

УДК 331.105(438+477.8)»1867»

**СТАТУТ ПРОФСПІЛКОВОГО “ТОВАРИСТВА ВЗАЄМНОЇ  
ДОПОМОГИ ПРИВАТНИХ СЛУЖБОВЦІВ” ГАЛИЧИНИ 1867 Р.:  
АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД ІСТОРИКО-ПРАВОВИХ ЗАСАД**

І. Я. Хома

*Інститут гуманітарних та соціальних наук,  
Національний університет «Львівська Політехніка»  
79013 м. Львів, вул. Ст. Бандери, 14*

*У статті здійснено комплексний історико-правовий аналіз Статуту “Товариства взаємної допомоги приватних службовців” Галичини 1867 р., одного з ключових документів раннього профспілкового руху приватних канцелярських працівників регіону. Розкрито структуру та зміст основних статутних положень, висвітлено систему членства, організаційну модель управління, механізми фінансового забезпечення, форми соціальної допомоги та дисциплінарні норми. На основі джерельних матеріалів простежено практичне застосування норм Статуту, виявлено головні труднощі його реалізації у перші роки діяльності товариства та визначено їхній вплив на подальшу еволюцію організації. Показано роль Статуту як інструмента формування професійної ідентичності приватних службовців і розвитку систем ранньої солідарної взаємодопомоги в Галичині другої половини XIX ст.*

**Ключові слова:** профспілковий рух, професійна спілка, Галичина, преса, товариство взаємодопомоги, статут, соціальна солідарність, газета, самоврядування.

**Постановка проблеми.** Друга половина XIX століття стала періодом формування нових соціально-економічних відносин у Галичині, що перебувала у складі Австро-Угорської монархії. Урбанізаційні процеси, розвиток ринку праці, зростання кількості приватних службовців та службових корпорацій зумовили появу нових форм захисту їхніх трудових, соціальних і матеріальних інтересів. На відміну від державних чиновників, приватні службовці залишалися однією з найбільш соціально незахищених груп населення – вони не мали стабільних гарантій працевлаштування, пенсійної опіки, медичного забезпечення чи страхування. У цих умовах виникла потреба створення професійних організацій взаємодопомоги, які б компенсували відсутність державних соціальних інституцій.

Засноване у 1867 р. “Товариство взаємної допомоги приватних службовців” фактично стало правонаступником розпущеного австрійською владою у жовтні 1848 р. “Товариства приватних службовців” Галичини. Однак процес його створення виявився далеко не простим. Вже перший організаційний комітет майбутнього товариства, наштовхуючись на різні перепони влади, приступив до

конкретної роботи із розбудови організації. Різними шляхами і засобами у повітах представники комітету закликали створювати організаційні осередки, висловлювати свої пропозиції та формувати на місцях повітові відділи [11, s. 26].

Ще на початку 1867 р. було розроблено та схвалено статут нової організації. Його уклали ініціатори й майбутні засновники товариства, а саме: Болеслав Августинівич, Володимир Бавовровський, др. Елігіюш Білоскорський, Генріх Стрілецький, Мечислав Щепанський, Ян Залуський і Стефан Замойський.

Статут “Товариства взаємної допомоги приватних службовців” Галичини затвердило управління Галицького намісництва 13 червня 1867 р. під порядковим номером L. 37141. [12, s. 17–18].

Він став одним із перших системних правових документів, спрямованих на детальне врегулювання соціального захисту найманих працівників приватної сфери. Документ не лише визначав цілі, структуру та механізми діяльності товариства, але й формував модель солідарної підтримки, яка у своїх принципах передбачала надання пенсій, стипендій, негайної допомоги, кредитів, а також морально-етичний нагляд за поведінкою членів організації [12, s. 1–18].

Попри важливість цього Статуту для становлення професійного руху приватних службовців, його зміст у сучасній історіографії опрацьований недостатньо. Дослідження історії товариства здебільшого зосереджені на організаційних аспектах та статистичних даних про діяльність управи (кількість членів, фонди, масштаби поширення), тоді як правовий аналіз базового документа, його структура, понятійно-категоріальний апарат, механізми соціального забезпечення та норми дисциплінарної відповідальності фактично залишаються поза увагою науковців.

Таким чином, проблема дослідження полягає у виявленні змісту й правової природи Статуту 1867 р., аналізі його структурних елементів, встановленні особливостей моделі соціального захисту, яку він пропонував, а також у зіставленні нормативних положень із реальною практикою діяльності “Товариства взаємної допомоги приватних службовців”.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблематика функціонування професійних об’єднань приватних службовців і канцелярських працівників досі залишається малодослідженою в українській історіографії. Окремі праці, присвячені історії профспілкового руху [1; 2; 3; 4; 5; 6] або вивченню профспілкової періодики [7; 8; 9], здебільшого пропонують оглядовий ракурс, у якому домінує увага до організаційної еволюції та загальносуспільної ролі спілок. Натомість поза межами глибокого аналізу залишаються питання змісту публіцистичного дискурсу, гендерних акцентів, специфіки професійних взаємин чи внутрішніх конфліктів у середовищі службовців.

Подібна ситуація спостерігається й у польській дослідницькій традиції, де профспілкова публіцистика як важливий пласт соціального й професійного комунікативного досвіду ще не стала об’єктом цілісних міждисциплінарних студій [10].

Отже, на сьогодні можна говорити про наявний брак комплексних робіт, які б зосереджували увагу на профспілковому середовищі через призму його ключових нормативних документів. У цьому контексті аналіз статуту товариства

набуває особливої ваги, оскільки дає змогу реконструювати уявлення, практики та соціальні механізми, що формували повсякденне життя спільноти та визначали її внутрішній порядок.

**Мета статті** – здійснення комплексного історико-правового аналізу Статуту “Товариства взаємної допомоги приватних службовців” Галичини 1867 року як ключового нормативного документа раннього профспілкового руху приватних службовців. Дослідження спрямоване на виявлення змістових особливостей статутних норм, реконструкцію моделі соціального захисту, запропонованої товариством, а також на встановлення взаємозв’язку між положеннями Статуту та практикою його реалізації в діяльності повітових і центрального відділів. Особливу увагу приділено розкриттю організаційної структури, системи членства, механізмів дисциплінарної відповідальності та фінансової політики товариства, що дозволяє визначити місце цього документа в ширшому європейському контексті розвитку товариств взаємодопомоги другої половини XIX століття.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Статут “Товариства взаємної допомоги приватних службовців” Галичини 1867 року є одним із перших комплексних нормативних актів у сфері організованої професійної взаємодопомоги приватних службовців. Його ухвалення відображало ширші соціально-економічні процеси в Галичині другої половини XIX століття, коли зростання чисельності приватних канцелярських працівників та службовців різних установ породжувало потребу у створенні нових форм соціального самозахисту. Уже в першому параграфі документа окреслено провідну ідею – “піднесення моральних і матеріальних інтересів приватних службовців”, що мало реалізовуватися шляхом утворення стабільного фонду допомоги та забезпечення членів товариства пенсіями, стипендіями, а також негайними грошовими виплатами у випадку гострої потреби [12, s. 1-2].

Така мета фактично формувала унікальний для свого часу механізм солідарної підтримки, що спирався не на державні гарантії, а на внутрішню організаційну злагоженість та спільну відповідальність службовців за власний соціальний добробут.

Статут передбачав розгалужену та ієрархічну структуру членства, яка дозволяла залучати до діяльності товариства як активних платників, так і осіб, що підтримували його морально чи матеріально. Реальними членами могли стати приватні службовці з бездоганною репутацією, які брали на себе обов’язок регулярної сплати внесків та виконання статутних норм; дорадчі (опорні) члени підтримували діяльність товариства фінансово, але не претендували на соціальні виплати; почесні члени визначалися серед осіб, що мали значні заслуги або суспільний авторитет; окремо згадувалася й категорія благодійників, які разовими пожертвами підтримували цілі організації. Як свідчить історична ретроспекція, дорадчі члени й благодійники стали важливими фігурами у становленні фінансової стабільності організації, оскільки саме вони забезпечували вагомі одноразові чи регулярні надходження до бюджету, серед яких були внески заможних підприємців, поміщиків та політичних діячів [1, с. 183]

Фінансова модель товариства, закладена в Статуті, була структурована доволі чітко та передбачала існування двох основних фондів – центрального (фонду

постійної допомоги) та повітових фондів негайної допомоги. Центральний фонд формувався за рахунок вступних внесків реальних членів, внесків дорадчих членів, разових пожертв благодійників, а також частини річних внесків реальних членів (половини у перші десять років і двох третин у наступний період) [12, s. 3].

Він був спрямований на фінансування постійної грошової підтримки членів, пенсій вдовам та стипендій сиротам. При цьому Статут передбачав створення резервного фонду, куди щорічно відкладалося 10% доходу, що свідчить про прагнення до довготривалої фінансової автономії та захищеності фонду від непередбачуваних економічних коливань [12, s. 5]. Повітові фонди негайної допомоги, які формувалися переважно з внесків членів відповідного повіту, виконували оперативну соціальну функцію: надавали допомогу у випадку хвороби, тимчасової непрацездатності, втрати роботи, а також забезпечували підтримку вдів і сиріт на місцевому рівні. Таке поєднання централізованої та локальної фінансової системи створювало мобільну модель соціальної допомоги, що могла ефективно працювати в умовах значної територіальної розгалуженості товариства [12, s. 5-6].

Організаційна структура, передбачена Статутом, складалася з повітових відділів, Центрального відділу у Львові та Наглядової ради. Повітові відділи були первинними осередками товариства та відповідали за прийом нових членів, ведення списків, збирання внесків, управління місцевими фондами та контроль за моральною поведінкою членів. Ці функції робили їх ключовими ланками у забезпеченні дисципліни та відповідальності. Центральний відділ, що складався з дев'яти виборних членів, здійснював координацію діяльності товариства, вирішував питання прийняття та виключення членів, вів документацію і розподіляв кошти центрального фонду. Наглядова рада, яку формували делегати від повітів, виконувала контрольні, ревізійні та нормативно-регулятивні функції: затверджувала річні баланси, визначала розмір допомоги, розглядала пропозиції щодо змін до Статуту та ухвалювала ключові кадрові рішення. Особливістю цього етапу розвитку товариства була безоплатність службової діяльності членів управ, що підкреслювало громадянський характер організації, хоча в подальшій практиці саме це стало одним із чинників організаційних труднощів через нестачу компетентних кадрів [12, s. 6].

Статут також докладно регламентував порядок отримання постійної грошової допомоги. Право на пенсію мали реальні члени після десяти років бездоганної служби та членства в організації, за умови підтвердженої лікарем непрацездатності. Розмір допомоги визначався на основі спеціальної шкали залежно від тривалості служби та кількості сплачених внесків: від 5/10 річної квоти після десяти років до повної квоти після тридцяти п'яти років членства [12, s. 6-7].

Передбачалося також соціальне забезпечення для вдів і сиріт з диференціацією розміру допомоги залежно від кількості дітей. Такі положення свідчать, що Статут містив елементи ранньої соціальної політики, спрямованої на підтримку не лише службовців, а й їхніх родин [12, s. 8].

Важливою складовою Статуту була система дисциплінарних норм. Члени товариства могли бути виключені з його складу в разі недотримання етичних

та трудових вимог, зокрема за аморальну поведінку, недобросовісне виконання службових обов'язків, алкоголізму або судові покарання. Такі норми віддзеркалювали прагнення товариства конструювати власну "корпоративну етику", спрямовану на підвищення суспільного статусу приватних службовців [12, s. 10].

Таким чином, Статут 1867 року постає як глибоко продуманий нормативний документ, що поєднував соціальну місію, фінансову дисципліну, етичні вимоги та управлінську структуру, властиву модерним організаціям. Його зміст дозволяє розглядати товариство як одну з ранніх форм інституціоналізованої професійної самоорганізації, а сам документ – як важливе джерело для реконструкції соціальної історії приватних службовців Галичини другої половини XIX століття.

Практична реалізація положень Статуту 1867 року показала, що закладена в ньому модель соціальної взаємодопомоги приватних службовців була не лише концептуально продуманою, а й загалом придатною до впровадження в масштабах усієї Галичини. Упродовж перших років діяльності Товариство продемонструвало винятково високі темпи організаційного розгортання: вже протягом 1868 року воно змогло створити свої осередки у 71 повіті та охопило діяльністю понад дві тисячі реальних членів, майже п'ятсот дорадчих членів і понад три сотні благодійників, які підтримали його суттєвими фінансовими пожертвами [13, s. 46].

Такий стрімкий розвиток став першим свідченням того, що статутні механізми – зокрема, система членства, поділ фондів на центральний і повітові, а також ієрархічна структура управління – виявилися організаційно життєздатними.

Водночас практичне втілення статутних норм виявило низку проблем, які не були передбачені розробниками документа. Однією з ключових стала недостатність кваліфікованих кадрів у повітових відділах, на які Статут покладав значні адміністративні та фінансові обов'язки. Звіти центрального відділу засвідчують, що вже у перший рік діяльності значна частина повітових управ не забезпечувала належного ведення документації, допускала помилки у фінансових звітах або взагалі не надсилали їх до Львова. Саме ці проблеми змусили центральний відділ запросити для контролю за бухгалтерською діяльністю спочатку Михайла Яроша, а згодом – досвідченого рахункового службовця Адольфа Стронера, який зміг упорядкувати хаотичні звіти та налагодити координацію між місцевими осередками [13, s. 47].

Другою суттєвою проблемою виявилася нерегулярність сплати внесків. Незважаючи на чітко прописані статутні норми щодо відповідальності за прострочення та накладення 6% штрафу за кожен квартал боргу, у багатьох повітах спостерігалися значні затримки. У деяких випадках внески не надходили до центральної каси взагалі, що загрожувало фінансовій стабільності організації. Як засвідчують джерела, саме масова заборгованість членів та некомпетентність повітових бухгалтерів стали причиною появи боргу товариства на суму понад 10 тисяч флоринів уже у 1869 році [1, с. 194].

Статут не передбачав механізмів реструктуризації заборгованості, тому Наглядова рада була змушена ініціювати зміни до окремих параграфів, дозволивши повітовим управам у виняткових випадках не виключати боржників, а погоджувати відтермінування платежів.

Разом із тим, інші статутні положення – зокрема, щодо фінансової централізації – виявилися ефективними. Завдяки значним пожертвам благодійників та стабільному накопиченню капіталу центральний фонд постійної допомоги вже в 1868 році становив понад 35 тисяч флоринів, у 1869 – понад 55 тисяч, а станом на 1870 рік зріс до 80 тисяч флоринів [1, с. 200].

Подібні показники свідчили про здатність Товариства швидко акумулювати значні кошти, що забезпечувало фінансову стійкість у наданні довготермінових допомог і пенсій.

Практична діяльність повітових відділів у сфері соціальної підтримки також підтвердила ефективність статутної моделі. Місцеві фонди негайної допомоги активно використовувалися для адресної підтримки членів, їхніх вдів і сиріт. Виплати призначалися відповідно до критеріїв, визначених Статутом (моральна репутація, тривалість служби, підтвердження непрацевдатності), що засвідчувало високий рівень регульованості і стандартизації процесів навіть на місцевому рівні. Проте практика застосування статутних норм щодо дисциплінарних санкцій була значно складнішою. Хоча Статут передбачав можливість виключення членів у разі аморальної поведінки, порушення трудової дисципліни або алкоголізму, повітові відділи нерідко уникали застосування таких санкцій через брак належного контролю, що зумовлювало звернення центральної управи з вимогою активізувати внутрішній нагляд за поведінкою службовців [12, с. 11-12].

Прагнучи посилити управлінську дисципліну, центральний відділ пропонував створення у повітах так званих «розвідувальних відділів», покликаних збирати інформацію про діяльність, потреби й проблеми місцевих осередків. Хоча ця ініціатива була натхненна зразком Познанського товариства господарських чиновників, її не вдалося реалізувати на практиці через організаційні труднощі та побоювання повітових управ перед надмірним контролем з боку центру [14, с. 2-3].

Важливим аспектом практичної діяльності стало й питання внесення змін до Статуту. Уже в перші роки функціонування Товариство зіткнулося з численними пропозиціями від повітових відділів щодо уточнення або перегляду статутних положень. Зокрема, більшість пропозицій стосувалися розширення управлінського штату, перегляду вікових обмежень для вступу, правил нарахування грошової допомоги та створення окремих підрозділів. Проте пропозиції часто були суперечливими – частина відділів наполягала на збільшенні кількості управлінців, інша частина – категорично заперечувала це. У відповідь Наглядова рада створила спеціальну комісію для підготовки нової редакції Статуту, робота якої тривала кілька років і передбачала концентрацію пропозицій із понад тридцяти повітів Галичини [15, с. 53].

Попри всі труднощі, практичне застосування Статуту довело його високу придатність до функціонування в умовах багатoproфільного і територіально розгалуженого об'єднання службовців. Статутні механізми фінансової підтримки – пенсії, стипендії, негайні допомоги, кредити – були реалізовані повною мірою. Водночас діяльність повітових і центрального відділів виявила потребу в адміністративній професіоналізації та удосконаленні інструментів контролю, що стало одним із чинників перегляду документу у 1870–1872 роках [13, с. 34-35].



Узагальнюючи, можна стверджувати, що практика впровадження статутних норм поєднувала в собі як беззаперечні успіхи – швидкий розвиток мережі товариства, фінансову стабільність і ефективність соціальних виплат, – так і системні труднощі організаційного характеру. Це дозволяє розглядати Статут 1867 року не лише як нормативну основу, а й як документ, що став об’єктом динамічного доопрацювання і адаптації до реальних соціально-економічних умов Галичини другої половини XIX століття.

Дисциплінарні положення Статуту 1867 року посідали важливе місце в системі внутрішньої організації “Товариства взаємної допомоги приватних службовців”, оскільки саме вони визначали межі допустимої поведінки членів та встановлювали морально-етичні стандарти, покликані піднести суспільний статус приватного службовця. Уже в перших параграфах документа наголошувалося, що до складу реальних членів можуть бути прийняті лише особи “з бездоганною репутацією”, що ставило моральні якості у центр критеріїв приналежності до професійної спільноти [12, s. 4]

Такий підхід від початку визначав дисциплінарний характер товариства, де етична поведінка розглядалася не як приватна справа окремого службовця, а як чинник суспільної довіри до всієї корпорації.

У структурі органів товариства відповідальність за дисциплінарний контроль була розподілена між повітовими відділами та Центральним відділом у Львові. На локальному рівні саме повітові управи мали здійснювати щоденний нагляд за поведінкою реальних членів, фіксувати порушення та подавати пропозиції щодо виключення недисциплінованих осіб зі складу товариства. Як засвідчують джерела, до типових підстав для втрати членства належали порушення трудової дисципліни, недбале виконання службових обов’язків, аморальний спосіб життя, зловживання алкоголем та дії, що могли завдати шкоди репутації службовця або колективу [1, с. 184].

Статут трактував такі проступки як несумісні зі статусом члена товариства, а тому санкція виключення мала не лише каральний, а й виховний характер, спрямований на підтримання високих моральних стандартів у середовищі приватних службовців.

Центральний відділ, відповідно до статутних норм, виступав остаточною інстанцією у всіх справах, пов’язаних із виключенням членів. Тільки він мав право приймати рішення про вилучення зі складу товариства, незалежно від того, чи йшлося про порушення статутних вимог, чи про несплату внесків упродовж тривалого часу. Така централізація дисциплінарної влади забезпечувала певну рівність і єдність практик, адже повітові осередки нерідко демонстрували небажання застосовувати дисциплінарні санкції через особисті зв’язки або страх втратити членів, що негативно позначалося на кількості внесків. Саме тому центральна влада неодноразово надсилала до повітів наголошення на необхідності суворого дотримання статутних вимог, включно з обов’язком виключати осіб, які систематично нехтували моральними або фінансовими обов’язками [12, s. 2-3].

Особливою формою дисциплінарної відповідальності була втрата права на допомогу. Статут прямо передбачав, що член товариства, який після отримання

виплат з фонду постійної допомоги повернувся до праці, втрачає право на пенсію і знову прирівнюється до реального члена, з усіма його обов'язками. Аналогічні обмеження стосувалися й сімей членів: вдова, яка вступила у повторний шлюб, негайно позбавлялася пенсійного забезпечення, однак її діти продовжували отримувати стипендію згідно з нормами Статуту [12, s. 12].

Наявність таких положень свідчить про чітке розмежування між правами та зобов'язаннями, що запобігало зловживанням системою соціальної підтримки.

У практиці діяльності товариства значне місце посідала також фінансова дисципліна, яка водночас була частиною етичної відповідальності членів. Регулярність сплати внесків трактувалася як моральний обов'язок перед спільнотою, а тому заборгованість упродовж року тягнула за собою втрату членства, якщо особа не могла обґрунтувати причин несплати. Масові факти боргів у повітах продемонстрували, що статутні норми були надто суворими для реальних соціальних умов, що призвело до поступового пом'якшення санкцій: Наглядова рада дозволила відстрочення та реструктуризацію боргів, якщо службовець подавав компетентне клопотання та мав підтвердження тимчасової втрати посади чи доходу [1, s. 194].

Водночас принцип відповідальності зберігався: повторна несплата без поважних причин прирівнювалася до фактичного виходу з товариства.

Примітним є й те, що дисциплінарні норми поширювалися не лише на чинних членів, а й на тих, хто уже отримував допомогу. Статут передбачав можливість припинення пенсій або стипендій у разі судових покарань, аморальної поведінки, недбалого ставлення до дітей або інших дій, які суспільство вважало неприйнятними. У цьому сенсі Товариство виступало не лише фінансовою інституцією, але й дисциплінарною громадою, що вбачала своє призначення у формуванні високоморального типу приватного службовця [12, s. 12-13].

Отже, дисциплінарні механізми, закладені у Статуті 1867 року, виконували подвійну функцію: з одного боку, вони гарантували правовий порядок і фінансову стабільність організації, а з іншого – формували соціально-професійні стандарти поведінки, які мали підняти статус приватних службовців у суспільстві. Практика їх застосування засвідчила, що суворість окремих норм потребувала адаптації до реальних умов, однак загальна логіка дисциплінарної системи залишалася незмінною: належність до товариства вимагала сумлінності, відповідальності та підтримання моральної репутації, без яких членство втрачало сенс як для індивіда, так і для спільноти.

**Висновки.** Статут “Товариства взаємної допомоги приватних службовців” Галичини 1867 року є одним із найважливіших нормативних документів у процесі становлення організованого профспілкового руху приватних канцелярських працівників у Галичині другої половини XIX століття. Його ухвалення стало не лише формально-юридичним актом, але й відповіддю на глибші соціально-економічні процеси, що визначали становище приватних службовців у суспільстві. Документ окреслив чітку мету – підвищення матеріального та морального добробуту цієї професійної групи, – і сформував інституційну модель солідарної взаємодопомоги, яка передбачала створення двох типів фондів, багаторівневу



систему управління та механізми соціального забезпечення, що охоплювали як членів, так і їхні родини.

Аналіз змісту Статуту засвідчив, що його укладачі пропонували комплексну фінансову систему, здатну акумулювати значні ресурси та забезпечувати тривалі соціальні програми – пенсії, стипендії, допомоги й кредити. Положення про розмежування центрального фонду постійної допомоги та локальних повітових фондів негайної підтримки свідчать про прагнення поєднати принципи централізації й місцевої автономії. Водночас Статут унормовував організаційну структуру товариства, наділяючи повітові відділи ключовими адміністративними повноваженнями, а Центральний відділ – функціями стратегічного управління та контролю. Наглядова рада виконувала функцію ревізійного та нормотворчого органу, забезпечуючи баланс між інтересами різних рівнів управління.

Практика застосування статутних норм у 1867–1872 роках показала, що теоретична модель, закладена у документі, виявилася загалом ефективною, але потребувала адаптації до реальних умов. Попри швидке розширення мережі товариства та стрімке зростання кількості членів, повітові відділи зіткнулися з кадровими й фінансовими труднощами, зокрема із нерегулярністю сплати внесків, недоліками у бухгалтерському обліку та проблемами зі звітністю. Ці виклики стимулювали доопрацювання окремих положень Статуту, створення спеціальних комісій та вдосконалення механізмів управлінського контролю. Разом із тим саме завдяки зазначеним корективам товариство змогло забезпечити фінансову стабільність і підтримувати свою діяльність на широку регіональну мережу.

Особливе значення мали дисциплінарні норми Статуту, які встановлювали морально-етичні стандарти для членів товариства та формували образ приватного службовця як відповідального, законослухняного і морально стійкого працівника. Норми щодо виключення за аморальну поведінку, невиконання службових обов'язків чи зловживання алкоголем були не лише санкційним механізмом, а й засобом конструювання нової професійної ідентичності. Таким чином, Статут виконував не тільки юридичну, але й виховну функцію, яка сприяла соціальному піднесенню професії приватного службовця.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що Статут 1867 року став основою формування інституційної моделі солідарної взаємодопомоги приватних службовців у Галичині, поєднавши сучасні для свого часу механізми соціального страхування з морально-етичними нормами професійної спільноти. Його значення виходить за межі окремої організації: документ надає цінний матеріал для дослідження соціальної історії, еволюції корпоративної культури, ранніх форм самоврядування та професійної самоорганізації у регіоні. Статут засвідчує, що приватні службовці, незважаючи на відсутність державних гарантій, створили дієву та довготривалу систему соціального захисту, яка передбачала широкий спектр прав, обов'язків і форм відповідальності. Саме тому його аналіз є важливим не лише для історії профспілкового руху, але й для вивчення соціальних практик та форм колективної взаємодопомоги в історії Центрально-Східної Європи другої половини XIX століття.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Берест І. Історія професійних спілок України (Східна Галичина 1817–1918 рр.) : монографія / І. Берест. – Львів : Ліана-М, 2017. – 736 с.
2. Берест І. Діяльність «Товариства взаємної допомоги приватних службовців» Галичини в 1848 році / І. Берест // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Історичні науки. – 2018. – Вип. 27. – С. 51–56. – DOI: 10.25264/2409-6806-2018-27-51-56.
3. Berest I., Honchar S., Gonchar O. Trade Unions of Eastern Galicia During the Socio-political Processes of the 19th–Early 20th Centuries // Data-Centric Business and Applications: Advancements in Information and Knowledge Management. – 2024. – Vol. 2. – P. 141–164. – Springer Nature Switzerland. – DOI: 10.1007/978-3-031-59131-0\_7.
4. Берест І. Р. Загальноміське професійне товариство взаємодопомоги друкарів Львова в 1856–1867 роках. Аналіз діяльності / І. Р. Берест // Грані. – 2018. – Т. 21, № 11. – С. 6–13. – DOI: 10.15421/1718146.
5. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939) / Р. Берест. – Дрогобич : Відродження, 1995. – 128 с.
6. Берест І., Берест Р., Пасічник М., Савчук Г., Олійник М. Аналіз статуту та першого року діяльності Львівського товариства галицьких лікарів («Towarzystwo lekarzów galicyjskich») // Медичні перспективи. – 2020. – Т. 25, № 2. – С. 168–176. – DOI: 10.26641/2307-0404.2020.2.206799.
7. Берест І. Р. Аналіз львівської профспілкової преси поліграфістів на прикладі часописів «Czcionka» і «Przewodnik dla spraw drukarsko-litograficznych» / І. Р. Берест // Грані. – 2017. – Т. 20, № 11. – С. 17–21. – DOI: 10.15421/1717142.
8. Берест І. Р., Гончар О. В. Аналіз основної польської історіографії профспілкового руху в Галичині / І. Р. Берест, О. В. Гончар // Інформація, комунікація, суспільство 2025 : зб. матеріалів XIV Міжнар. наук. конф. (с. Зозулі, Львівська обл., 22–24 трав. 2025 р.). – 2025. – С. 246–247.
9. Гончар С., Гончар О. Загальні проблеми медіакомунікацій на сторінках галицької профспілкової преси XIX століття / С. Гончар, О. Гончар // Культурологія та соціальні комунікації: інноваційні стратегії розвитку : матер. міжнар. наук. конф., 22–23 листоп. 2023 р. – Харків : ХДАК, 2023. – Ч. 1. – С. 52–53.
10. Tadeusiewicz H. Polskie czasopisma drukarskie XIX wieku (Stan zachowania i stan badań, charakterystyka bibliograficzno-typograficzna) / H. Tadeusiewicz // Kwartalnik Historii Prasy Polskiej. – Warszawa : Wydawnictwo Instytutu Badań Literackich PAN, 1979. – Т. 18, nr 2. – С. 25–40.
11. Mroczek M. Gracja, gracjaliści, kasa przezorności, czyli o zabezpieczeniu emerytalnym pracowników ordynacji zamojskiej w latach 1864–1914 / M. Mroczek // Archiwariusz Zamojski. – [R. 7] (2008). – S. 23–34.
12. Statuta Towarzystwa wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych. – Lwów : Z drukarni Kornela Pillera, 1867. – 18 s.
13. Bal S. Towarzystwo wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych w pierwszych 25 latach swego istnienia (1868–1892) / S. Bal. – Lwów : nakładem Towarzystwa wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych, 1893. – 131 s.

14. Kronika // Gazeta Narodowa. – № 174. – 31 липня 1867.  
15. Kronika. Z Towarzystwa oficjalistów prywatnych // Gazeta wiejska. – № 11. – 1 червня 1887.

### REFERENCES

1. Berest, I. (2017). Istoriiia profesiinykh spilok Ukrainy (Skhidna Halychyna 1817–1918 rr.) [Monograph]. Lviv: Liana-M.
2. Berest, I. (2018). Diialnist “Towarzystwa wzajemnoi dopomohy pryvatnykh sluzhbovtstv” Halychyny v 1848 rotsi. Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu “Ostrozhka akademiia”. Serii: Istorychni nauky, 27, 51–56. <https://doi.org/10.25264/2409-6806-2018-27-51-56>.
3. Berest, I., Honchar, S., & Gonchar, O. (2024). Trade unions of Eastern Galicia during the socio-political processes of the 19th–early 20th centuries. In *Data-Centric Business and Applications: Advancements in Information and Knowledge Management* (Vol. 2, pp. 141–164). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-59131-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-59131-0_7).
4. Berest, I. R. (2018). Zahalnomiske profesiine tovarystvo vzaiemdopomohy drukariv Lviva v 1856–1867 rokakh: Analiz diialnosti. *Hrani*, 21(11), 6–13. <https://doi.org/10.15421/1718146>.
5. Berest, R. (1995). *Narysy istorii profspilkovoho rukhu v Zakhidnii Ukraini (1817–1939)*. Drohobych: Vidrozhennia.
6. Berest, I., Berest, R., Pasichnyk, M., Savchuk, H., & Oliinyk, M. (2020). Analiz statutu ta pershoho roku diialnosti Lvivskoho tovarystva halytskykh likariv (“Towarzystwo lekarzów galicyjskich”). *Medychni perspektyvy*, 25(2), 168–176. <https://doi.org/10.26641/2307-0404.2020.2.206799>.
7. Berest, I. R. (2017). Analiz lvivskoi profspilkovoi presy polihrafistiv na prykladi chasopysiv “Czeionka” i “Przewodnik dla spraw drukarsko-litograficznych”. *Hrani*, 20(11), 17–21. <https://doi.org/10.15421/1717142>.
8. Berest, I. R., & Honchar, O. V. (2025). Analiz osnovnoi polskoi istoriografii profspilkovoho rukhu v Halychyni. In *Informatsiia, komunikatsiia, suspilstvo 2025: Zbirnyk materialiv XIV Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii* (pp. 246–247).
9. Honchar, S., & Honchar, O. (2023). Zahalni problemy mediakomunikatsii na storinkakh halytskoi profspilkovoi presy XIX stolittia. In *Kulturolohiia ta sotsialni komunikatsii: Innovatsiini stratehii rozvytku* (Part 1, pp. 52–53). Kharkiv: KhDAK.
10. Tadeusiewicz, H. (1979). *Polskie czasopisma drukarskie XIX wieku* (Stan zachowania i stan badań, charakterystyka bibliograficzno-typograficzna). *Kwartalnik Historii Prasy Polskiej*, 18(2), 25–40. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Badań Literackich PAN.
11. Mroczek, M. (2008). Gracja, gracjiści, kasa przezorności, czyli o zabezpieczeniu emerytalnym pracowników ordynacji zamojskiej w latach 1864–1914. *Archiwariusz Zamojski*, 7, 23–34.
12. *Statuta Towarzystwa wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych*. (1867). Lwów: Z drukarni Kornela Pillera.
13. Bal, S. (1893). *Towarzystwo wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych w pierwszych 25 latach swego istnienia (1868–1892)*. Lwów: Nakładem Towarzystwa wzajemnej pomocy Oficjalistów prywatnych.
14. Kronika. (1867, July 31). *Gazeta Narodowa*, 174.
15. Kronika. Z Towarzystwa oficjalistów prywatnych. (1887, June 1). *Gazeta wiejska*, 11.

## STATUTE OF THE TRADE UNION “MUTUAL AID SOCIETY OF PRIVATE EMPLOYEES” OF GALICIA (1867): AN ANALYTICAL REVIEW OF HISTORICAL AND LEGAL FOUNDATIONS

I. Ia. Khoma

*Institute of the Humanities and Social Sciences  
National University «Lviv Polytechnic»  
14, Stepana Bandery St., Lviv, 79013, Ukraine  
ivan.y.khoma@lpnu.ua*

*The article offers a comprehensive historical and legal analysis of the 1867 Statute of the “Mutual Aid Society of Private Employees of Galicia,” one of the earliest and most influential documents regulating the social protection and collective self-organization of private clerical workers in Habsburg Galicia. The study examines the conceptual foundations, structural composition, and functional mechanisms embedded in the Statute, which aimed to enhance the material and moral well-being of private employees through a system of solidarity-based assistance. Special attention is devoted to the principles of membership, the multi-level administrative structure, and the financial model that combined centralized funds with locally administered county aid funds. These mechanisms ensured both the stability of long-term pensions and the flexibility of immediate assistance.*

*The analysis further highlights how the Statute codified early forms of professional ethics and disciplinary responsibility, introducing requirements of impeccable reputation, adherence to moral norms, and financial reliability as essential conditions for membership. Using archival evidence and contemporary reports, the article investigates the practical implementation of the Statute during the Society’s first years of operation, revealing both its organizational effectiveness and structural challenges, including financial arrears, insufficient administrative capacity in county branches, and the need for statutory revisions. Despite these limitations, the Statute played a decisive role in shaping the professional identity of private employees and establishing institutional models of mutual aid that preceded modern social insurance frameworks.*

*Overall, the study demonstrates that the 1867 Statute was not only a regulatory document but also an important instrument of social modernization, reflecting broader European trends in the development of workers’ mutual aid societies. Its analysis contributes to the understanding of the evolution of trade union traditions, civic self-organization, and early welfare practices in Central and Eastern Europe.*

**Keywords:** *trade union movement, trade union, Galicia, press, mutual aid society, statute, social solidarity, newspaper, self-governance.*

*Стаття надійшла до редакції 23.09.2025.*

*Received 23.09.2025.*