілки і далі не мали права юридичної особи, а тому не мали права позову в суд, і, отже, не могли захищати себе від зазіхань на їхні фонди і майно. А наприклад, профспілки у Франції були легалізовані через 90 років після їх виникнення, в США були визнані законом лише в 30-ті роки ХХ ст.

У наш час профспілки продовжують боротьбу за права робітників та навіть студентів. Тому хотілося б розглянути деякі приклади студентських профспілок, які діють в різних країнах Європи.

Так, у Шведській конфедерації професійних асоціацій Saco, що об'єднує в основному працівників з вищою освітою (вчителі, лікарі, юристи, ІТ-спеціалісти, менеджери, архітектори, економісти, фармацевти, інженери та інші), а також близько 100 тисяч студентів закладів вищої освіти. У 19 із 23 членських організацій Saco входять студенти. На національному рівні студенти створили секції галузевих профспілок, які об'єдналися в організацію під назвою «Saco Student». Це найбільша профспілкова організація студентів в Швеції. Головною метою її діяльності є поліпшення умов навчання студентів і працевлаштування випускників. А також, Організація намагається впливати на політику країни в галузі освіти і праці. В останні роки пріоритетним завданням Saco Student стало забезпечення соціального страхування студентів та поліпшення умов працевлаштування після закінчення навчання, проведення літніх курсів для випускників.

Найвпливовішою у Франції студентською профспілкою визнається «Лівий національний союз студентів Франції – UNEF». Вона була заснована ще у 1907 році та нараховує зараз понад 32 тисячі членів. UNEF відстоює інтереси студентів у відносинах з державними і місцевими органами влади, державними органами, що займаються питаннями вищої освіти, керівництвом закладів вищої освіти. Організація UNEF активно захищає інтереси студентів у питаннях управління інфраструктурою університету та проведенні наукових досліджень, контролює питання забезпечення хар-

чуванням, житлом та інше. Представники UNEF входять до Національної ради з питань вищої освіти і наукових досліджень (5 місць з 11) і Національного центру з питань діяльності університетів і шкіл (4 місця з 8). Членські організації UNEF на сьогоднішній день присутні в багатьох університетах Франції.

Німеччина. Майже половина всіх студентських спілок Німеччини є членськими організаціями національного добровільного об'єднання студентських спілок – FZS. Свою чергою спілка входить до Європейської спілки студентів.

У Німеччині поширена практика підписання колективних угод з роботодавцями, які укладаються також у закладах вищої освіти. Але проблеми студентів в них не визначаються. Разом з тим, існує державна підтримка студентів – система державного фінансування студентів BAföG (Bundesausbildungsförderungsgesetz). Програма забезпечує рівні можливості отримання вищої освіти для молоді, надає можливість вибору тієї програми чи курсу, яка відповідає здібностям та інтересам молодих людей.

Рівень державної допомоги залежить від потреб студента та надається, якщо фінансові можливості його сім'ї не дозволяють самостійно забезпечити навчання у закладах вищої освіти.

В останні роки численність профспілок у всьому світі значно скоротилася. Причиною цього можуть бути втрати зв'язків із рядовими працівниками, по-перше, з молоддю, зниження оперативності реагування на запити працівників через злиття профспілок різних профілів.

І все ж, незважаючи на значні економічні, політичні, правові проблеми, що виникають, профспілки намагаються їх вирішувати та залучають до своїх лав молодих членів, розширюють сферу своєї діяльності, активно впливають на державні органи та роботодавців у вирішенні різних соціально-економічних питань, допомагають відстоювати працівнику та студенту свої права.

**Сулейманова Ніна Олександрівна**  
студентка Київського фахового коледжу  
прикладних наук

## РОЗВИТОК ПРОФСІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ

У сучасній Україні профспілкові організації та об'єднання найчастіше використовуються як зброя у політичних процесах, аніж для захисту прав громадян. Наразі профспілковий рух в Україні реформується, з кожним роком набуваючи тих рис, які потрібні для відповідного функціонування в суспільстві, а саме: для захисту прав всіх працівників, незалежно від статі, віку та соціального статусу. Я вважаю, що наша модель будови профспілок потребує формування теоретичної та практичної бази, яка буде діяти, враховуючи досвід зразкових рухів профспілок Європи та США.

Активізація страйкової боротьби (а також проведення «мітингів»), як в Україні так і у світі, спростовує економічні концепції та теорії, направлені на дискредитацію робітничого руху. Нині все більше підтверджується виведена Марксом теорія щодо класового антагонізму в капіталістичних суспільствах. Також, Ф.Енгельс у своїй роботі зазначає: «Капітал є концентрованою суспільною силою, тоді як робітник має в своєму розпорядженні лише свою робочу силу. Отже, договір між капіталом і працею ніколи не може бути на справедливих умовах...» (Енгельс Ф., Положение рабочего класса в Англии / Маркс К. и Энгельс Ф., Соч., 2 изд., т. 2, С. 231-517).

В історії України протести та мітинги займають особливе місце. Історія профспілок в Україні бере початок ще з часів перебування Галичини в складі Австро-Угорської імперії 1880-х років, де профспілковий рух цехових майстрів звертає увагу на свої права, тим самим «розпалює вогонь на вилах» працівників інших галузей. В інших регіонах України профспілки починають зароджуватись на початку ХІХ століття.

Активний розвиток профспілкового руху відбувся в той час, коли країною прокотилася революція у 1906–1907 роках. У цей час, робітники вимагали поліпшення умов праці шляхом укладання договорів з працедавцем. Формування профспілки на підприємстві відбувалося на основі представницьких органів із числа робітників. Такі представники укладали сезонні та постійні угоди із роботодавцями та відповідали за обстоювання інтересів всіх робітників. На українських землях, що тоді були підконтрольні царському урядові Російської імперії, упродовж 1905 року виникло 30 профспілок у сучасному розумінні. Першими створені профспілки на

гірничих, металургійних та машинобудівних підприємствах. Так, до кінця 1905 року було створено понад 100 профспілок.

Лютнева революція 1917 року дала новий поштовх розвитку профспілок. Тимчасовий уряд Російської імперії ухвалив закон про свободу коаліцій та місцеві комісаріати праці. На підприємствах почали створюватись робітничі комітети. До процесу підтримки профспілок долучилися партії меншовиків, есерів, більшовиків та партії єврейського (БУНД) і українського пролетаріату (УПСР, УСДП). Профспілки вчителів, залізничників, робітників цукроварної промисловості та деяких підприємств обробної й видобувної промисловості очолили представники українських партій. Завдяки страйковому руху та підтримки політичних партій профспілки домоглися ввести в практику підписання колективних угод, поліпшити умови праці, встановити восьмигодинний робочий день та отримувати страхівку на випадок травми або хвороби.

У 1917–1921 роках, під час Української Центральної Ради, профспілки вибороли право на страйки, представництво в центральних органах влади, участь у формуванні місцевих органів та бірж праці. Представники профспілок були представлені в Державному секретаріаті Західноукраїнської Народної Республіки та обиралися депутатами в Українську національну раду ЗУНР.

У Західній Україні, після приєднання території до Польщі, уряд зобов'язав профспілки вступити до загальнопольського Союзу профспілок Польщі. Вже в кінці 1921 року профспілки із Львівського, Волинського, Станіславського і Тернопільського воєводств увійшли до Союзу профспілок Польщі, об'єднання координувалося Окружною профспілковою комісією у Львові. Таким чином, профспілковий рух на території Галичини, був представлений загальнопольським профспілковим об'єднанням, до якого входили профспілки тред-юніоністського та революційного типів. У 1933 році до Союзу профспілок Польщі увійшли малочислені християнські профспілки.

На Закарпатті, на територіях підконтрольних урядам Чехії, Угорщини та Румунії, український профспілковий рух не розвивався у зв'язку з незацікавленістю політичних сил та відсутністю кадрового потенціалу.

У 1992 році розпочалося відновлення українського профспілкового руху. У 1998 році вже було створено 10 національних міжгалузевих об'єднань і 14 галузевих профспілок. Федерація профспілок України об'єднала 17,7 млн осіб і стала найбільшим об'єднанням. Наприкінці 1990-х був ухвалений Закон Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, у той час до профспілок України входило 23,5 млн осіб. Станом на 1 січня 2019

року у профспілкових організаціях, що входять до Федерація профспілок України, загальна кількість членів – 4, 828 млн осіб.

Надзвичайно важливі права людей. Світова практика не раз про це наголошує. Наразі в США відбуваються масові заворушення через порушення прав і свобод людей в цілому, і вони продовжуються, бо влада відмовляється чути і поважати права своїх громадян. Це стосується кожної людини, незалежно від статі, раси чи соціального статусу, тому в підтримку громадян США протести почалися в інших країнах, таких як Велика Британія, Німеччина, Нова Зеландія та Канада. В соціальних мережах продовжуються поширюватися рух під назвою «BlackLivesMatter» або «BLM», який почався в 2013 році. Вбивство Джорджа Флойда 25 травня 2020 року звернуло увагу світу на проблеми расизму, дискримінації та порушення людських прав поліцією та владою.

Попри існуючі проблеми профспілки сьогодні все ще залишаються впливовими структурованими громадськими організаціями, з огляду на масовість їх членства ще мають значний електоральний ресурс. Нинішні соціально-політичні проблеми, що характеризуються загостренням невдоволення у суспільстві через різке погіршення економічних показників, підвищення вартості життя, можуть спонукати деякі політичні сили використати потенціал професійних спілок у своїх політичних цілях. Прогнозувати ймовірність і можливий результат таких процесів вкрай важко. З огляду на збільшення інтегрованості України у світові економічні та політичні процеси, українські профспілки успадкували проблеми світового профспілкового руху, тому ми маємо вивчати світові тенденції та працювати над позитивним їх вирішенням в Україні.

**Таран Тимофій Сергійович**  
студент Дніпровського державного  
коледжу будівельно-монтажних  
технологій та архітектури

## **ЗАЛУЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО УЧАСТІ У ПРОФСПІЛКОВОМУ РУСІ**

У сучасному суспільстві людина відіграє 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.

Професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, галузева спілка. Діяльність профспілок дуже важлива у світі. Бо вона об'єднує людей зі спільними інтересами, будь-то професійна трудова діяльність або навчання. Зростання чисельності найманих працівників, концентрація їх на великих підприємствах зумовила необхідність їх об'єднання для захисту своїх економічно-правових інтересів. Людство винайшло форму захисту – об'єднання працівників у професійні спілки. Профспілки хотіли запобігти падінню ціни робочої сили нижче її вартості. Як незалежні організації вони постійно стежили за дотриманням виконання колективних угод та визначених норм праці.

Проблеми захисту прав працівників існують стільки ж, скільки і сама наймана праця. Тривалість робочого дня і рівень оплати праці, наявність соціального пакету і безпечність умов праці є тими питаннями, що є в центрі уваги працівників, роботодавців, професійних спілок, органів влади. Також, і заклади освіти мають забезпечити безпечні, нешкідливі та належні умови навчання студентів та роботи працівників. Створити відповідні умови для фізичного розвитку та зміцнення здоров'я, формувати у студентів гігієнічні навички та засади здорового способу життя.

Сучасне суспільство характеризується постійною зміною структури соціальних, політичних, економічних відносин. Настав час здійснити перехід від неолібералізму до формування і реалізації справедливої соціальної політики. А це можливо лише при готовності державних інститутів та роботодавців до співробітництва та партнерства з суспільними інститутами.



На роботі ми проводимо майже третину свого життя. Від того, наскільки комфортно ми там відчуваємося, залежить дуже багато: наше здоров'я і працездатність, а звідси – і прямий зиск для держави і роботодавця.

В усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів між власниками і працівниками. У багатьох країнах ефективність укладання колективних договорів давно підтверджені практикою, бо їх результати є життєво важливими для роботодавців та працівників.

Метою діяльності профспілкових організацій є залучення студентів до студентського профспілкового руху, а відтак і зміцнення громадянського миру й демократії в Україні. Головним завданням наших професійних профспілок є збільшення кількості студентів, що отримують стипендію; підвищення базового розміру стипендій; збільшення кількості бюджетних місць для навчання у закладах вищої освіти; виділення коштів на лікування та оздоровлення; збільшення коштів на наукові дослідження студентів; створення робочих місць для працевлаштування випускників.

**Удалова Олена Юрївна**  
кандидат педагогічних наук, доцент  
Інституту модернізації змісту освіти

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ І ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

**П**рофспілкова діяльність у закладах освіти України перебуває сьогодні на важливому етапі становлення, пошуку свого місця в системі реформування соціально-економічних, політичних відносин у суспільстві. Відбувається трансформація традиційних та створення нових (альтернативних) професійних об'єднань. Але цей складний, інколи суперечливий процес взаємодії профспілок, роботодавців та держави в рамках соціального партнерства потребує вивчення та удосконалення.

Нові соціально-економічні перетворення, постійне реформування трудового законодавства, тенденції до зниження рівня правосвідомості та правової культури роботодавців, працівників державних органів, профспілчан диктують необхідність активізації правозахисної діяльності профспілок, що є одним з провідних факторів їх ефективної роботи. Представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки у відносинах з роботодавцями, надання їм юридичних консультацій, реальної правової допомоги щодо захисту прав працівників закладів освіти у державі є одним з чинників, що впливає на підвищення довіри до профспілки.

Необхідно підкреслити, що в умовах глобальних викликів профспілки, в свою чергу, мають переглянути свою значущість і завдання. Існує суспільна потреба щодо дієвості профспілок, які здатні на рішучий захист трудових, правових, соціально-економічних прав, відповідні безпечні умови роботи.

Варто зазначити, що сьогодні Україна перебуває у складних умовах пандемії на COVID-19, тому педагогічні працівники, перебуваючи у чисельних дитячих, студентських колективах, мають можливість піддаватися зараженню та поширювати небезпечну для життя коронавірусну інфекцію.

Саме тому одним з пріоритетних завдань державної політики має бути мінімізація ризиків захворювання на COVID-19 у закладах освіти, безпечна організація освітнього процесу. Профспілка вимагає створення відпо-

відних оптимальних і безпечних умов праці освітян, ефективного і доступного для всіх працівників медичного обслуговування та оздоровлення.

Згідно з інформацією, розміщеною на офіційному сайті Кабінету Міністрів України, 25 березня 2020 року Уряд прийняв рішення щодо забезпечення трудових прав громадян на час надзвичайної ситуації та обмежувальних заходів, розроблене за дорученням Прем'єр-міністра України [3].

У листі № 1/9-219 від 23 квітня 2020 року Міністерство освіти і науки України роз'яснює, що згідно з наказом МОН від 16.03.2020 за № 406 «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19» керівниками закладів освіти було видано накази про встановлення оптимального режиму роботи працівників закладу, спланувавши заходи та графіки з виконання педагогічними працівниками своїх професійних обов'язків, визначення особливостей реалізації освітнього процесу, розробки або корегування освітньої документації, самоосвіти із збереженням їх трудових прав і оплати праці на час обмежувальних заходів у процесі дистанційної роботи. Крім того, урядом України було рекомендовано утриматись від кадрових змін в органах управління.

Тому одним із напрямів діяльності профспілки є забезпечення контролю за дотриманням вимог охорони праці та правил техніки безпеки згідно з чинним законодавством та в умовах карантину. З метою створення безпечних умов для роботи та підвищення кваліфікації представників профспілки ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» було проведено навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та пожежної безпеки, а також позаплановий інструктаж з охорони праці «Протидія коронавірусній інфекції в умовах пандемії».

Крім того, своє завдання керівництво профспілки ІМЗО вбачає у забезпеченні її лідерів і членів знаннями і практичними уміннями у сфері теорії і практики профспілкового руху, формуванні навичок профспілкового лідера, який володів би цілим комплексом якостей, необхідних для плідної роботи первинної профспілкової організації, а також підвищенні кваліфікації бухгалтерів профспілки інституту.

Виходячи з того, що профспілкові працівники і профактивісти закладів освіти завжди повинні володіти достовірною, повною та оперативною сучасною інформацією, необхідно постійно звертатись до пошуків найбільш ефективних форм і методів організації та проведення занять, застосування сучасних інноваційних освітніх методик і технологій.

З метою вдосконалення своєї діяльності профспілкові організації педагогічних працівників повинні впроваджувати інноваційні інформаційні технології. Має бути забезпечено вільний доступ до інформаційних мате-

ріалів у мережі інтернет, відповідне програмне забезпечення і створено доступні умови самостійної роботи з ними. Застосування актуальної інформації допомагає формуванню позитивного іміджу Профспілки освітнього закладу, популяризує її досягнення, засвідчує результати діяльності і мотивує до профспілкового членства.

Одним з напрямів та передумовою забезпечення здоров'я школярів профспілчан є оздоровлення дітей працівників закладів освіти у літніх таборах, оскільки це реальна можливість плідно і з користю провести канікулярний час.

Необхідно підкреслити, що діяльність профспілки має ґрунтуватися на принципах законності та гласності. Інформація, що стосується статутних, програмно-правових документів, є загальнодоступною на сайті закладу освіти, а також на офіційному веб-порталі Федерації професійних спілок України (ФПУ):

- взаємодія і координація дій ФПУ та її членських організацій у сфері колективних інтересів членів профспілок;
- надання членським організаціям підтримки в проведенні інформаційно-роз'яснювальної роботи, спрямованої на ефективний захист законних прав та інтересів працівників;
- висвітлення діяльності ФПУ, її членських організацій у профспілковій пресі та інших ЗМІ;
- адекватне оперативне реагування на процеси, що відбуваються в соціально-трудовій сфері;
- збір, обробка, узагальнення та аналіз інформації про діяльність профспілок, підготовка відповідних рекомендацій;
- формування іміджу ФПУ як впливового і найчисленнішого в Україні громадського об'єднання, що послідовно обстоює права працівників;
- популяризація переваг профспілкового членства для створення додаткової мотивації вступу до профспілки, всебічна підтримка профспілкових традицій, формування у спілчан почуття причетності до справ своєї організації;
- привернення уваги інституцій громадянського суспільства, органів державної влади та місцевого самоврядування до проблем, вирішення яких домагаються профспілки;
- формування у населення стійкого позитивного сприйняття діяльності профспілок, інформаційна підтримка боротьби членів профспілок за соціальні права;
- поширення інформації про діяльність ФПУ, її членських організацій та досягнуті результати, функціонування інститутів соціального партнер-

ства, організацію і проведення колективних протестних дій, їх цілі, завдання і результати;

- інформування профактиву про діяльність профспілкових органів, нові законодавчі акти та дії виконавчої влади, оцінку соціально-економічної ситуації з позицій профспілок;
- популяризація інноваційного досвіду з метою вдосконалення форм і методів профспілкової роботи, вироблення стратегії профспілкового руху;
- проведення інформаційних кампаній на протигагу рекламним кампаніям опонентів діяльності ФПУ та її членських організацій;
- інформування громадськості та членів профспілок про участь представників ФПУ у підготовці та прийнятті органами державної влади рішень соціальної спрямованості, проведення консультацій з іншими громадськими організаціями [2].

Оскільки профспілки об'єднують людей, пов'язаних спільними інтересами їх професійної діяльності або навчання, їхня робота спрямована на об'єднання зусиль щодо ефективного захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок, боротьби за соціальну справедливість та забезпечення загальноприйнятих цінностей, розвитку співпраці із соціальними партнерами, поширення ідей профспілкового руху, залучення нових членів до професійних спілок та об'єктивному висвітленню їх діяльності.

Умовами досягнення поставлених цілей є:

- сприятливість зовнішніх умов;
- сильна суспільна мотивація;
- ефективна організаційна діяльність;
- адекватність засобів і шляхів досягнення.

Профспілки закладів України, її членські організації сповідують такі принципи, як незалежність, демократичність, єдність, відкритість і прозорість у своїй діяльності.

Пріоритетними завданнями діяльності профспілки в освітніх закладах є:

– представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, судових установах, у відносинах з роботодавцями та їх об'єднаннями, а також з іншими громадськими об'єднаннями;

– проведення колективних переговорів, участь та укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством;

– забезпечення захисту прав громадян на працю, участь у розробці та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту;

– здійснення громадського контролю за виплатою заробітної плати, додержання законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов;

– участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проведення спільних консультацій з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропозиції заходів щодо соціального захисту членів профспілки, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ і організацій, здійснення контролю за виконанням законодавства про зайнятість;

– участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом;

– формування своїх систем соціального страхування і соціального забезпечення, створення пенсійних фондів та фондів зайнятості, оздоровчого, медичного страхування, охорони праці та інших фондів, що забезпечують соціальний захист членів профспілки, керування цими фондами і контроль використання їх коштів.

Ефективність діяльності профспілкових організацій, їх вплив на стан і вирішення завдань у колективах значною мірою залежить від налагодженості та чіткості організаційної роботи.

Для ефективної діяльності профспілкові організації повинні:

- бути максимально незалежними від роботодавця, держави, політичних партій, релігійних конфесій;
- проявляти єдність, згуртованість, солідарність в середині своєї організації та загалом;
- реалізовувати демократичні принципи.

Постійне удосконалення організаційної роботи та використання інноваційних методів її ведення забезпечить ефективність діяльності не лише

окремо взятої профорганізації, а профспілкового руху в цілому, що забезпечить посилення їх ролі у громадянському суспільстві, сприятиме розвитку соціального діалогу, підвищить захисні функції профспілок та рівень життя людини праці. Головним наслідком має стати формування у найманих працівників свідомого профспілкового членства, підвищення авторитету та іміджу профспілок.

Тільки оптимальне поєднання поінформованості, фундаментальних знань, вмінь, навичок та досвіду стають надійним підґрунтям у відстоюванні і захисті трудових, соціально-економічних, моральних прав та інтересів профспілчан та їх закладів.

### ***Список використаних джерел***

1. Київська міська організація Профспілки працівників освіти і науки України. Освітня столиця. URL: <http://profspilka.kiev.ua/org-masova/rishenia-prezidii/4493-pro-realzacyu-osnovnih-napryamv-dyalnost-kiyivskoyi-mskoyi-organizaciyi-profspilki-pracvnikv-osvti-nauki-ukrayini.html>

2. Офіційний веб-портал Федерація професійних спілок України. Концепція інформаційної діяльності Федерації профспілок України URL: <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti-profspilok/3071-kontseptsiya-informatsijnoji-diyalnosti-federatsiji-profspilok-ukrajini-2.html>

3. Урядовий портал. Уряд рекомендує не звільняти працівників державних органів та підприємств під час обмежувальних заходів. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-rekomenduye-ne-zvilnyati-pracivnikiv-derzhavnih-organiv-ta-pidpriyemstv-pid-chas-karantynu>

**Хомярчук Алла Петрівна**

голова профспілкової організації  
студентів Луцького педагогічного  
коледжу, викладач

## **РОЛЬ ПРОФКОМУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

---

**Д**ля сучасного світу характерні стрімкі зміни, бурхливий розвиток інформаційного простору, що ставить нові вимоги перед вчителем і школою. Мудро сказав педагог Р.Кіосакі: « Освіта, яка не вчить жити успішно в сучасному світі, не має ніякої цінності. Кожен із нас приходиться жити із природженою здатністю жити щасливо і успішно. А ми повинні збагатити цю здатність знаннями і навичками, які б допомогли нам реалізувати її якомога ефективніше». Сьогодні виникає необхідність у соціально і професійно активній особистості, яка володіє високою компетентністю.

Метою статті є аналіз впливу профспілкової організації на формування професійних компетентностей майбутніх фахівців.

У словнику «Професійна освіта» [4] компетентність (від лат. *competens* – належний, відповідний) визначена як сукупність знань та умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію.

Аналіз наукової літератури з проблем формування професійної компетентності засвідчує, що дослідження окремих питань зазначеного предметного простору приділяли значну увагу такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Р. Гільмеєва, Л. Даниленко, Н. Козлова, В. Олійник, М. Лобанов, В. Маслов, І. Жерносек та ін. Вони визначають професійну компетенцію як інтегральну якість особистості, що має свою структуру та дозволяє фахівцеві у найбільш ефективний спосіб здійснювати свою діяльність, а також сприяє його саморозвитку і самовдосконаленню.

Компетентність – складне особистісне утворення, що інтегрує відповідно до вимог певної діяльності знання, уміння, навички, особистісний досвід її виконання, ставлення до процесу, результату, вона створює передумови активних самостійних дій. Тому компетентність не зводиться тільки до знань, окремих умінь і навичок, а належить до складних умінь і якостей особистості [3]. Звертаючи увагу на те, що компетенції – це деякі внутрішні потенційні приховані психологічні утворення: знання, уявлення, алгоритми дій, системи цінностей і відносин, які за певних умов проявляються в готовності виконувати необхідну діяльність, дуже важливо створювати



умови для практичних дій суб'єктів навчання, під час яких основні ключові компетенції мали б можливість формуватися і проявлятися [1].

Щоб мати можливість знайти своє місце у житті, студент повинен володіти певними якостями :

- швидко адаптуватись у мінливих життєвих ситуаціях;
- критично мислити;
- використовувати набуті знання і вміння у навколишній діяльності;
- бути здатним генерувати нові ідеї, приймати нестандартні рішення, творчо мислити;
- бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах, уміти працювати у команді;
- уміти уникати конфліктів і виходити з будь-яких конфліктних ситуацій;
- уміти добувати, переробляти інформацію, одержану з різних джерел, застосовувати її для індивідуального розвитку;
- бережно ставитися до свого здоров'я ;
- уміти планувати стратегію особистого життя.

Одним із варіантів вирішення цих питань є участь студентів в органах самоврядування, в діяльності громадських організацій. В організації діяльності студентської профспілки студенти вчать самостійно мислити, аналізувати, приймати рішення, думати не лише про себе, а й про тих, хто живе, працює, навчається поруч, уміє поважати їх та їхні права. Все це виховує почуття патріотизму, відповідальності, громадянської свідомості та активності.

Для організаційної роботи у профспілці створений профспілковий комітет, до складу якого входять профгрупорги групи. Засідання, круглі столи, збори, конференції – всі ці форми роботи сприяють формуванню лідерських якостей. А ще створена і працює школа профспілкового активу, на якій профорги мають можливість отримати юридичні, правові консультації, практичну допомогу, методичні рекомендації, знайомляться з багатьма організаторськими технологіями. Одним із основних завдань школи профактиву є формування лідерських якостей, а саме пріоритетним питанням на засіданнях школи є:

- управління, координація діяльності групи;
- аналіз ситуації та прийняття рішення;
- згуртування колективу, розподіл доручень;
- толерантне ставлення до оточуючих, створення позитивного психологічного клімату, доброзичливість;
- робота в команді;

- захист прав та інтересів;
- організація власного часу;
- планування роботи;
- ведення ділових документів;
- організація культурно-масових заходів, секцій;
- створення власного іміджу;
- розробка нових ідей, створення проектів.

На засіданнях школи профспілкового активу неодноразово розглядаються питання формування фізичного, духовного, психологічного здоров'я. Ці розмови проводяться у вигляді тренінгів, круглих столів, анкетувань.

Здоровому духу, гарному настрою, пізнанню нового, невідомого, відчуттю прекрасного сприяє студентський профком при організації відпочинку і оздоровлення студентів під час екскурсій, які організуються за бажанням і пропозиціями студентів. Студенти не тільки отримують гарний настрій, задоволення від поїздок, а й вчать організації таких заходів, що допоможе їм у професійній діяльності. Ці поїздки сприяють вивченню туристичних ресурсів України, формуванню наукового світогляду, розвитку творчого мислення та індивідуальних здібностей студентів, розширення теоретичного кругозору і наукової ерудиції майбутніх педагогів. Під час подорожей і туристичних походів у студентів формуються такі компетентності, як здатність проявляти самостійність, ініціативу, творчість, незалежність, оптимізм при зіткненні з труднощами, наполегливість.

З метою фізичного, соціального, розумового та духовного виховання молоді на основі козацьких, морально-світоглядних цінностей, формування засад здорового способу життя засобами туризму, спорту, військово-патріотичного виховання студентський профком організовує козацькі забави, патріотичну гру «Джура».

Отже, профспілкова організація студентів бере активну участь у формуванні професійних компетентностей здобувачів освіти закладу, що сприяє набуттю досвіду і розвитку умінь у майбутній професійній діяльності.

### *Список використаних джерел*

1. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці . Шлях освіти. 2004. № 3. С. 22-24.
2. Інформаційний збірник МОН України. 2004. №1-2.
3. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів в системі загального середньої освіти» від 05.05.2008 р. № 371.
4. Професійна освіта: словник. Навчальний посібник за ред. Н.Г. Ничкало. Київ. 2000. 380 с.

**Шевченко Ілля В'ячеславович**  
студент Коледжу ресторанного  
господарства Національного  
університету харчових технологій

## **ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ЗВ'ЯЗКУ УКРАЇНИ**

Через реорганізацію профспілки автомобільного транспорту, шляхового господарства та зв'язку була створена у 1968 році Професійна спілка працівників зв'язку України. У 2000 році «Профспілка працівників зв'язку України» була зареєстрована Міністерством юстиції України зі статусом «всеукраїнська».

На сьогоднішній день, профспілка об'єднує близько 16 тис. працівників галузі зв'язку, а також більше однієї тисячі непрацюючий пенсіонерів, двох тисяч студентів та учнів. Профспілка у своєму складі має первинні профспілкові організації – 502, обласні організації – 54, чотири об'єднанні профспілкові організації, а саме: «Укртелеком», «Укрпошта», Український державний центр радіочастот та ін.). У профспілці є свої прапор і емблема.

На сьогодні Професійна спілка працівників зв'язку України охоплює працівників, що забезпечують життєво важливі комунікаційні сполучення країни. Завдяки цьому, вони підтримують людей, які працюють на цих підприємствах, відстоюючи підвищення заробітної плати. Такі організації як «Укрпошта» або «Укртелеком» і т.д. забезпечують поштові перевезення, радіо- та телекомунікації, Інтернет і ін. Із за низької заробітної плати люди звільняються, надаючи перевагу більш прибутковим сферам.

Пріоритетним напрямом діяльності профспілкової організації є питання з оздоровлення членів сімей працівників. Також профспілка бере участь у Всеукраїнському огляді профспілок і трудових колективів на кращу організацію оздоровлення та відпочинку дітей. Професійна спілка працівників зв'язку України приділяє значну увагу вирішенню проблем молоді, що працює та навчається.

30 жовтня 2012 року створено Молодіжну раду, до складу якої увійшли молоді працівники: ПАТ «Укртелеком», ПАТ «Укрпошта», ДП «Український державний центр радіочастот» та Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова. У квітні 2018 року оновлено склад Молодіжної ради, який складається з 21 особи.

Профспілка налагоджує контакти та співпрацює із міжнародними організаціями, що діють у сфері захисту прав працівників зв'язку, є членом організації «Міжнародне об'єднання профспілок працівників зв'язку країн СНД», «Всесвітній Глобальний Союз UNI – Пошта». У перспективах роботи вихід на міжнародний рівень та займатися захистом прав громадян України за кордоном.

Особлива увага профспілки приділяється охороні праці працівників. Затверджено новий «Порядок розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві». Організовується захист прав працівників, які працюють у важливій складовій, та займають велику роль у нашій країні. Періодично організовують та беруть участь у профспілкових акціях, мітингах з питань поліпшення умов праці. Також ініціюють розроблення програм щодо забезпечення безпечної праці та поліпшення фізичного та психічного здоров'я працівників.

Профспілка бере участь у напрацюванні алгоритму спільних дій, спрямованих на подальше підвищення ефективності роботи профспілкової преси. Були запропоновані шляхи щодо збереження профспілкових видань, щоб вони не втратили свого читача і вистояли в умовах кризових явищ в економіці.

Актуальним є питання зміцнення ролі профспілок у процесі удосконалення норм трудового законодавства, що регулюють їх правовідносини при здійсненні представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. В перспективах є необхідність напрацювати алгоритм спільних подальших змін для підвищення ефективності роботи.

Отже, профспілка займається важливими питаннями захисту працівників та відіграє значну роль у забезпеченні життєвих комунікаційних зв'язків України.

### *Список використаних джерел*

1. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху [https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Materialy\\_26\\_04\\_2018.pdf](https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Materialy_26_04_2018.pdf)
2. Вільне джерело: <http://profzviazku.org.ua/>

**Для нотаток**

**Для нотаток**

**Для нотаток**

**Для нотаток**



*Науково-практичне видання*

**Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі**

*Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(11 червня 2020 р.)*

*За редакцією Ю.В. Ївженка*

*Обкладинка Д.А. Зданевич*

*Комп'ютерна верстка Ю.В. Ївженко*

Підписано до друку 24.11.2020 р.  
Гарнітура Times New Roman.  
Формат 60x84 / 16. Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 5,58  
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

