

## ЗАХИСТ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ БІБЛІОТЕЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНИМИ БІБЛІОТЕЧНИМИ АСОЦІАЦІЯМИ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

## ПРОФЕСІЙНІ ОБ'ЄДНАННЯ



Чи має бібліотечна асоціація захищати інтереси та права своїх членів? В який спосіб це робити? Чим відрізняється бібліотечна асоціація від профспілкової організації? Ці та подібні питання традиційно постають перед бібліотечними фахівцями і активістами професійного громадського руху. Взявши за мету цієї статті проаналізувати діяльність національних бібліотечних асоціацій на підтримку та захист бібліотечних працівників, зазначимо, що вказані проблеми практично не вивчалися вітчизняними дослідниками в теоретичному плані. Відсутнє також узагальнення практичного досвіду цієї роботи. Тому основна увага у статті приділятиметься аналізу зарубіжних публікацій і досвіду фахових об'єднань різних країн.

Розглядаючи проблеми підтримки та захисту бібліотечних працівників певною асоціацією, необхідно зважати на обумовленість цих процесів соціальною системою та соціально-економічною ситуацією в країні й проаналізувати, що є спільним, а що відрізняє бібліотечну асоціацію і профспілку. Потрібно також взяти до уваги різницю між лобюванням інтересів професійної групи та захистом окремого бібліотечно-го працівника. Часто ці питання не розділяються. Наприклад, А. Чачко 1989 р. висловила думку, що асоціації покликані вирішувати два головні завдання: захищати інтереси бібліотекарів як соціально-професійної групи (й кожного окремого працівника) та відстоювати інтереси читачів [1].

1973 р. М. Хауг і М. Суссман зазначали, що професіоналізація та трейд-юніонізм – це два процеси, завдяки яким члени професії намагаються колективно досягти поліпшення професійної діяльності. Аналогічно тому, як окремих працівників прагнув би покращити свою зарплату, умови праці, підвищити незалежність у прийнятті рішень, статус. Відмінність полягає в тому, що спроби окремої людини є менш ефективними, ніж колективні зусилля. М. Хауг і М. Суссман підкреслюють, що профспілки та професійні асоціації пропонують різні шляхи для покращання професійного статусу, ці об'єднання часто вважають антиподами, особливо це стосується їхньої культури, мотивів спільних дій і цінностей [2, 89].

Основна відмінність між професійними асоціаціями та профспілками полягає в орієнтації на професійну інтеграцію та об'єднання – у випадку асоціацій – і вирішення існуючого конфлікту, якщо йдеться про профспілку (Т. Парсонс [3], Дж. Ван Маанен і С. Барлі [4], Дж. Галаскієвич [5]). Як правило, профспілки починають діяти, коли існує конфлікт між менеджерами та працівниками, що, як вважає переважна більшість науковців, роз'єднує професію, а дія асоціації спрямовується на інтеграцію всіх представників про-

фесії на основі спільних цінностей. Водночас і профспілки, і професійні асоціації мають потенціал, щоб сприяти спілкуванню всередині професії, допомогти краще зрозуміти те, що поєднує і роз'єднує її представників

Асоціація виводить професію поза межі окремих установ і робочого середовища, об'єднує членів професії на основі спільного знання та кваліфікацій, а профспілка визнає різницю між владними повноваженнями та інтересами, котрі визначаються посадою, що її обіймає кожен професіонал в установі. Такий висновок робить Т. Гувекамп на основі порівняльного аналізу діяльності професійних асоціацій і спілок, їхньої культури, мотивів колективних дій та цінностей. Він підкреслює, що мотиви вступу до асоціації відрізняються від мотивів приєднання до профспілки. Мета асоціації – загальне благо. Стосовно бібліотечних асоціацій – це покращання доступу до інформації, інтелектуальна свобода, писемність, а також розвиток професійних стандартів і професійного знання. Профспілки переважно зацікавлені в отриманні їхніми членами певних економічних благ [6, 236].

Однак інші автори заперечують виключну спрямованість асоціацій на загальне благо, зазначаючи, що фахівці також зацікавлені у покращанні свого фінансового стану і пропонують відійти від професійної риторики та визнати цю зацікавленість [7].

Про це свідчить й опитування бібліотекарів щодо причин їхнього вступу до асоціацій. На початку 1970-х років було проведено дослідження ставлення бібліотекарів США до профспілок. Результати опитування 884 осіб проаналізовано у статті Г. Счляхтер [8]. Бібліотекарям було запропоновано запитання стосовно їхнього бачення основних напрямів діяльності бібліотечних асоціацій. Чотири із внесених до анкети напрямів діяльності були традиційними для американських бібліотечних асоціацій, тобто, орієнтовані на професію: вплив на законотворчий процес для удосконалення галузі; друкування професійних журналів; підвищення іміджу бібліотекаря; фінансування та організація науково-дослідної діяльності. Інші напрями стосувалися покращання умов праці: підвищення заробітної плати; поліпшення пенсійного забезпечення; подовження відпустки; розширення можливостей стажування; страхування працівників бібліотек; розслідування випадків незаконного звільнення з роботи; скорочення робочого часу; участі у розробці класифікації посад тощо. Як показала розвідка Г. Счляхтер, бібліотекарі майже одногласно висловилися за діяльність американських бібліотечних асо-



*В. Пашкова*

ціацій у традиційних для них напрямках. Водночас три чверті опитаних виступили за те, що професійна організація повинна розгорнути роботу, спрямовану на покращання умов праці бібліотекарів.

Дослідження мети вступу до асоціації, проведене 1992 р. серед бібліотекарів університетів Каліфорнії, також засвідчило думку бібліотекарів, що разом із розвитком професії, спілкуванням із колегами членство в асоціації може бути важливим для успішного проходження конкурсу на посаду та для посадового підвищення [9].

В іншій своїй статті Г. Счляхтер пропонує поділяти професійні організації на: 1) професійні товариства, завданням яких має бути удосконалення наукового знання та професійних інтересів; 2) асоціації, що мають професійну основу та спеціальну орієнтацію на конкретні види діяльності, які автор пропонує називати "квазі-спілками"; 3) спілки, котрі концентруватимуть свою увагу на економічному стані своїх членів [10, 451]. Досліджуючи відмінності між професійними та профспілковими організаціями, Г. Счляхтер зазначає, що фахівці у США традиційно обирали членство у професійних товариствах, а щодо умов та оплати праці домовлялися із роботодавцями індивідуально. Вони вважали, що таким чином їм буде легше задовольнити свої потреби. Бібліотечні фахівці у США не бачили можливості поєднувати високі професійні стандарти з економічними вимогами профспілок і засобами їхнього досягнення, зокрема страйком. Але з часом ці погляди змінювалися.

Історія профспілкового руху в США свідчить про те, що він був не дуже популярним серед бібліотекарів [11]. Вони починали об'єднуватись у профспілкові організації після Першої світової війни та в період великої депресії через економічні труднощі, безробіття, низьку заробітну плату, а також у 1960-х роках, коли відчували невпевненість у своєму існуванні із-за активної комп'ютеризації бібліотек і скорочення в них робочих місць.

До 1960-х рр. Американська бібліотечна асоціація (АБА) не відчувала великої конкуренції з боку профспілкових організацій. У 1965 р. її президент Ф. Вагман зазначав, що мета асоціації – розвиток професії і вона створена не для того, щоб займатися покращанням умов праці численних членів, як це роблять профспілки [12].

Але з кінця 1960-х рр., звернувши увагу на певні успіхи профспілкових організацій у залученні бібліотекарів до своїх лав, АБА дещо переглянула своє ставлення до цього питання. 1970 р. було запропоновано змінити орієнтацію: "Американська бібліотечна асоціація має бути не тільки освітньою організацією чи організацією, яка існує тільки для особистої користі членів... Питання не стоїть, чи треба покращувати персональні умови, питання стоїть, як асоціація має це робити" [13].

1971 р. на конференції АБА в Далласі розглядалися питання працевлаштування, отримання викладацького статусу бібліотекарями університетських кни-

гозбірень і статусу бібліотекаря взагалі, а також етичні проблеми та ін. У такий спосіб асоціація намагалася поєднати у своїй діяльності два напрями – професійний розвиток бібліотекаря та покращання умов його праці. У спеціальній пресі з'являються рекомендації щодо необхідності активізації цієї діяльності [8], але для АБА й досі не є характерним другий напрям. Можна стверджувати, що вона продовжує зосереджуватися на професійному вдосконаленні своїх членів і розвитку бібліотечної професії. Тому перебільшенням є твердження С. Клещук, що бібліотечні асоціації в США мають риси науково-технічних товариств і профспілок [14, 26].

Бібліотечній асоціації Великобританії за Статутом не дозволялося виконувати функції профспілкової організації. Але вона займалася вивченням і обговоренням рівня заробітної плати й умов праці бібліотекарів, допомагала шукати роботу працівникам бібліотек.

Асоціація французьких бібліотекарів виконувала функції соціального та матеріального захисту бібліотекарів до Другої світової війни. Після війни їх взяли на себе профспілкові організації. Завданням асоціації залишилося, передусім, забезпечення єдності та розвитку професії, але вона підтримує профспілки в деяких питаннях, що стосуються кардинальних фахових проблем [15].

У Словаччині, як і в багатьох інших соціалістичних країнах, паралельно існували Асоціація словацьких бібліотекарів, бібліографів і документалістів та секція бібліотечних працівників у Словацькій профспілці працівників культури та мистецтва. Метою останньої була організація співпраці з урядовими структурами у підготовці законів з бібліотечної справи та документознавства, раціоналізація роботи, удосконалення стандартів професійної діяльності, запровадження нових технологій. Осередки профспілки були організовані в кожній бібліотеці з метою "спільної відповідальності за управління та організацію діяльності бібліотеки". Секція займалася також питаннями заробітної плати, умов праці бібліотекарів, порушувала клопотання про нагородження бібліотечних працівників тощо [16, 24, 26].

Досить розповсюдженою є думка дослідників і бібліотекарів-практиків, що захист бібліотекарів не входить до сфери діяльності професійних асоціацій і не є засобом професіоналізації. Водночас науковці та практики підкреслюють, що існує тісний взаємозв'язок між рівнем соціального престижу професії та рівнем заробітної плати [17, 328], тому асоціаціям варто лобювати підвищення заробітної плати бібліотекарів як професійної групи.

У деяких країнах, зокрема в Австралії, Данії, Норвегії, нині бібліотечним об'єднанням великою мірою притаманні функції профспілкових організацій.

Деякі бібліотечні асоціації також займаються працевлаштуванням своїх членів. В інших асоціаціях ці функції можуть виконуватися неформально, на замовлення. Питанням працевлаштування, залучення до професії бібліотечні асоціації починають приділяти бі-

льше уваги у скрутні часи, викликані, наприклад, війною, економічними негараздами або у зв'язку із швидким зростанням бібліотечної мережі, коли збільшується потреба в бібліотечних спеціалістах. При цьому асоціації в цих різних умовах роблять різні акценти, займаючись працевлаштуванням. Так, коли зростає потреба в бібліотечних спеціалістах, особливий наголос робиться на стандартах вищої освіти для допуску до професії. Тоді асоціація діє не прямо, а опосередковано.

Наприклад, про досвід діяльності в цьому напрямі Литовської асоціації бібліотекарів на початку 1990-х років ідеться у статті О. Мацевічуте [18]. В умовах зменшення фінансування бібліотек, зниження заробітної плати і скорочення бібліотечних працівників, закриття великої кількості книгозбірень асоціація тісно співпрацювала з директорами бібліотек з метою врятування книгозбірень. Її члени зустрічалися з працівниками Міністерства культури та освіти, членами Сейму, з президентом країни. Результатом цієї діяльності став, зокрема, документ, який забороняє місцевій владі закривати бібліотеку без дозволу міністра культури та освіти. Було збільшено (з 20 до 50 осіб) набір до Вільнюського університету на факультет комунікацій, який готує спеціалістів у галузі бібліотечно-інформаційної діяльності. Також припинили приватизацію кращого бібліотечного будинку в м. Клайпеді.

Американська бібліотечна асоціація допомагає підбору, професійному зростанню, реалізації прав, інтересів, виконанню зобов'язань бібліотечного персоналу і опікунів. Відділ бібліотечних кадрів АБА надає бібліотекарям допомогу у виборі місця роботи, оформленні на роботу. Під час щорічних конференцій асоціації цей відділ координує діяльність диспетчерського центру допомоги безробітним бібліотекарям.

Асоціація спеціальних бібліотек США регулярно проводить дослідження заробітної платні співробітників цих установ, розробляє програми соціального та пенсійного забезпечення членів асоціації, консультує з питань підготовки резюме та інших документів, що необхідні у США для прийому на роботу.

CILIP (колишня Бібліотечна асоціація Великобританії) організувала роботу агентств з працевлаштування бібліотекарів (INFOmatch), консультувала з цих питань. Асоціація дає поради профспілкам та організаціям, які займаються вирішенням професійних суперечок. Безпосередньо вона не займається заробітною платою бібліотечно-інформаційних працівників.

Асоціація бібліотекарів публічних бібліотек Німеччини забезпечує своїх членів інформацією про робочі місця, допомагає у нормуванні їхнього робочого часу [19].

Австралійська бібліотечно-інформаційна асоціація щорічно проводить аналіз заробітної плати бібліотечно-інформаційних працівників.

У функції Об'єднання данських бібліотекарів входить не тільки розвиток бібліотечної професії, але й діяльність із соціального захисту бібліотекарів, переговори щодо їхньої заробітної плати тощо. Воно займається проблемами скорочення безробіття серед біблі-

отекарів і покращання умов праці, започаткувало службу працевлаштування й опікується проблемою створення ринку праці бібліотечних працівників. Представники Об'єднання данських бібліотекарів виходять із того, що престиж професії пов'язаний із рівнем заробітної плати. Вони сприяють розвитку бібліотечної справи через політику підвищення заробітної плати та покращання умов праці бібліотекарів. Данські бібліотекарі вважають, що їхнє об'єднання – це профспілка, що поєднує професійний та освітній розвиток із підтримкою робочого середовища та опікуванням працевлаштуванням та економічними питаннями [20].

Умови праці бібліотекарів – у полі уваги Бібліотечної асоціації Малайзії. Вона, зокрема, готує відповідні документи для державної комісії з питань заробітної плати, призначеної урядом країни.

Відповідно до Статуту Української бібліотечної асоціації (1995 р.), це об'єднання «...організує соціальний захист бібліотекарів, бібліографів та інформаційних працівників, сприяє поліпшенню умов їх праці та побуту, встановленню належної оплати їх праці і пенсійного забезпечення, зміцненню професійної солідарності» [21, 7]. Зазначений пункт Статуту є одним із 18-ти інших, що пов'язані, передусім, із розвитком галузі й професії. Він з'явився у 1990-ті роки та підтверджує тезу про фокусування уваги на «профспілкових» питаннях у часи економічної скрути. Відтоді Українська бібліотечна асоціація займалася питаннями підвищення заробітної плати бібліотекарів, розширення підготовки спеціалістів для бібліотек. Однак слід зазначити, що основна увага приділялася професійному удосконаленню бібліотекарів, розвитку галузі та бібліотечної професії.

У великій кількості періодичних видань, що випускаються асоціаціями, певне місце приділяється оголошенням про пошук роботи та про вакантні місця у книгозбірнях та інших установах інформаційно-документальної сфери. Наприклад, у щоквартальному додатку "Vacancies Supplement" до журналу "Library Record" (CILIP, Великобританія) вміщуються найповніші та найновіші дані про вакантні посади в установах бібліотечно-інформаційної сфери. Існують такі сторінки і в журналі "American Libraries" АБА.

Отже, можна зробити висновок, що в переважній більшості країн бібліотечні асоціації та профспілки виконують різні функції, мають різне призначення. Водночас спостерігається певне зближення їхніх функцій, зокрема у тій частині, що стосується любіювання інтересів професії й працевлаштування.

### Список використаної літератури

1. Чачко А.С. [Библиотечная ассоциация: какой хотят ее видеть читатели (обзор ответов на анкету)] // Науч. и техн. б-ки СССР. – 1989. – № 5. – С. 8-9.
2. Haug M.R., Sussman M. Professionalization and unionism. A jurisdictional dispute? // Their Professions and Their Prospects / E. Freidson, ed. – Beverly Hills, CA, 1973. – С.89-104.
3. Parsons T. Politics and social structure. – New York, 1969. – P. 78-81.
4. Van Maanen J., Barley S. Occupational communities: Culture and control in organizations // Research in Organizational Behavior. – 1984. – No. 6. – P. 287-365.

5. Galaskiewicz J. Professional networks and the institutionalization of a single mind set // *American Sociological Review*. – 1985. – No. 50 (5). – P. 639-658.

6. Hovekamp T.M. Professional associations or unions? A comparative look // *Library Trends*. – 1997. – Fall. – P. 232-244.

7. Alexander L.B. Professionalization and unionization: Compatible after all? // *Social Work*. – 1980. – No. 25 (6). – P. 476-482.

8. Schlachter G. Quasi unions and organizational hegemony within the library field // *The Library Quarterly*. – 1973. – Vol. 43. No. 3. – P. 185-198.

9. Anderson R.N., D'Amicantonio J., Dubois H. Labor unions or professional organizations? Which have our first loyalty? // *College & Research Libraries*. – 1992. – No. 53 (4). – P. 331-340.

10. Schlachter G.A. Professionalism v. unionism // *Library Trends*. – 1976. – Vol. 25. No. 2. – P. 451-473.

11. Berelson B. Library unionization // *Library Quarterly*. – 1939. – No. 9. – P. 477-510.

12. Wagman F. The new member and the ALA // *ALA Bulletin*. – 1965. – No. 59. – P. 995.

13. New directions of ALA: Interim report // *American Libraries*. – 1970. – No. 1. – P. 239.

14. Клещук С.Е. Дипломированный сотрудник вузовской (научной) библиотеки Соединенных Штатов Америки: опыт социол.

исследования по материалам печати // *Науч. и техн. 6-ки СССР*. – 1989. – № 8. – С. 24-29.

15. Lethève J. The organization of the library profession in France and the role of the Association of French Librarians // *The organization of the library profession: A symposium based on contributions to the 37th Session of the IFLA General Council, Liverpool, 1971*. – Munchen, 1973. – P. 30-33.

16. Boldis J. Librarians' organizations and authorities in the Slovak Socialist Republic and the development of the Library Profession // *The organization of the Library Profession: A Symposium based on contributions to the 37th Session of the IFLA General Council, Liverpool, 1971*. – Munchen, 1973. – P. 23-29.

17. Maceviciute E. Lithuanian Librarians' Association // *Focus on International & Comparative Librarianship*. – 1994. – Vol. 25. No. 2. – P. 65-72.

18. Kuklmann H.-J. Verein der Bibliothekare an Öffentlichen Bibliotheken // *Buch und Bibliothek*. – 1989. – Vol. 41. No. 8. – P. 651-654, 656-658.

19. Berg N. Promoting professional development: Library Trade Unions and how they work // *Nordic Libraries and their organizations in the 21<sup>st</sup> Century*. – [Б. м.], 2005. – P.15.

20. Статут Української бібліотечної асоціації // *Українська бібліотечна асоціація: Документи і матеріали*. – К., 1999. – С. 5-15.

## КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З БІБЛІОТЕЧНИМИ ФОНДАМИ В ПУБЛІЧНИХ БІБЛІОТЕКАХ УКРАЇНИ

### ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА БІБЛІОТЕКАРІВ

*І. Шевченко*

**Б**ІБЛІОТЕКА як соціальний інститут покликана виконувати завдання, покладені на неї суспільством і державою, а саме – збирання та зберігання джерел інформації й надання до них вільного і безперешкодного доступу усім членам суспільства.

Громадяни України мають право на вільне використання інформації (*Конституція України, ст. 34*), доступ до культурних цінностей та культурних благ шляхом користування бібліотечним фондом держави (*проект Закону України «Про культуру», ст. 8, ч. 3*), котрий складається з фондів бібліотек, у тому числі публічних, що відображають науковий, культурний, інформаційний потенціал суспільства (*Закон України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», ст. 16, ч.2*).

З цієї точки зору цікаво звернутися до досвіду російських колег, зокрема окремих положень розділу 4 Модельного стандарту діяльності публічної бібліотеки, прийнятого VI щорічною сесією Конференції Російської бібліотечної асоціації. Там зазначається, що публічна бібліотека покликана надавати доступ до документів у різних форматах, котрі представлені у фондї в достатній кількості (книг, періодики, аудіо-, відеодокументів, електронних документів, CD-ROMів, баз даних, озвучених книг, видань шрифтом Брайля і т. ін.), відповідати існуючому в суспільстві різноманіттю поглядів і точок зору, вимогам громадян та постійно оновлюватися. Бібліотека повинна забезпечувати збереження фонду і нормальний фізичний стан документів, використовувати для такого збереження

всі засоби захисту, у т. ч.

копіювання, переведення на нові носії тощо. Також пропонуються стандарти для персоналу публічної бібліотеки, зокрема зазначається, що всі співробітники мають чітко уявляти мету і завдання, проблеми та перспективи розвитку бібліотеки, володіти фаховими знаннями, вміннями й навичками, підвищувати свій професійний рівень. На адміністрацію бібліотеки покладається обов'язок формування штату працівників з урахуванням потреб у фахівцях, що володіють спеціальними знаннями для виконання ними конкретних функцій. У контексті теми, що розглядається нами у цій публікації, для здійснення роботи з бібліотечними фондами сьогодні виникає потреба у спеціалістах, обізнаних зі специфікою роботи з електронними документами, спеціальними видами видань, літературою іноземними мовами та ін. Відповідно до стандарту, адміністрація повинна забезпечувати реалізацію програми безперервної освіти персоналу, систематичного оновлення знань із сучасних інформаційних технологій, передбачувати в бюджетах бібліотеки витрати на ці цілі.

В Україні розв'язання проблем кадрового забезпечення процесів організації роботи з бібліотечними фондами пов'язано з відсутністю державного замовлення на підготовку спеціалістів; ігноруванням важливості цього питання впродовж десятиліть; нерозумінням масштабу потреби у кадрах, які б відзначалися різносторонніми знаннями, практичними вміннями і