

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів

О. М. Петроє

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Навчально-методичні матеріали

**Київ
2013**

*Схвалено Вченою радою Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів
(протокол № 1 від 28 лютого 2013 р.)
та Науково-методичною радою Національної академії державного управління
при Президентові України (протокол від 16 квітня 2013 р. № 36)*

А в т о р

О. М. Петроє, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри соціальної і гуманітарної політики НАДУ.

У п о р я д н и к

В. В. Святненко, заступник начальника відділу координації підвищення кваліфікації та комунікативного забезпечення Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ.

Р е ц е н з е н т и :

В. А. Скуратівський, доктор філософських наук, професор, професор кафедри соціальної і гуманітарної політики НАДУ;

Т. І. Сущенко, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри управління навчальним закладом і педагогіки вищої школи Інституту управління КПУ, заслужений працівник освіти України.

Петроє О. М.

ПЗ0

Соціальний діалог як інститут державного управління : навч.-метод. матеріали / О. М. Петроє ; упоряд. В. В. Святненко. – К. : НАДУ, 2013. – 84 с.

Навчально-методичні матеріали підготовлені в межах Комплексної програми професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”, які здійснюють навчання в Національній академії державного управління при Президентові України.

Висвітлено основні положення про інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні, міжнародні стандарти і національні моделі соціального діалогу, його форми, результати, ефективність тощо.

Призначені для осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”, а також для професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників центральних і місцевих органів виконавчої влади в системі підвищення кваліфікації.

УДК 331.105.6:35](076)

*Видано на замовлення Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ
при Президентові України для осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву
“Нова еліта нації”.*

Зміст

ПЕРЕДМОВА.....	5
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ (МОДУЛЯ) “СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”	7
ТЕМА 1. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	8
1.1. Основи інституціональної теорії.....	8
1.2. Джерела виникнення та еволюція теорії соціального діалогу.....	11
1.3. Соціальний діалог як елемент державного управління.....	16
1.4. Сфера соціально-трудових та соціально-економічних відносин як об’єкти соціального діалогу	21
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>22</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>23</i>
ТЕМА 2. СТАНДАРТИ І МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	23
2.1. Місце, роль і функції соціального діалогу в державному управлінні	23
2.2. Зasadничі принципи соціального діалогу.	25
2.3. Міжнародні стандарти соціального діалогу	26
2.4. Інституційна структура і функції соціального діалогу в системі європейського врядування.....	28
2.5. Моделі соціального діалогу в державному управлінні держав-членів ЄС	31
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>34</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>34</i>
ТЕМА 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ.....	34
3.1. Особливості інституціоналізації соціального діалогу в Україні	34
3.2. Сторони, суб’єкти та предмет соціального діалогу	36
3.3. Нормативно-правові засади соціального діалогу.....	38
3.4. Організаційно-функціональна структура соціального діалогу	39
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>41</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>41</i>
ТЕМА 4. ОСНОВНІ ФОРМИ І РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ.....	42
4.1. Обмін інформацією, консультації.....	42
4.2. Колективні переговори, договори і угоди.....	44
4.3. Врегулювання колективних трудових спорів.....	46
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>48</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>49</i>

ТЕМА 5. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ.....	50
5.1. Статистика соціального діалогу.....	50
5.2. Показники ефективності соціального діалогу локального рівня	51
5.3. Ефективність системи соціального діалогу в Україні	54
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>56</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>57</i>
 ТЕМА 6. РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ.....	 57
6.1. Механізми запровадження соціального діалогу в практику державного управління та місцевого врядування	57
6.2. Організаційно-правове забезпечення діалогових відносин в державному управлінні та місцевому самоврядуванні.....	60
6.3. Формування та розвиток компетентності державних службовців у сфері соціального діалогу	64
<i>Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань</i>	<i>65</i>
<i>Список рекомендованої літератури</i>	<i>66</i>
 ПЛАН СЕМІНАРСЬКИХ І ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	 66
Семінарське заняття 1. Розвиток соціального діалогу як інституту державного управління: обґрунтування політичної пропозиції. Форма проведення – дебати.....	66
Практичне заняття 1. Сучасні стандарти та кращі моделі національного соціального діалогу в європейському врядуванні. Форма проведення – круглий стіл.....	67
Практичне заняття 2. Завдання і функції держави у системі соціального діалогу: держава – роботодавець; держава – працівники; держава – місцева громада. Форма проведення – дебати.....	68
Практичне заняття 3. Технологія ведення переговорів з розробки колективного договору-угоди. Форма проведення – дискусія з елементами ігрового моделювання (рольова гра).....	70
Практичне заняття 4. Розробка кваліфікаційної характеристики та обґрунтування моделі цільових компетенцій державного управління у сфері соціального діалогу. Форма проведення – панельна дискусія (засідання експертної групи).....	71
Практичне заняття 5. Презентація і захист ІТР “Розвиток соціального діалогу як інституту державного управління”. Форма проведення – проектне моделювання.....	73
 САМОСТІЙНА РОБОТА СЛУХАЧА.....	 75
ПІСЛЯМОВА.....	76
СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ.....	77
ЛІТЕРАТУРА.....	80

ПЕРЕДМОВА

Тема соціального діалогу в системі державного управління України, розбудови його формальних і неформальних інститутів важлива з багатьох причин. Системи державного управління в сучасних суспільствах радикально змінилися за останні десятиліття. Глобалізація і швидкий розвиток інформаційних та комунікаційних технологій прискорили динаміку соціально-економічного розвитку та докорінним чином позначилися на сприйнятті оптимальної структури й методів державного управління. На зміну традиційно ієрархічним, авторитарним і нормативним моделям приходить нова модель державного управління, заснована на соціальному діалозі. Сприяючи формуванню спільних підходів та погодженню напрямів і заходів державного управління соціальний діалог між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців і профспілок є перевіреним інструментом дієвої політики сучасних правових демократичних держав, які розвивають національну соціально орієнтовану ринкову економіку, спрямовану на реальне забезпечення прав людини та підвищення ефективності соціально-економічних відносин. Ґрунтуючись на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог діє як каталізатор реформ та інституціональних інновацій у державному управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє налагодженню співпраці між усіма секторами суспільства.

Оцінюючи ситуацію у сфері соціального діалогу в Україні, варто зауважити, що інституціональні зміни у цій сфері не впливають із з попереднього досвіду, відсутні традиції, звичаї ведення соціального діалогу в умовах ринкової економіки. Особливістю існуючої системи соціального діалогу в Україні є низький рівень розвитку організацій та суб'єктів соціального діалогу, низька культура соціального діалогу в суспільстві у цілому. Сформована за роки незалежності України інституціональна (формальна і неформальна) система не забезпечує бажаного соціально-економічного ефекту - соціальний діалог ще не став дієвою і невід'ємною складовою економічної та політичної системи суспільства. Діяльність соціальних партнерів у межах діалогу зберігає переважно формальний характер. Неналежна якість соціального діалогу і партнерської взаємодії органів державної влади та громадськості негативно впливає на якість управлінських рішень.

З досвіду європейських країн - існує певний шлях розвитку соціального діалогу: від ідеї та спорадичних практик до соціальної інституції. Шляхом інституціоналізації соціального діалогу йдуть усі без винятку європейські країни, досвід яких використовує Україна. Успішність розвитку соціального діалогу в Україні значною мірою залежить від ефективності державної політики у цій сфері, розвитку культури соціального діалогу, в т.ч. шляхом запровадження спеціальної освіти та підготовки фахівців соціального діалогу.

Метою навчальної дисципліни є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завданнями навчальної дисципліни є:

Систематизувати знання про:

- Інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- Стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні
- Інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України
- Форми і результати соціального діалогу
- Критерії соціального діалогу в державному управлінні України
- Механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

Об'єктом вивчення є сфера державного управління у сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин

Предметом дисципліни (модуля) є соціальний діалог в системі державного управління.

Дисципліна (модуль) “Соціальний діалог як інститут державного управління” має міждисциплінарний характер. Вона інтегрує відповідно до свого предмету знання з інших освітніх і наукових галузей: історичних, соціологічних, політологічних, юридичних, психологічних.

Результати навчання, отримані компетенції (після вивчення дисципліни слухачі повинні)

Вміти:

1. аналізувати інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
2. застосовувати стандарти і описувати моделі соціального діалогу в державному управлінні
3. розпізнавати інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України
4. визначати форми і результати соціального діалогу
5. оцінювати ефективність соціального діалогу в державному управлінні України
6. обґрунтовувати напрями і механізми розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні
7. упроваджувати інструменти соціального діалогу в практику державного управління у сфері соціально-економічних відносин.

Знати:

1. Інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
2. Стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні
3. Інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України
4. Форми і результати соціального діалогу
5. Критерії соціального діалогу в державному управлінні України
6. механізми упровадження соціального діалогу практику державного управління у сфері праці, соціального захисту і соціального розвитку.

Володіти навичками:

1. Аналізувати інституціональних засад соціального діалогу в державному управлінні.
2. Визначати стандарти і розробляти моделі дієвого соціального діалогу в державному управлінні.
3. Формувати сприятливе інституціональне середовище для дієвого соціального діалогу в державному управлінні України.
4. Упроваджувати технології соціального діалогу в систему державно-управлінських відносин України.
5. Обґрунтовувати та визначати шляхи оптимізації механізмів і напрямів розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України.

Бюджет навчального часу на вивчення дисципліни “Соціальний діалог як інститут державного управління” становить 90 годин (3 кредити).

Форма вивчення дисципліни (модуля). Основними організаційними формами вивчення дисципліни (модуля) “Соціальний діалог як інститут державного управління” є лекції, семінарські і практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, творчі роботи та контрольні заходи у формі тестів.

Форма індивідуальних завдань: для засвоєння знань і формування вмінь, що передбачаються внаслідок вивчення дисципліни (модуля) “Соціальний діалог як інститут державного управління” можуть бути використані такі форми індивідуальних завдань: підготовка рефератів по відповідній темі семінарського заняття та ініціативні види навчальної роботи, що обираються слухачем за узгодженням з викладачем, ІТР.

Форма підсумкового контролю – оцінка за результатами поточного та підсумкового контролю.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ (МОДУЛЯ) “СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”

№ з/п	Тема	Σ	Л	П.з.	С.з.	ІКР	СРС
1	Інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні	7	3				4
2	Стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні	7	3				4
3	Інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України	8	4				4
4	Форми і результати соціального діалогу	8	4				4
5	Аналіз ефективності соціального діалогу в державному управлінні України	8	4				4
6	Розвиток інституту соціального діалогу в державному управлінні України	8	4				4
7	Семінарське заняття 1: Розвиток соціального діалогу як інституту	6			2		4

	державного управління: обґрунтування політичної пропозиції.						
8	Практичне заняття 1: Сучасні стандарти та кращі моделі національного соціального діалогу в європейському врядуванні.	6		4			2
9	Практичне заняття 2: Завдання і функції держави у системі соціального діалогу.	8		4			4
10	Практичне заняття 3: Технологія розробки колективного договору-угоди.	6		4			2
11	Практичне заняття 4: Компетентнісна модель державного управління у сфері соціального діалогу.	6			2		4
12	Практичне заняття 5. Захист індивідуальної творчої роботи (ІТР)	12		4			8
	Усього	90	22	16	4		48

ТЕМА 1. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

1.1. Основи інституціональної теорії

Інституціональна теорія веде свій початок з часу становлення соціології та пов'язана із виокремленням “соціального інституту” як основного елемента практичної реальності та теоретичного конструкту. Під поняттям “соціальний інститут” Г. Спенсер розглядав “утворення”, що визначають норми і правила соціальної регуляції. До соціальних інститутів він відносив, з одного боку, державні та суспільно-політичні установи, сім'ю, церкву і профспілки, з іншого – звичаї, обряди, етикет. Учений вважав, що соціальні інститути є елементами каркасу соціуму і виникають у результаті диференціації суспільства. З розвитком соціальних інститутів він пов'язував розвиток регулятивної системи суспільства. Відтак, поняття “суспільство” за його словами, це не просто зібрання індивідів у групу. Суспільство в соціологічному сенсі утворюється тоді, коли крім зіткнення індивідуумів є і кооперація між ними. Тому, допоки члени певної групи не об'єднують своїх сил для досягнення якої-небудь загальної мети або цілей, до тих пір зв'язок, що з'єднує їх, буде незначним. У інтерпретації Е. Дюркгейма соціальні інститути – це “фабрики відтворення суспільних відносин”, що організовують людську діяльність, встановлюючи певні зразки поведінки.

Природа соціальних інститутів трактується у контексті цілісності суспільства. Суспільство, на думку Е. Дюркгейма, є органічною цілісністю, що складається з окремих груп та інститутів, кожний з яких відіграє свою функціональну роль. І головне завдання науки про суспільство – відкрити, яким чином постали інститути – політичні, юридичні, моральні, економічні, релігійні тощо, які причини породили їх, яким життєвим потребам вони відповідають.

Наприкінці XIX ст. завдяки науковій діяльності Т. Веблена, Дж. Коммонса, Дж. Гобсона та інших американських та англійських учених інституціоналізм формується також як окремий напрям економічної науки. За роки існування інституціональний напрям здобув широке визнання в економічних дослідженнях, свідченням чого є виокремлення в економічно-інституціональній теорії різних підходів до його класифікації:

1) ранній (старий) інституціоналізм – його засновники Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гобсон, У. Мітчел та послідовники А. Берлі, Г. Мінз, Р. Тагвелла та ін. Для інституціональних поглядів Т. Веблена характерним є те, що учений виходив із теорії еволюції природи Ч. Дарвіна, принципу взаємозв'язку і взаємозумовленості усіх суспільних відносин, у т. ч. економічних і соціально-психологічних;

2) традиційна (ортодоксальна) інституціональна теорія – еволюційно-генетичне продовження та спадкоємний розвиток вебленівської наукової традиції (Дж. Ходжсон, Е. Скрепанті та ін.);

3) нова інституціональна економічна теорія (неоінституціоналізм) із численними структурними розгалуженнями – теорія трансакційних витрат (Р. Коуз, О. Вільямсон), теорія прав власності (А. Алчіан, Р. Коуз, Г. Демсен та ін.), теорія суспільного вибору (Дж. Б'юкенен, Д. Мюллер, М. Олсон), нова економічна історія (Д. Норт, Р. Фогель, Дж. Уолліс) та ін. За змістом їх теорії представляють собою міждисциплінарний напрям досліджень, у межах якого об'єднуються економіка, право, теорія організацій, соціологія і антропологія.

4) еволюційний інституціоналізм – дослідження еволюції інституціонального середовища у часі та впливу цієї еволюції на соціально-економічний розвиток (Р. Нельсон, С. Вінтр, Дж. Ходжсон, Д. Норт).

Автором ключових ідей і концепцій, що утворюють сучасну інституційно-еволюційну теорію є Т. Веблен. Характерним для економістів даного напрямку є прагнення вивчити позаекономічні явища, включити соціальні, політичні, психологічні та інші впливи в тканину власне економічного дослідження знайшло відображення у введенні терміна “інститут”, що дав назву всьому напрямку.

Важливий внесок у розвиток інституціонального підходу до аналізу соціальних явищ зробили лауреати Нобелівської премії, творці сучасної теорії ринкової рівноваги і добробуту Д. Хікс і К. Ерроу (1972 р.). Соціально-інституціональний напрям як самостійний в неоінституціоналізмі виокремили лауреати цієї премії Д. Б'юкенен (1986 р.) і Р. Коуз (1991 р.), застосувавши економічні методи у дослідженні екологічних, політологічних і соціологічних процесів. У 1992 р. Г. Беккер одержав Нобелівську премію за поширення положень про зв'язок економічної теорії з поведінкою людей та їх взаємодією. У 1993 р. за застосування економічної історії та кількісних методів в дослідженнях економічних і інституціональних змін премія пам'яті Альфреда Нобеля в галузі економічних наук була присуджена Р. Фогелю і Д. Норту.

З кінця 90-х стрімко зростає інтерес до інституціональних проблем в Україні. Дослідницька програма інституціоналізму, яка на початку і середині 90-х перебувала на периферії наукових інтересів, стає одним з домінуючих

напрямків сучасної теорії в Україні. Підвищення наукового інтересу до інституціональної теорії у вітчизняній науці 90-х рр. XX – початку XXI ст. об’єктивно зумовлене необхідністю аналізу процесів, вимірювання результатів, виявлення перспектив реформування існуючих і формування нових соціальних інститутів суспільства в Україні.

Підґрунтям для об’єднання усіх вищерозглянутих теорій та шкіл (різних часів, напрямів та рівнів) в єдиний інституціональний напрям є подібність методології, для якої характерні акцент на змінах, динамізмі суспільних (економічних, політичних, соціальних, культурних) структур і суспільства в цілому та використання схожого категоріального апарату з особливою опорою на “інститути”.

Використовувана в сучасних соціальних, політичних та економічних теоріях дефініція “соціальні інститути” позначає: 1) історично обумовлені форми організації та регулювання суспільного життя, що забезпечують виконання життєво важливих для суспільства функцій, включають сукупність норм, ролей, приписів, зразків поведінки, спеціальних установ, систему контролю; 2) упорядковані і певною мірою усталені соціальні утворення, які включають соціальні організації, підтримують офіційно і конвенційно прийняті правила, регулюючі соціальну поведінку у певній сфері суспільного життя на основі вимушеної або добровільної згоди більшості членів суспільства з наявністю даних правил і організацій; 3) стійкий комплекс формальних і неформальних норм, принципів, установок, що регулюють різні сфери людської діяльності – економічної, політичної, духовної і, власне, соціальної сфери.

Найчастіше вживане значення терміна “соціальні інститути” пов’язане з характеристикою упорядкування, формалізації і стандартизації суспільних зв’язків і відносин. А сам процес упорядкування, формалізації і стандартизації суспільних зв’язків і відносин отримав назву “інституціоналізація”, що пояснює: процес утворення стабільних зразків соціальної взаємодії, заснованої на формалізованих правилах, законах, звичаях і ритуалах; правове та організаційне закріплення сформованих у суспільстві форм поведінки, відносин; утворення інституту.

Інституціоналізація також розглядається як важлива частина процесу модернізації соціальних систем, суспільних відносин. Термін “інституціоналізація” увійшов також у вжиток політичної сфери і відбиває явища, пов’язані зі створенням та організацією державних установ або окремих органів, відповідальних за вироблення і здійснення політики.

Відомий соціальний дослідник Г. Ленські визначив ключові соціальні потреби, які породжують процеси інституціоналізації: потреба комунікації (мова, освіта, зв’язок, транспорт); потреба у виробництві продуктів і послуг; потреба у розподілі благ і привілеїв; потреба безпеки громадян, захисту їх життя і благополуччя; потреба у підтримці системи нерівності (розміщення соціальних груп за позиціями, статусами тощо); потреба у соціальному контролі за поведінкою членів суспільства (релігія, мораль, право).

Принциповим для інституціональних досліджень є розуміння того, що процес задоволення суспільних потреб має еволюційну структуру, яка

характеризує етапи утворення соціального інституту: виникнення потреби, задоволення якої вимагає сумісних організованих дій; регулювання спільних цілей; поява соціальних норм і правил в ході стихійної соціальної взаємодії, яка здійснюється методом проб і помилок; поява процедур, пов'язаних з нормами і правилами; інституціоналізація норм і правил, процедур, тобто їх прийняття, практичне застосування; встановлення системи санкцій для підтримки норм і правил, диференційованість їх застосування в окремих випадках; створення системи статусів і ролей, які охоплюють всіх без виключення членів інституту.

Із сутності та природи соціальних інститутів випливає їх функціональне призначення: регулювання і соціального контролю; інтегративна функція; транслуюча функція; залучення людей до діяльності, або комунікативна функція.

Кожен соціальний інститут має свою систему цінностей та правил (нормативних очікувань), які визначають мету його діяльності. Ця система гарантує схожу поведінку людей, узгоджує і спрямовує в єдине русло їх певні наміри, встановлює способи задоволення їхніх потреб, розв'язує конфлікти, що виникають у повсякденному житті, забезпечує стан рівноваги і стабільності в межах тієї чи іншої соціальної спільноти і суспільства в цілому.

1.2. Джерела виникнення та еволюція теорії соціального діалогу

Соціальний діалог є порівняно новою концепцією в системі суспільних відносин - він з'явився у Західній Європі у першій половині XX ст., а найбільш активний його розвиток припадає на 80-ті рр. XX – початок XXI ст. Водночас формування соціального діалогу – доволі тривалий процес (табл. 1.2.1). Першоосновою концепції соціального діалогу є ідея солідарності, яка знаменує собою сукупність різних аспектів єдності – інтересів, переконань, цінностей, дій у відносинах між людьми, які поділяють єдині ціннісні установки і формують певну соціальну цілісність. Ідея солідарності посідає вагоме місце уже в філософській думці античних мислителів. Першим концепцію солідарності запропонував Аристотель, який приписував солідарність самій людській природі. У працях Платона, Цицерона було доведено, що функцію регулятора соціальних відносин покликані виконувати правильні закони держави, а сама держава тлумачилася мислителями як об'єднання людей, пов'язаних спільністю інтересів і прав. Римський стоїк М. Аврелій вважав непереборну людську природу основою згоди та єдності в суспільстві. Стрижневим елементом концепції А. Августина є досягнення консенсусу як способу організації соціуму, зміцнення держави.

Таблиця 1.2.1

Еволюція наукових ідей у розвиток концепції соціального діалогу

Ідеї	Період теоретичного оформлення ідеї
Солідарність	античність
Творча функція конфлікту за умови його регулювання державою	середина XVI ст.

Суспільний договір	початок XVII ст.
Критика буржуазної революції, мирне урегулювання конфліктів, асоціаційна форма організації суспільства, співпраця між працею і капіталом, соціальна гармонія, солідарність, справедливість і рівність	30-40 роки XIX ст.
Партнерство, ліквідація найманої праці, створення кооперативно-виробничих асоціацій	середина – друга половина XIX ст.
Соціально-економічна гармонія, пріоритет суспільних інтересів, продуктивна сила єдності суспільства	середина – друга половина XIX ст.
Класова боротьба, антагоністична непримиренність між працею і капіталом	друга половина XIX ст.
Створення кооперативів (в інтересах класу працівників), які конкурують з капіталістичними підприємствами і знищують їх	друга половина XIX – початок XX ст.
Солідарність, “товариство” між працею і капіталом, участь працівників у прибутках підприємства, вирішальна роль держави в узгодженні суперечливих інтересів працівників і капіталістів	друга половина XIX – початок XX ст.
Заперечення класової боротьби, християнське розуміння соціальної справедливості, солідарність, виробнича демократія, зростання кооперативної і муніципальної власності, активізація профспілкового руху, розвиток місцевого самоврядування	кінець XIX ст.
Промисловий конституціоналізм, поширення виробничої демократії на регіональний і національний рівні	початок XX ст.
Соціальна ринкова економіка, виробнича демократія, соціальне партнерство у економіці, класова співпраця	середина XX ст.
Індустріальне суспільство, соціальне партнерство, виробнича демократія	друга половина – кінець XX ст.
Постіндустріальне суспільство, інформаційне суспільство, суспільство знань, соціальний діалог	кінець XX ст. – початок XXI ст.

Найбільш активний розвиток ідеї солідарності та інших ідей соціального діалогу припадає на період виникнення капіталістичних відносин. Він був об’єктивно спричинений розвитком суспільного виробництва, появою приватної власності на знаряддя і засоби виробництва, розвитком соціальної структури суспільства, утворенням держави. Внаслідок переходу від первісно-общинного до ранньокласового суспільства поглибилися процеси соціального розшарування населення, посилювалися соціально-політичні й економічні суперечності, загострилися конфлікти між родовою знаттю і збіднілими общинами, багатими та бідними.

Серед учених епохи зародження капіталістичного способу виробництва, які намагалися осмислити сутність тодішніх суспільних відносин, особливе місце посідає італійський теоретик і державний діяч Н.Макіавеллі, який одним

із перших зробив спробу системного економічного та соціального аналізу проблеми конфлікту, ідентифікуючи його не тільки з руйнівною, але й творчою функцією.

Ідеї співпраці між класами для подолання конфліктності соціально-економічного розвитку суспільства як ключові концепти теорії суспільного договору набули значного розвитку у працях голландського державного діяча Г.Гроція, англійського філософа Т.Гоббса, голландського філософа й політичного мислителя Б.Спінози, англійського філософа і політика, фундатора лібералізму Д. Локка, французького політичного мислителя Ш. Монтеск'є.

Змістовне оформлення ідеї досліджуваної нами концепції дістали у французького філософа Ж.-Ж. Руссо. Так, у трактаті “Про суспільний договір, або принципи політичного права”, опублікованому в 1762 р., розглядається суспільство, засноване на законах, перед якими всі рівні, що оберігають особисту свободу кожного громадянина. Важливою умовою функціонування суспільного договору, за Ж.-Ж. Руссо, є високий рівень громадянської зрілості населення. Суспільний договір, на його думку, покликаний розв’язати засадничу проблему пошуку такої форми об’єднання, котра спільними зусиллями забезпечувала б щастя й добробут усіх громадян, їх свободу та рівність перед законом, рівне право участі всіх у створенні законів тощо

У період промислової революції та розбудови великої фабрично-заводської промисловості, закономірним підсумком якого є формування нових класів, нових відносин між ними і загострення класових суперечностей, ідеї солідарності, врегулювання конфліктів, суспільного договору, напрацьовані у сфері суспільно-політичних відносин, набувають популярності та розвитку в соціально-економічній сфері.

На окрему увагу заслуговують праці англійського філософа та соціолога Р.Оуена, який був також ініціатором у проведенні незліченних соціально-економічних реформ. Свої практичні експерименти він розпочав з патронатних установ: на його фабриці в Нью-Ланарці були створені робочі житла з садками, їдальні, фабрично-заводські крамниці, ощадні каси тощо. Р.Оуен на півстоліття випередив фабричне законодавство, скоротивши робочий день для дорослих з 17 до 10 годин, відмовившись користуватися працею дітей віком до 10 років і створивши для них школи, які вперше були абсолютно світськими, знищивши при цьому дуже звичні для того часу штрафи

Послідовним прихильником гармонійних суспільних відносин, заснованих на співробітництві між працею і капіталом, виявив себе англійський економіст Дж. С. Мілль, якого вважають автором терміна “партнерство”. Соціальне реформування суспільства вчений пропонував здійснити через ліквідацію найманої праці шляхом удосконалення інституту приватної власності та створення кооперативно-виробничих асоціацій. Подолання суперечностей між власниками капіталів і найманими робітниками Дж. С. Мілль вбачав у заміні їх відносинами партнерства.

Споріднену з партнерством концепцію соціально-економічної гармонії в суспільстві запропонував французький економіст Ф. Бастіа. Здійснення такої гармонії, на переконання ученого, потребує створення асоціацій, об’єднаних

спільною метою людей, та узгодження різноманітних інтересів на основі обміну і споживання: кожна людина знаходить собі місце в суспільстві, задовольняючи потреби інших і перебуваючи з ними в процесі обміну діяльністю.

З другої половини XIX ст. широкої популярності у соціальній теорії набуває ідея участі працівників. Заперечуючи філософію класової боротьби, її прихильники відстоювали можливість вирішення робітничого питання шляхом поступового зростання кооперативної і муніципальної власності, активізації профспілкового руху й розвитку місцевого самоврядування. Ці ідеї, розроблені на основі глибокого теоретичного та практичного аналізу, були оформлені британськими соціалістичними реформаторами, економістами С. Веббом і Б. Вебб у нову концепцію “виробнича демократія”.

Важливе значення для практичного впровадження концепції мирного врегулювання суспільних відносин мало її проголошення в документах католицької церкви, зокрема у посланні Папи Римського Лева XIII (енцикліка “Про капітал і робочу силу”, 1891 р.), в якому вказувалося на необхідність гармонізації інтересів між урядом, бізнесом, працівниками і Церквою.

Ідеї соціального діалогу тісно переплітаються також із теорією “соціальної ринкової економіки”, творцями та практиками-новаторами якої є німецькі економісти В. Ойкен, В. Рьопке, А. Мюллер-Армак, Л. Ерхард, К. Аденауер. Ключовими принципами побудови соціального порядку за теорією соціальної ринкової економіки є: успішна економічна політика має бути одночасно дієвою соціальною політикою; соціальний захист від загальних життєвих ризиків; принцип рівних можливостей; соціальне партнерство в економіці.

Отже, пройшовши багато стадій, ідея про мирне співіснування праці й капіталу всередині XX ст. трансформувалася у доктрину соціального партнерства. У практиці суспільної взаємодії система принципів соціального партнерства набула поширення після Другої світової війни у ФРН, Австрії, Швеції, Бельгії, Франції, Великобританії та інших країнах у відповідь на значний розмах страйкового руху.

У другій половині XX ст. обґрунтовані у рамках різних наукових теорій і шкіл солідаристські ідеї сформували підґрунтя для концепції “соціального діалогу” як основи розвитку демократично керованих країн Західної Європи.

Термін “діалог” є словом іншомовного походження, яке утворене із префікса “діа¹ ...” [грец. dia – через] , що означає наскрізний рух, розділення, посилення, завершеність та частини складних слів “...лог” [грец. logos – слово, думка] – що відповідає поняттям “слово”, “мова”. У дослівному перекладі з грецької діалог [dialogos] – бесіда, розмова.

У загальному розумінні, діалог – це: 1) розмова, низка висловлювань двох або більше осіб на певну тему; 2) у переносному значенні – вільний обмін думками, переговори; обмін ідеями або точками зору щодо специфічного предмета з метою досягнення розуміння. Водночас, принциповими для сутності діалогу є положення про його значно ширше смислове навантаження, аніж

¹ Часто при визначенні етимології слова “діалог” розглядають його, як таке, що утворене від префікса “ді...” [грец. di – двох].

“діалогові форми спілкування”, такі як розмова, бесіда, суперечка. Діалог є найвищою формою спілкування, а визначальними його ознаками є: рівноправність його учасників; суб’єкт-суб’єктний характер діалогу; наявність мети, спрямованість на пошук істини у складних питаннях; прагнення всіх учасників діалогу встановити сутність проблеми; представлення власної позиції, підпорядковане вищій меті пошуку істини, яка є однаковою цінністю для всіх його сторін; народження нового сенсу в позиціях учасників діалогу; досягнення взаєморозуміння шляхом обміну сутнісними поняттями його учасників; прагнення раціональної взаємодії у сфері комунікативної і практичної діяльності; орієнтованість на результат та вимірюваність результату діалогу.

Важливого змістовного навантаження поняттю “соціальний діалог” надає термін “соціальний” [лат. *socialis* – товариський, громадський], що у перекладі означає суспільний, громадський; той, що пов’язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; який стосується суспільного ладу, відносин у суспільстві. У своєму найзагальнішому значенні категорія “соціальний” охоплює всю систему суспільних відносин і відповідає поняттю “суспільний”. У цьому значенні поняття “соціальний”, “соціальне” стосується усіх чотирьох основних підсистем (економічної, політичної, соціальної, духовної) суспільства як соціальної системи, тобто суспільства в цілому, а також процесів, які в ньому відбуваються. У вузькому значенні поняття “соціальний” використовується, коли йдеться про з’ясування сутності власне соціальної підсистеми суспільства.

На сьогодні соціальний діалог отримав визнання та поширення в системі соціально-трудових та соціально-економічних відносин міжнародної спільноти (табл. 1.2.2).

Таблиця 1.2.2

Визначення соціального діалогу у документах МОП та ЄС

Соціальний діалог - це:
всі типи переговорів, консультацій та просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов’язані з соціально-економічною політикою (<i>МОП</i>)
процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні. Вона передбачає обговорення, спільні дії, іноді переговори між європейськими соціальними партнерами, дискусії між соціальними партнерами та інституціями ЄС (<i>ЄС</i>)

У сучасних світоглядних концепціях діалог розглядається у двох аспектах: у широкому розумінні - як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення умов для їх співіснування на основі узгодження інтересів; у більш вузькому розумінні - як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці. Тобто, вплив соціального діалогу обумовлюють два його ключові параметри: склад учасників і сфера соціального діалогу (рис. 1.2.1).

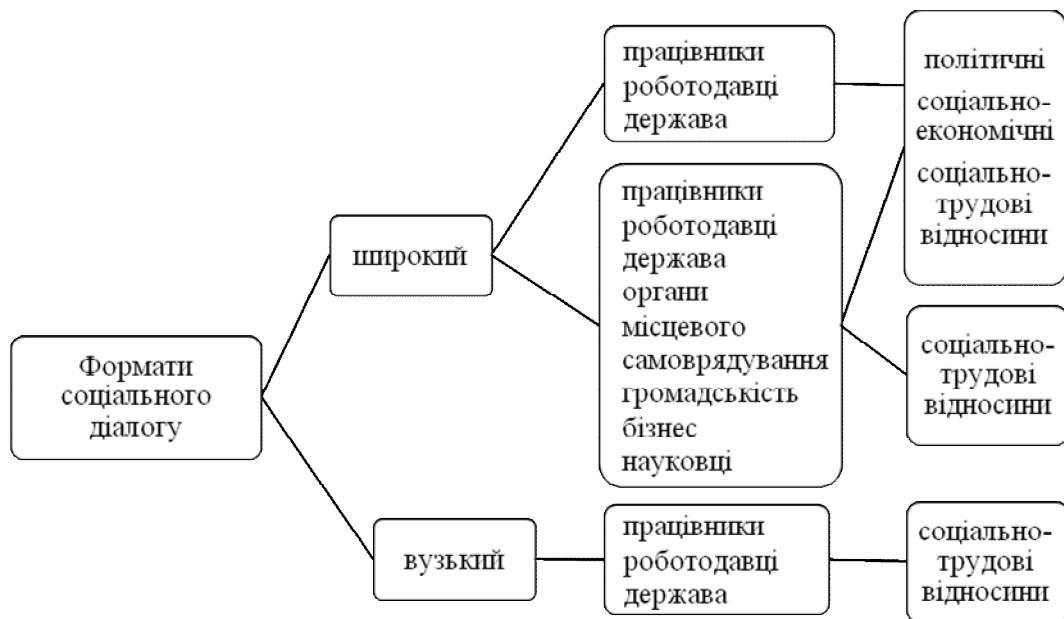


Рис. 1.2.1. Формати соціального діалогу

Відповідно, існують два найбільш поширені формати “соціального діалогу”: вузький і широкий. Соціальний діалог у його вузькому значенні відображає процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці та соціально-трудових відносин між суб’єктами, що представляють інтереси сторін - працівників, роботодавців та держави. Учасниками широкого формату соціального (суспільного) діалогу є дві, три і більше сторін, а предметом його виступають питання політичних, соціально-економічних, соціально-трудових відносин.

1.3. Соціальний діалог як елемент державного управління

Соціальний діалог як інститут державного управління найбільш повно може бути охарактеризований з погляду як зовнішньої, формальної його структури, так і внутрішньої, тобто з позиції сутнісного аналізу його системних елементів.

Структуру складноорганізованої багатofункціональної системи соціального діалогу в державному управлінні формують три групи системоутворюючих елементів: компонентні, змістовні та функціональні (рис. 1.3.1).

В системі державного управління соціальний діалог являє собою систему цілей, завдань, функцій, принципів, форм, форматів і механізмів, які сприяють узгодженню інтересів між працівниками, роботодавцями, державою та іншими соціальними групами, забезпечують прийняття та реалізацію легітимних рішень уряду і соціальних партнерів (працівників, роботодавців) щодо розв’язання завдань у сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин на міжнародному, національному, галузевому, регіональному, місцевому рівні і на рівні підприємства з метою забезпечення збалансованого соціального і економічного розвитку суспільства.



Рис. 1.3.1. Основні елементи системи соціального діалогу

Основними елементами системи соціального діалогу є його учасники – сторони та суб'єкти (рис. 1.3.2). *Сторони соціального діалогу* – це носії первинного права у сфері праці та соціально-економічних відносин: працівник, роботодавець, держава. *Суб'єктами соціального діалогу* виступають носії первинного та делегованого права: працівники та їх представники; роботодавці та їх представники; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; трудові колективи; спеціалізовані органи соціального діалогу; органи з вирішення трудових спорів; інші суб'єкти (незалежні посередники, трудові арбітри, керівництво фондами та ін.).

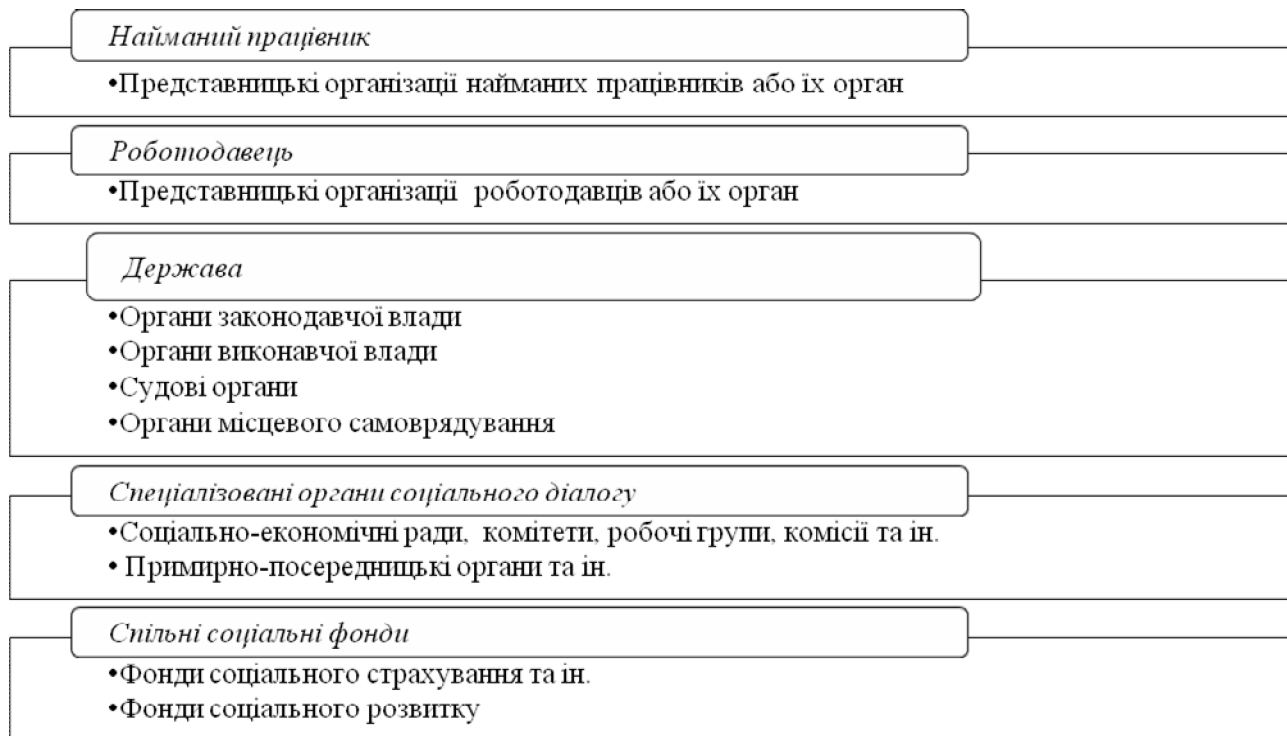


Рис. 1.3.2. Сторони і суб'єкти соціального діалогу

Соціальний діалог є ефективним інструментом узгодження суперечливих інтересів його учасників, форумом, який дає можливість конструктивної взаємодії з метою досягнення спільних суспільно значущих цілей (рис. 1.3.3). Інтерес [лат. – interesse – бути всередині, мати важливе значення] – те, що найбільше цікавить кого-небудь, що становить зміст думок і турбот; прагнення, потреби.

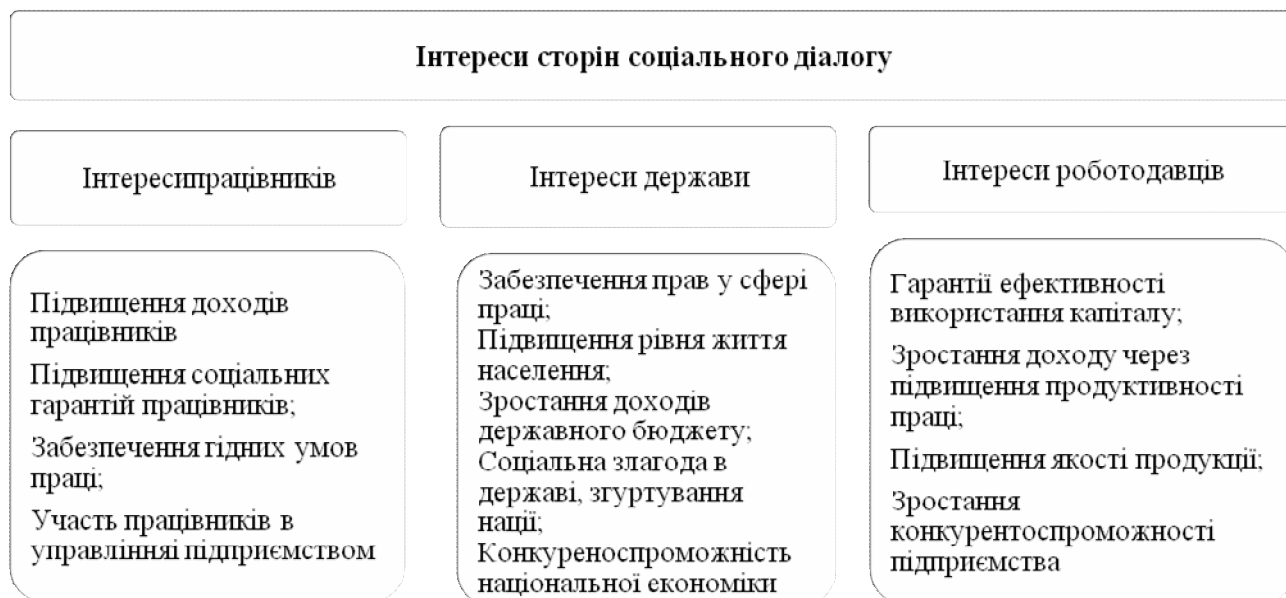


Рис. 1.3.3. Інтереси сторін соціального діалогу

Соціальні інтереси сторін соціального діалогу ґрунтуються на закономірностях, коли в процесі відносин між роботодавцями і працівниками зберігається одвічна суперечність: власники бажають одержати максимальний прибуток в найкоротші терміни шляхом здешевлення робочої сили, а працівники, намагаючись одержати максимально високу заробітну плату, прагнуть дорожче продати робочу силу задля добробуту своїх сімей.

На основі відмінності цих інтересів виникають суперечності, притаманні ринковому суспільству на всіх етапах його існування і розвитку. Вони багато в чому зумовлюються тим, що джерело задоволення інтересів власників (насамперед отримання більшого прибутку) і працівників (на першому місці для них стоїть висока заробітна плата) є одне, а саме – суспільно вироблений продукт. І чим більше бере собі власник, тим менше дістається працівнику, або, чим більше отримує працівник, тим менший прибуток власника. Тобто джерелом соціальних суперечностей сторін соціального діалогу є, насамперед, економічні інтереси. Економічні інтереси визначаються місцем людей в економічній системі. Вони є формою вияву різних типів і форм відносин власності – існування трьох основних типів власності (приватної, колективної та державної) зумовлює існування приватних, колективних та суспільних економічних інтересів. Вони проявляються через відповідні види економічних потреб, усвідомлення їх окремим індивідом, трудовим колективом та суспільством.

Діалогові відносини розрізняються залежно від ступеня спільності позицій на відносини кооперації, відносини конкуренції, відносини антагонізму:

а) відносини кооперації - спілкування і діяльність суб'єктів з самого початку спрямовані на досягнення однієї загальної цілі;

б) відносини конкуренції - суб'єкти мають одну ціль, але змагаються між собою за кращі результати різними методами та дотримуються встановлених правил;

в) відносини антагонізму - між суб'єктами є принципово непримиримі суперечності, які вони намагаються подолати різними засобами, але за дотримання загальних правил взаємодії. У цьому разі соціальний діалог є одним із механізмів раціонального вирішення соціального конфлікту, його наслідком - коригуванням соціальної політики держави, корпорації, підприємства з тим, щоб вона задовольняла інтереси, і належними ресурсами забезпечувала б потреби соціальних груп.

Ідеологічною основою соціального діалогу є визнання:

- необхідності існування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними інтересами;

- об'єктивності прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами;

- можливості вести цю боротьбу в цивілізованих рамках і досягнення конструктивного завершення у вигляді взаємоприйнятого компромісу, що відповідає перспективним завданням суспільного розвитку.

Узгоджуючи інтереси та сприяючи досягненню цілей його учасників соціальний діалог є форумом, який дає можливість конструктивної взаємодії у досягненні багатьох суспільно-значущих цілей (табл. 3.1).

Таблиця 1.3.1

Цілі соціального діалогу за визначенням МОП, ЄС, України

МОП	сприяння досягненню консенсусу і демократичної участі між основними заінтересованими сторонами у сфері праці
ЄС	підвищення ефективності управління економічними і соціальними реформами на основі активної участі усіх заінтересованих сторін у процесі прийняття та реалізації рішень
Україна	вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві

Головним завданням соціального діалогу є: відстоювання соціальної справедливості; посилення демократії шляхом надання сторонам соціального діалогу можливості брати участь у виробленні політики та процесах прийняття рішень у сфері економічної та соціальної політики; підвищення соціальних стандартів до європейського рівня; сприяння соціальній орієнтації економіки, пріоритетності розвитку людини праці; попередження соціально-трудових конфліктів, профілактика та пом'якшення соціальних ризиків; підвищення соціальної, трудової, інноваційної та підприємницької активності населення; забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості трудового життя населення, соціальної актив-

ності та свободи розвитку особистості; вивчення досвіду соціального діалогу зарубіжних країн та адаптація кращих практик у сферу соціального діалогу.

Успішні системи соціального діалогу мають потужний потенціал до вирішення важливих економічних та соціальних завдань: активізація взаємодії між сторонами соціально-економічних відносин на усіх рівнях; заохочення ефективного управління: демократизація соціально-економічних відносин; досягнення соціального консенсусу / компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві; формування системи довірливої економіки; формування стабільного і справедливого суспільства; просування соціального миру; забезпечення економічної стабільності і прогресу.

Принципове значення для забезпечення ефективності соціального діалогу має дотримання таких умов: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

В сучасних світоглядних концепціях діалог розглядається у двох аспектах: у широкому розумінні - як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення умов для їх співіснування на основі узгодження інтересів; у більш вузькому розумінні - як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці. Тобто, вплив соціального діалогу обумовлюють два його ключові параметри: склад учасників і сфера соціального діалогу (див. рис. 1.3.4).

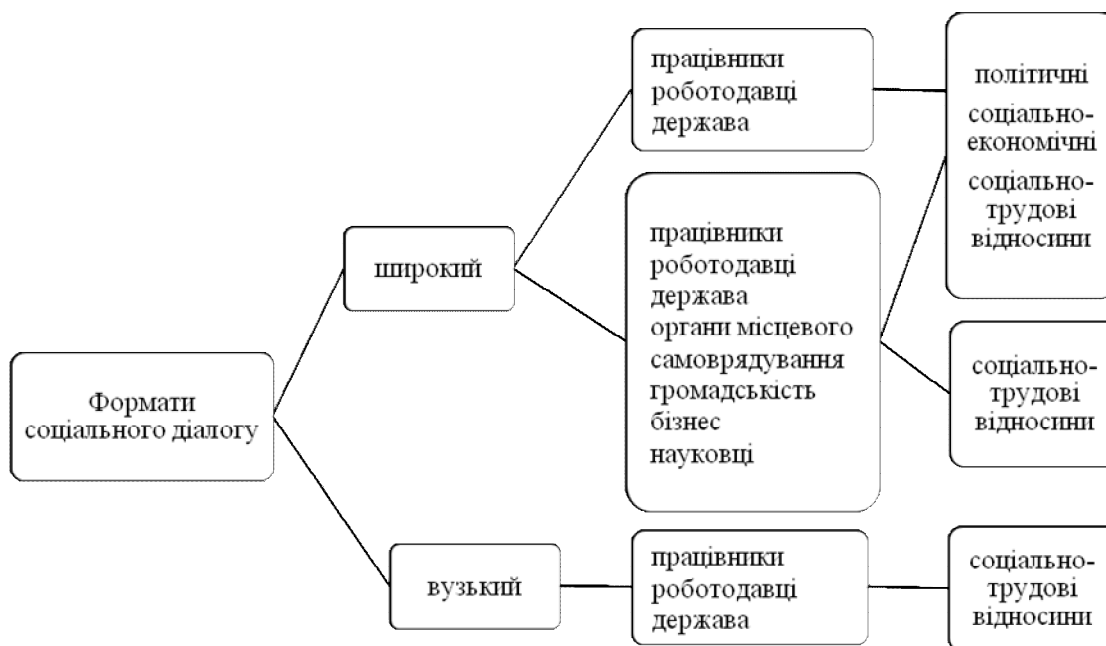


Рис. 1.3.4. Формати соціального діалогу

Відповідно, існують два найбільш поширені формати “соціального діалогу”: вузьке і широке. Соціальний діалог у його вузькому значенні відображає процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці та соціально-трудових відносин між суб’єктами, що представляють інтереси сторін - працівників, роботодавців та держави.

Учасниками широкого формату соціального (суспільного) діалогу є - дві, три і більше сторін, а предметом його виступають питання політичних, соціально-економічних, соціально-трудових відносин.

1.4. Сфера соціально-трудових та соціально-економічних відносин як об’єкти соціального діалогу

Сферу дії, або предметне поле соціального діалогу можна умовно розділити на дві великі підгрупи: соціально-трудові відносини; соціально-економічні відносини.

Особливе місце у системі соціального діалогу займають трудові відносини. За визначенням канадського дослідника Х. Вудса, трудові відносини є силовими відносинами між працівниками, профспілками, роботодавцями, суспільством. Сила профспілки проявляється у силі її членів, організованості і консолідації дій. Сила підприємця полягає у його контролі за робочими місцями і захистом прав власності. Як роботодавець, він має арсенал засобів контролю за поведінкою працівників та впливу на їхнє матеріальне становище. Сила суспільства полягає у можливості створювати юридичні норми й правила поведінки найманих працівників і підприємців та задіяти державні механізми для регулювання відносин між цими заінтересованими сторонами.

Загальновідомо, що трудові відносини вкрай рідко проявляють себе в чистому вигляді: функціональні трудові відносини нерозривно пов’язані з соціальними відносинами. Соціальні відносини у сфері праці проявляються у відносинах між індивідами, соціальними групами, що різняться за статусами, способом життя, рівнем доходів та ін. Вони є одним із способів виявлення соціальності (спільності, відчуження, конфліктності, партнерства). Об’єктивно, ці відносини у системі праці не лише нерозривно пов’язані з трудовими відносинами, а й зумовлені ними. Двоєкий характер відносин, що виникають між власниками засобів виробництва та власниками робочої сили на ринку праці, пояснює виникнення та поширення терміну “соціально-трудові відносини”.

Предметне поле соціального діалогу у сфері соціально-трудових відносин складають особливості взаємодії та узгодження інтересів між найманими працівниками (їх представниками) та роботодавцями (їх організаціями) (табл. 1.4.1).

Соціально-трудові відносини є відкритою системою взаємодії з процесами усієї системи соціально-економічних відносин. Праця в усіх її формах, оплата праці, перерозподіл і використання отриманих за рахунок неї доходів є основою соціально-економічних відносин. Тому, предмет соціального діалогу становлять усі питання трудової і соціально-економічної сфер, крім питань, для

яких встановлений особливий порядок їх урегулювання (імперативними правовими нормами, віднесеними до компетенції відповідних органів, і т. ін.).

Таблиця 1.4.1

Предмет соціального діалогу у сфері соціально-трудових відносин

Складові предмета соціально- трудових відносин:	відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів
	відносини зайнятості
	відносини, пов'язані з правилами внутрішнього трудового розпорядку
	відносини, пов'язані з умовами та охороною праці
	відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищення кваліфікації, перепідготовки тощо)
	відносини у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи
	відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю
	соціально-трудові відносини з інших питань трудового життя

Тобто у широкому розумінні діалог може покрити предмети будь-якого роду, але, як правило, він покликаний сконцентрувати увагу на таких соціальних питаннях, як економіка, освіта, охорона здоров'я, зайнятість, умови праці, та інших питаннях, що зачіпають інтереси усіх членів або значної частини суспільства.

Якщо питання соціально-трудових відносин є предметом найчастіше дво- або тристороннього соціального діалогу, то соціально-економічні питання є предметом багатостороннього соціального діалогу.

вирішальним чином впливаючи на стан та перспективи соціально-економічного розвитку суспільства, соціальний діалог роботодавців і працівників у сфері соціально-трудових відносин становить основу широкого соціального діалогу. У свою чергу, широкий соціальний діалог, по суті, є у певний спосіб розвиненою формою соціального діалогу вузького формату. Перший спосіб розвитку меж соціального діалогу передбачає залучення до основних учасників соціального діалогу у сфері соціально-трудових відносин представників громадських організацій, що діють у сфері захисту прав та інтересів певних категорій населення (пенсіонерів, дітей, молоді, жінок, інвалідів та ін.), представників бізнесових груп (торгові палати, бізнес-асоціації), політичних партій, науково-експертних організацій та представників інших груп соціальних інтересів. Другий спосіб – поширення соціального діалогу на питання сфери соціально-економічних відносин, що виходять за межі суто соціально-трудових відносин. У такому форматі соціальний діалог може відбуватися як за участю лише основних учасників (у рамках біпартизму, трипартизму), так і охоплювати широке коло представників різних груп соціально-економічних інтересів.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. “інститут”, “інституціоналізація”.

2. Які ідеї лежать в основі сучасної концепції соціального діалогу ?
3. Хто вперше використав термін “партнерство”? Який зміст вкладав автор у поняття “партнерства”?
4. Назвіть провідну ідею концепції виробничої демократії?
5. Поясніть сутність ідеї соціального ринкового господарства та їх роль у розвитку соціального діалогу?
6. Охарактеризуйте зв'язок між концепціями соціальної правової держави та соціального діалогу?
7. Яке визначення поняття “соціальний діалог” дається у документах МОП?
8. Який підхід до визначення поняття соціального діалогу використовують соціальні партнери ЄС?
9. Якою є мета соціального діалогу в ЄС?
10. Які питання складають предметне поле соціального діалогу у сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин?

Список рекомендованої літератури

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.
2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 1.
3. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.
4. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К.О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 1.

ТЕМА 2. СТАНДАРТИ І МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Місце, роль і функції соціального діалогу в державному управлінні

З історичної точки зору, до ідеї соціального діалогу в державному управлінні людство йшло майже всю свою історію. Явно або неявно питання про співвідношення діалогічних і державно-управлінських відносин здавна постають центральною темою для політичної думки. Ще у 360 р. до н. е. Платон використав форму діалогу для написання твору “Держава” (грец. Πολιτεία), присвяченого проблемі ідеальної держави. Питанням про найкращий

державний устрій, про найкращого державного діяча присвячено трактат Цицерона “Про державу”, побудований у формі діалогу. Разом з тим діалог того часу слугував інструментом для використання державними управителями лише за їх бажанням. Як писав Н.Макіавеллі, “володар завжди повинен радитися з іншими, але тільки коли він того бажає, а не коли того бажають інші”.

Лише наприкінці ХХ ст. у зв’язку зі зростаючим інтересом до теорії державного управління, пов’язаним з ускладненням його процесу, зумовленим, у свою чергу, управлінськими кризами в економічній і політичній сферах, склалися умови для інституціоналізації соціального діалогу, заснованого на рівноправній участі його сторін.

Сьогодні соціальний діалог у державному управлінні функціонує як дієвий інструмент налагодження специфічного типу суспільних відносин між суб’єктами, що характеризуються наявністю, крім спільних інтересів, також і протилежних соціальних, економічних і політичних переконань. Ці відносини орієнтуються не на конфронтацію, а на соціальне співробітництво, забезпечення оптимального балансу інтересів сторін, за якого підприємець (власник) може забезпечити собі стабільне отримання прибутку, а наймані робітники заслуговують на гідні умови життя. У становленні й розвитку такого діалогу виявилися заінтересованими як усі соціальні групи, так і держава, оскільки соціальний діалог додатково створює передумови політичної і соціальної стабільності суспільства, його прогресивного соціально-економічного розвитку.

Соціальний діалог як інститут державного управління посідає ключове місце щодо забезпечення участі роботодавців, працівників у розробці та здійсненні соціально-трудової та соціально-економічної політики й відіграє роль унікального інструменту забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства. У системах державного управління, де він запроваджений, соціальний діалог зарекомендував себе як дієвий механізм: забезпечення кращих умов життя та праці і більшої соціальної справедливості та підвищення ефективності управління в багатьох сферах; формування більш продуктивних та ефективних підприємств і галузей, а також більш справедливої і ефективної економіки; забезпечення гендерної рівності у сфері праці; формування стабільного і справедливого суспільства; досягнення соціального консенсусу/компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві; сприяння гнучкості ринку праці; забезпечення демократизації соціально-економічних відносин; забезпечення кращих умов життя та праці і більшої соціальної справедливості та підвищення ефективності управління в багатьох сферах; формування більш продуктивних та ефективних підприємств і галузей, а також більш справедливої і ефективної економіки; забезпечення гендерної рівності у сфері праці; формування стабільного і справедливого суспільства; досягнення соціального консенсусу/компромісу між зацікавленими сторонами в суспільстві; сприяння гнучкості ринку праці; забезпечення демократизації соціально-економічних відносин.

Соціальний діалог виконує важливі функції регулювання, консолідації, інформування, прогнозу та контролю в системі соціально-економічних та соціально-трудових відносин (рис. 2.1.1).

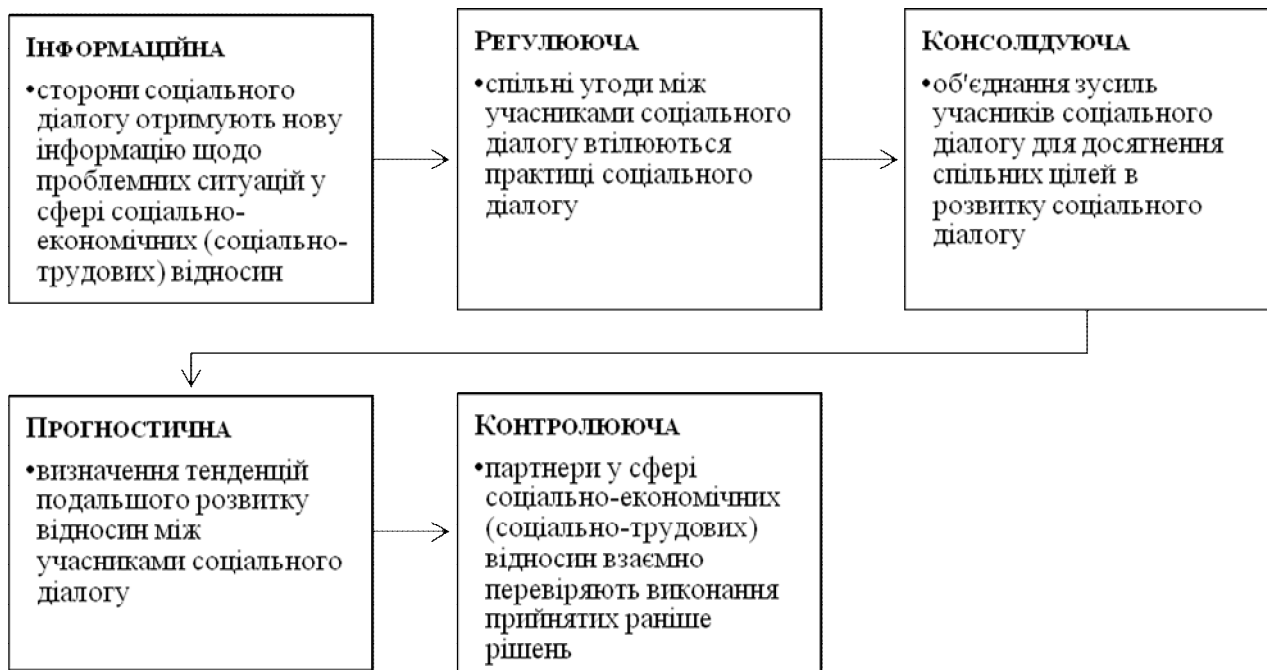


Рис. 2.1.1. Функції соціального діалогу

Соціальний діалог є формою інституціоналізації (становлення інституту) цивілізованої системи державного управління у сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин. При цьому, слугуючи інституціональною основою цивілізованих систем державного управління, соціальний діалог сам потребує інституціоналізації. Адже без нормативно-правового, організаційного, культурного (соціально-психологічного) оформлення його суб'єктів як рівноправних партнерів, без вироблення соціальних регуляторів їхнього функціонування неможливим є сам процес їх паритетної взаємодії з узгодження суперечливих інтересів.

2.2. Зasadничі принципи соціального діалогу

Принципове значення для забезпечення ефективності соціального діалогу має дотримання відповідних умов: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Успішні системи соціального діалогу мають потужний потенціал до вирішення важливих економічних та соціальних завдань:

– активізація взаємодії між сторонами соціально-економічних відносин на усіх рівнях;

- заохочення ефективного управління;
- демократизація соціально-економічних відносин;
- досягнення соціального консенсусу / компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві;
- формування системи довірливої економіки;
- формування стабільного і справедливого суспільства;
- збереження соціального миру;
- забезпечення економічної стабільності і прогресу.

Інституціоналізуючи право на прийняття рішення з боку профспілок та роботодавців, соціальний діалог створює умови розбудови соціальної держави та забезпечує гарантії тривалого економічного зростання суспільства у сучасному глобалізованому світі.

2.3. Міжнародні стандарти соціального діалогу

Соціальний діалог у сучасному суспільстві визначається не лише особливостями та рівнем розвитку певної країни, а й досягненнями світової цивілізації в цілому, рівнем інтегрованості міжнародного співтовариства. Дієвим інструментом, який забезпечує ефективність інтеграційних процесів систем соціального діалогу до кращих зразків цивілізаційних надбань, є міжнародні стандарти у цій сфері. Міжнародні стандарти у сфері соціального діалогу – норми, закріплені офіційними документами міжнародних організацій.

Головним універсальним міжнародним органом, уповноваженим регулювати в планетарному масштабі міждержавні відносини, є Організація Об'єднаних Націй. Основні міжнародні стандарти у сфері соціального діалогу задекларовані також у нормативних документах Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу та інших міжнародних і регіональних організацій.

Серед ініціатив міжнародних інституцій, які мають універсальне значення для соціального діалогу в усіх державах, є Міжнародний Білль про права людини ООН, який складається із Загальної декларації прав людини, схваленої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, схвалених Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 р.

Коючові стандарти соціального діалогу закладено в положеннях Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (табл. 2.3.1). Пакт про громадянські та політичні права який містить такі гарантії соціального діалогу у сфері праці та соціально-економічних відносин: заборона примусової праці; вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення професійних спілок.

Вирішальний вплив на теоретичне оформлення концепції соціального діалогу в світі справили події, пов'язані зі створенням та діяльністю МОП – однієї з найбільш численних організацій, членами якої є 184 країни^{*}. Від часу

^{*} Україна є членом МОП з 1954 р.

свого заснування у 1919 р. і до сьогодні заснований на трипартизмі соціальний діалог є не тільки засадничим принципом, а й одним із основних предметів, метою діяльності МОП, що засвідчено у багатьох офіційних документах. МОП забезпечує міжнародну нормативну базу для державної політики у сфері соціального діалогу через систему відповідних Конвенцій та Рекомендацій, серед яких: Конвенція № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1948 р.; Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 р.; Рекомендація МОП № 94 про співробітництво і консультації на рівні підприємства, 1952 р.; Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі, 1960 р.; Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, 1976 р.; Рекомендація № 152 про тристоронні консультації, 1976 р.; Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р.; Рекомендація МОП № 163 про колективні переговори, 1981 р.; Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, 1976 р.

Таблиця 2.3.1

**Міжнародні стандарти соціального діалогу у сфері праці
та соціально-економічних відносин**

Загальна декларація прав людини	Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права
Право на працю. Право на вільний вибір роботи. Право на захист від безробіття. Право на справедливі і сприятливі умови праці. Право на рівну плату за однакову працю без будь-якої дискримінації. Право на справедливую і задовільну винагороду, здатну забезпечити гідне людини існування для працюючого і його сім'ї і доповнювану за необхідності іншими засобами соціального захисту. Право створювати професійні спілки і вступати в них для захисту своїх інтересів. Право на відпочинок, дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого часу і на оплачувану періодичну відпустку.	Право на працю. Право на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації. Задовільні умови існування для працівників і їх сімей. Безпечні і здорові умови праці. Однакові для всіх умови просування по роботі виключно на основі трудового стажу і рівня кваліфікації. Право на відпочинок. Право на профспілкову організацію. Право на страйк. Особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

Ключові принципи МОП, серед яких і принцип трипартизму, набули втілення та розвитку у формі конкретних прав і обов'язків у Конвенціях МОП, визнаних фундаментальними стандартами як у самій організації, так і за її межами. Визнання і втілення основних принципів соціального діалогу покликані стати інструментом для визначення ризиків і управління ними, а також для розробки більш ефективної конкурентної моделі управління. Як конвенції, так і рекомендації мають на меті впливати на конкретні умови праці та практику соціального діалогу в кожній країні світу.

Розвиток соціального діалогу на європейському континенті є результатом політики у цій сфері Ради Європи* та Європейського Союзу.

Єдиний механізм забезпечення прав людини і основоположних свобод у діяльності РЄ складають два документи:

1. Конвенція про захист прав людини і основних свобод, 1950 р.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 р.

За Конвенцією про захист прав людини і основних свобод соціальний діалог є одним із засобів досягнення мети РЄ, сутність якої полягає у встановленні більшої єдності між її членами на основі забезпечення і розвитку прав людини та основних свобод, серед яких “право на свободу зібрань та об'єднань, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів” (ст11).

Європейська соціальна хартія (переглянута) зобов'язує держави сприяти повній зайнятості, гарантувати справедливі умови праці, створити безкоштовну службу професійної орієнтації та систему професійної підготовки і перепідготовки, гарантує право створювати профспілки і організації роботодавців для захисту економічних і соціальних інтересів, право створювати ефективну систему охорони здоров'я, право на соціальне забезпечення, соціальну допомогу та користування соціальними службами, безкоштовну початкову і середню освіту, забороняє дискримінацію.

Конвенція про захист прав людини та основних свобод і Європейська соціальна хартія (переглянута) є міжнародними документами, що справили значний вплив на формування стандартів соціального діалогу та соціально-економічної політики ЄС та інших європейських країн

2.4. Інституційна структура і функції соціального діалогу в системі європейського врядування

Від самого початку європейської інтеграції питання соціального діалогу, залучення представників сторін економічних і соціальних інтересів були важливим елементом у розробці європейського законодавства та посідали важливе місце у правових документах європейської спільноти (табл. 2.4.1).

Сьогодні у структурі європейського соціального діалогу вирізняють тристоронній діалог, що передбачає взаємодію між партнерами за участю

* Україна приєдналася до Статуту і стала членом Ради Європи 9 листопада 1995 р.

європейських владних структур, і двосторонній діалог, що здійснюється між європейськими роботодавцями і профспілковими організаціями.

Таблиця 2.4.1

**Організаційно-функціональне забезпечення соціального діалогу
в договорах ЄС**

Договори ЄС	Організаційні форми соціального діалогу в ЄС	Функції організацій соціального діалогу в ЄС
Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі (Париж, 18 квітня 1951 р.)	Консультативний комітет з вугілля та сталі	Розгляд спільних цілей і програм
Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії (Рим, 25 березня 1957 року)	Економічний і соціальний комітет	Розробка проектів висновків з певних питань або в певних сферах
Договір про заснування Європейського економічного співтовариства (Рим, 25 березня 1957 року)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Ради та Комісії; підготовка проектів висновків із окремих питань чи окремих сфер
Договір про Європейський Союз (Маастрихт, 7 лютого 1992 р.)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Ради та Комісії; підготовка проектів висновків із окремих питань чи окремих сфер
Договір про функціонування Європейського Союзу (Лісабон, 13 грудня 2007 р. – вступив у силу 1 грудня 2009 р.)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Парламенту, Ради та Комісії; вивчення думки європейських організацій, що є представниками різних секторів економічної та соціальної сфери і громадянського суспільства

Інституціональну основу тристороннього соціального діалогу на європейському рівні забезпечують Тристоронні Соціальні Зустрічі на вищому рівні для розвитку і зайнятості та міжгалузеві консультаційні комітети (рис. 2.4.1).

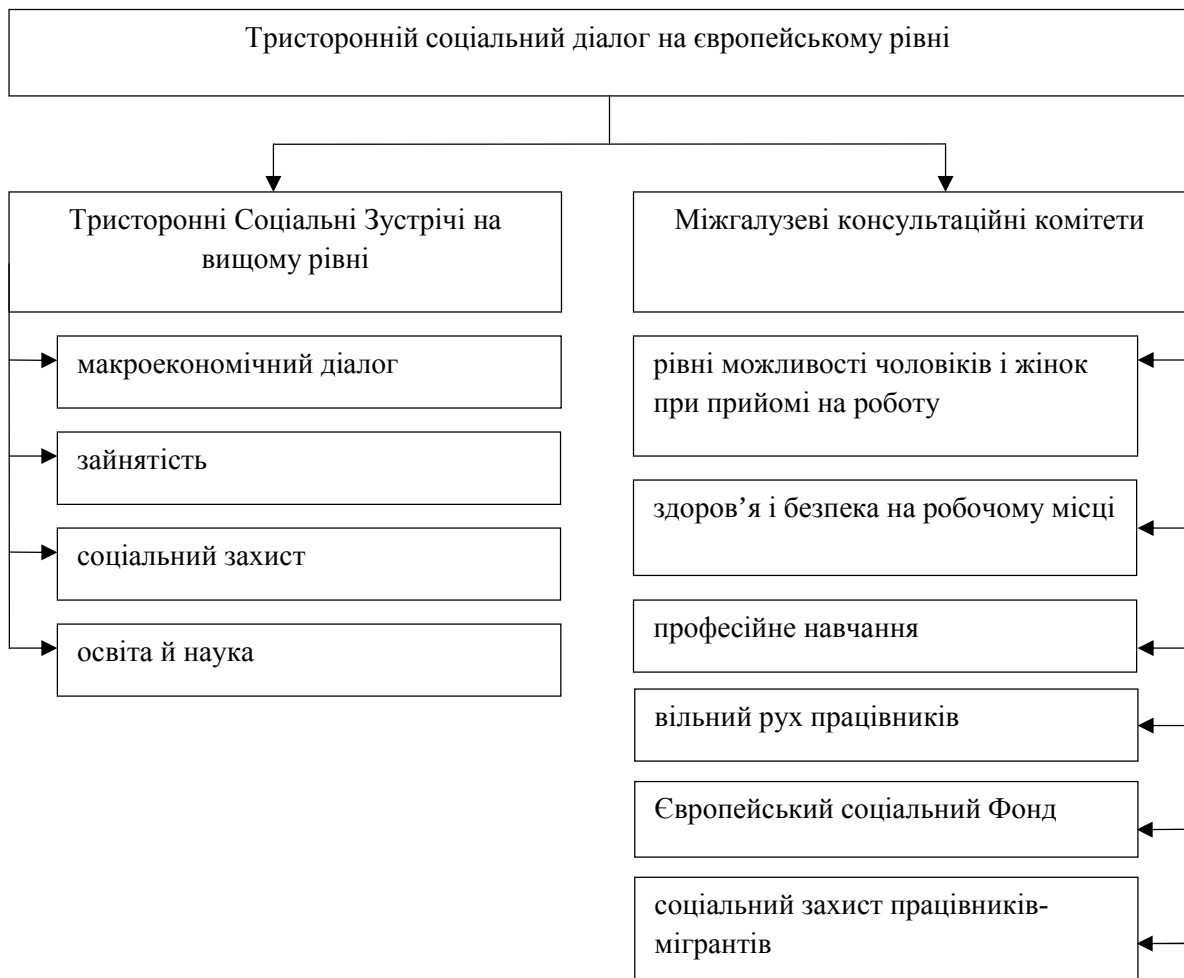


Рис. 2.4.1. Організаційно – функціональна структура тристороннього соціального діалогу на європейському рівні

У системі європейського двостороннього соціального діалогу вирізняють міжгалузевий соціальний діалог, галузевий соціальний діалог і соціальний діалог на рівні європейських компаній (рис. 2.4.2).

За міжгалузевим діалогом у двосторонньому європейському соціальному діалозі закріплена вирішальна роль: він покриває всі галузі економіки і охоплює усіх працівників. Його метою є погодження позицій сторін за найбільш важливими темами у сферах праці та соціальних відносин. У межах міжгалузевих діалогів визначаються результати і норми, які є керівними для всіх роботодавців і працівників у країнах ЄС.



Рис. 2.4.2. Організаційно – функціональна структура двостороннього соціального діалогу на європейському рівні

Головною інституцією в системі міжгалузевого двостороннього соціального діалогу на європейському рівні є Комітет соціального діалогу. Платформою для галузевого соціального діалогу є галузеві комітети соціального діалогу. Інституціональну основу соціального діалогу на рівні європейських компаній формують європейські трудові ради.

2.5. Моделі соціального діалогу в державному управлінні держав-членів ЄС

Соціальний діалог у сучасному світі - складне багатоаспектне явище, а тому елементарна його диференціація залежить від покладених в основу його розбудови підходів та орієнтовних моделей.

Залежно від участі та ролі держави у системі соціального діалогу вирізняють такі основні моделі соціального діалогу — біпартизм, трипартизм і багатосторонній (соціальний і громадянський) діалог (рис. 2.5.1).

Види	• біпартизм • трипартизм • багатосторонній (3+) соціальний і громадянський діалог
Формати	• широкий • вузький
Політичні моделі	• консервативна • соціал-демократична • демократична
Інституціональні моделі	• корпоратизм • плюралізм • синдикалізм

Рис. 2.5.1. Основні концепції та моделі соціального діалогу

Соціальний діалог у ЄС перетворився на інструмент, який вважається невід’ємною частиною управління та забезпечує підвищення конкурентоспроможності й соціальної справедливості в країнах-членах.

Існують чотири основні моделі соціального діалогу у складі країн-членів за рівневою структурою (рис. 2.5.2)



Рис. 2.5.2. Рівнева структура соціального діалогу в країнах-членах ЄС

Відповідно до логіки побудови, до першої моделі входять країни, у яких найбільшого розвитку набув міжгалузевий соціальний діалог, який відбувається на національному рівні – це, насамперед, Бельгія, Ірландія, Іспанія. До групи цих країн з певними умовами можна віднести і Румунію. Другу модель формують країни, у яких найбільше визнання здобув галузевий соціальний діалог - Австрія, Словенія, Німеччина, Греція, Італія, Нідерланди, Португалія. Поєднання соціального діалогу на галузевому та локальному рівні в Кіпрі, Данії, Фінляндії, Люксембурзі, Франції, Словаччині та Швеції слугувало основою виокремлення третьої моделі в системі національного європейського соціального діалогу. Підґрунтям для обґрунтування четвертої моделі національного соціального діалогу в ЄС слугує досвід Болгарії, Естонії, Чеської республіки, Угорщини, Латвії, Литви, Мальти, Польщі та Великобританії, у яких переважає соціальний діалог на локальному рівні.

Попри існуючі розбіжності та національні особливості, спільним для соціального діалогу країн-членів є те, що діалогу відведена ключова роль на всіх рівнях врядування у рамках ЄС. Численні установи і суб'єкти європейського рівня й національні організації та інституції поєднані складною системою вертикальних і горизонтальних взаємовідносин, що забезпечують функціонування його системи (рис. 2.5.3).

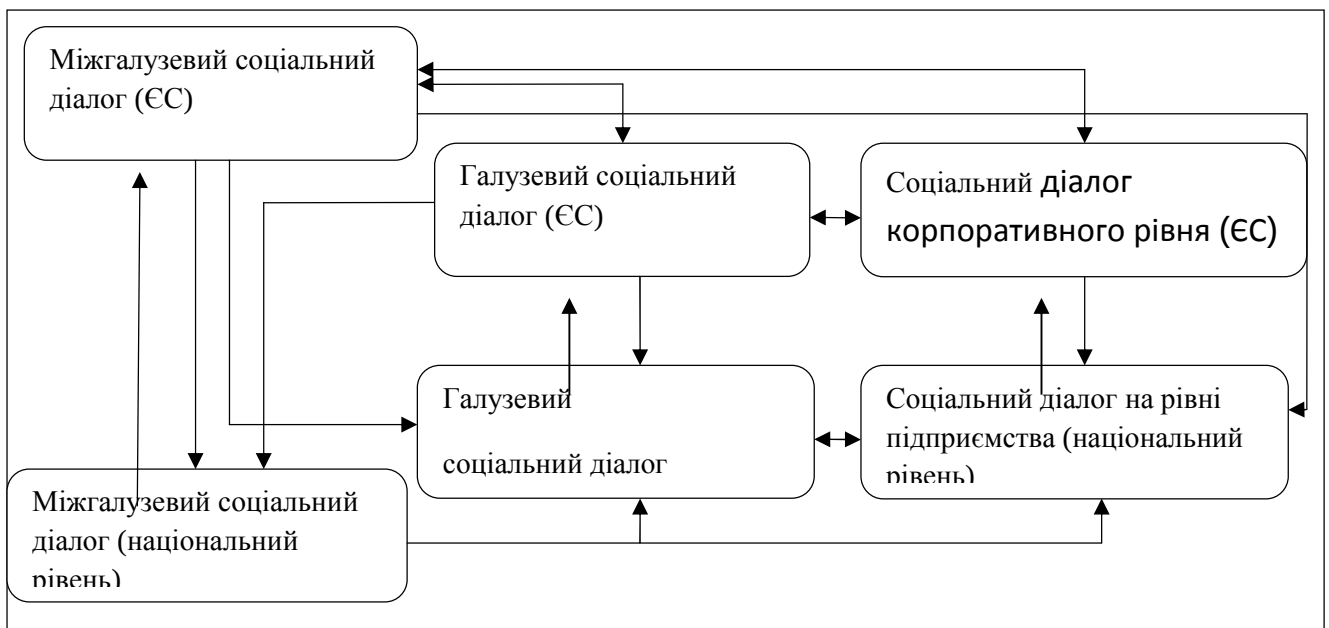


Рис. 2.5.3. Система зв'язків у сфері соціального діалогу: ЄС і національний рівень

Слугуючи унікальним та обов'язковим компонентом європейської соціальної моделі, в рамках якої здійснює свою діяльність ЄС, соціальний діалог відіграє ключову роль у забезпеченні цілей наблизити Європейський Союз до європейських громадян, зміцнити демократію в Європі та закріпити легітимність інституцій.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. Які основні функції покликаний виконувати соціальний діалог в системі соціально-економічних та соціально-трудових відносин?
2. Опишіть основні політичні моделі соціального діалогу.
3. Як проявляється сутність корпоратизму в соціальному діалозі?
4. Перелічіть та охарактеризуйте основні принципи соціального діалогу.
5. На яких рівнях може відбуватися соціальний діалог?
6. Які форми соціального діалогу Ви знаєте?

Список рекомендованої літератури

1. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 3, 4, 5.
2. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.
3. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 2, 6.
4. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf
5. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/616/>

ТЕМА 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

3.1. Особливості інституціоналізації соціального діалогу в Україні

Поняття соціального діалогу в державному управлінні України з'явилося у лексиконі вітчизняних науковців, політиків, практиків на початку нового тисячоліття і за короткий час концептуально розвинулося, юридично оформилося і набуло важливого теоретичного й прикладного значення як механізм “вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві”.

До інституційного забезпечення будь-яких суспільних відносин, як правило, відносять нормативно-правове (насамперед, законодавче) та організаційне – тобто оформлення соціальних інституцій (структур), що є їх

учасниками (сторонами). Процес інституціоналізації соціального діалогу в Україні був розпочатий зі створення в 1991 р. Координаційного комітету сприяння зайнятості населення, сформованого на тристоронній основі (з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців) на державному та регіональному рівнях. У 1993 р. Президентом України підтримана пропозиція профспілок і створена Національна рада соціального партнерства як консультативно-дорадчий орган глави держави для узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави. Утворення НРСП стало результатом пошуку шляхів розв'язання кризової ситуації, що склалася після ряду страйків та протестів, спрямованих проти Уряду і викликаних підвищенням цін та недостатньою увагою до проблем у соціально-трудовій сфері. Після запровадження в Україні загальнообов'язкового державного соціального страхування, відповідно до прийнятих законів “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” (1999 р.), “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (2000 р.), “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” (2001 р.), на тристоронній основі було утворено правління та наглядові ради по кожному виду страхування.

Із прийняттям Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 “Про розвиток соціального діалогу в Україні” та розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 р. № 445 “Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні” у державі розпочався етап формування системи ведення соціального діалогу в різних сферах та на різних рівнях, створення умов для його інституційної розбудови і, зокрема, формування на територіальному рівні тристоронніх органів із соціально-економічних питань. Від 1 серпня 2006 р. в Україні було створено Національну тристоронню соціально-економічну раду, Республіканську тристоронню соціально-економічну раду Автономної Республіки Крим, 24 обласні тристоронні соціально-економічні ради, 2 міські тристоронні соціально-економічні ради у містах Києві та Севастополі. Відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” Указом Президента України № 347 від 2 квітня 2011 р. Національній тристоронній соціально-економічній раді надано статус постійно діючого органу.

Важливу роль в умовах ринкової економіки покликані виконувати примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування з тим, щоб мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин. Сьогодні в Україні діє створена 17 листопада 1998 р. Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

3.2. Сторони, суб'єкти та предмет соціального діалогу

Структура соціального діалогу в Україні представлена учасниками, серед яких вирізняють ряд сторін і суб'єктів соціального діалогу (рис. 3.2.1).



Рис. 3.2.1. Суб'єкти соціального діалогу

Сторонами соціального діалогу виступають роботодавець, найманий працівник і держава як носії первинного права. Суб'єктами соціального діалогу є носії як первинного, так і делегованого права у сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин. Держава формує нормативно-правову базу соціально-трудових відносин і соціально-економічних відносин, встановлює мінімальні гарантії для громадян загалом (прожитковий мінімум) і працівників зокрема (мінімальна заробітна плата). З цієї точки зору, вона виступає як безсторонній гарант належних відносин між роботодавцем і найманим працівником. З іншого боку, з огляду на значну частку державного сектору в національній економіці, вона бере участь у колективних переговорах та укладенні тарифних угод як роботодавець: на національному рівні – в особі Уряду (як органу, що здійснює управління об'єктами державної власності), на галузевому – відповідних міністерств і відомств, регіональному – місцевих органів виконавчої влади.

Упродовж 1991-2012 рр. відбувався також процес формування представницьких структур суб'єктів соціального діалогу – професійних спілок та об'єднань роботодавців всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, а також його тристоронніх органів (за участю уряду).

Найбільш численною, організованою групою інституту соціального діалогу є професійні спілки. Станом на 29 листопада 2010 р. Мін'юстом України було зареєстровано 143 всеукраїнські профспілки і 16 їх об'єднань.

Загалом з 90-х рр. в Україні відбулися суттєві трансформації інституту профспілкового руху. Найбільшими досягненнями у розбудові інституту профспілок за цей період стали: визначення профспілок як організації із захисту інтересів найманих працівників; роздержавлення профспілок, започаткування опозиції владним структурам і роботодавцям; нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві (проголошення нейтральності профспілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань та організацій; співробітництво з партіями лише з конкретних питань захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників); зміна централістської структури профспілок України на федеративну; визнання конфедеративності й плюралізму профспілкового руху; вивільнення профспілок від реалізації невластивих їм як громадським організаціям повноважень, відмежування від невластивих функцій, форм і методів роботи; застосування принципів соціального діалогу у взаємовідносинах з роботодавцями та виконавчою владою.

Розвитку профспілкового руху та трансформації інституту профспілок сприяло прийняття у 1999 р. Закону України “Про професійні спілки України, їх права та гарантії діяльності”. Визначивши профспілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), Закон гарантує право громадян на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них, брати участь у роботі профспілок. Надані права створювали юридичну базу для нарощування і розширення прав, які сприяють профспілкам у захисті трудових, соціально-економічних інтересів працівників.

З початку 90-х рр. в Україні почали створюватись організації роботодавців. Їх появі сприяли становлення соціального партнерства в Україні, розвиток колективно-договірного регулювання та вирішення колективних трудових спорів. Важливим результатом розбудови соціального діалогу як інституту ринкових соціально-економічних відносин стало прийняття у травні 2001 р. Закону України “Про організації роботодавців”, яким було інституціоналізовано створення й функціонування організацій роботодавців і їхніх об'єднань, призначених представляти та захищати інтереси роботодавців на загальнодержавному, галузевому та територіальному рівнях. Цей закон вперше визначав поняття “роботодавець”, “організація роботодавців”, окреслив основні завдання та мету діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань, визначив їх статус та основні права і повноваження, а також механізми взаємовідносин з урядом, органами місцевого самоврядування і профспілками.

З прийняттям спеціального закону відбулася активізація руху роботодавців, що супроводжувалась стрімким процесом створення нових організацій роботодавців та їх об'єднань, заінтересованістю великого приватного капіталу у використанні механізмів колективно-договірного регулювання, захисті інтересів бізнесу та донесенні його позицій до органів влади найвищого рівня.

У 2011 р. Міністерством юстиції України на території України було зареєстровано 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців.

Подальшому інституціональному оформленню сторони роботодавців в Україні сприятиме прийнятий 22 червня 2012 р. Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності”, яким визначено особливості правового регулювання, засади створення та діяльності організацій роботодавців і їх об'єднань, основні принципи їх взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та об'єднаннями громадян.

Держава в системі соціального діалогу в Україні бере участь у різних ролях: законодавець, гарант прав сторін соціально-трудових відносин, роботодавець, сторона соціального діалогу, арбітр та ін.

3.3. Нормативно-правові засади соціального діалогу

Одна з умов функціонування соціального діалогу – це наявність інститутів, які за своєю суттю є цілісністю правових форм здійснення соціального діалогу між уповноваженими суб'єктами, що представляють роботодавців, працівників та державні органи.

За роки незалежності в Україні в основному сформовано правові засади реалізації державної соціально-економічної політики, які заклали основи організаційного оформлення вітчизняної системи соціального діалогу. Правову основу функціонування системи соціального діалогу в Україні складають стандарти ООН, Конвенції МОП, Європейська соціальна хартія, інші міжнародні акти, Конституція України, закони України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України.

Право громадян України на свободу об'єднання закріплене ст. 36 Конституції України. Цією ж статтею задекларовано право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Конституція України (ст. 44) встановлює також, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Гарантії соціального діалогу в Україні забезпечують положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України “Про зайнятість населення” (1991 р.), “Про об'єднання громадян” (1992 р.), “Про охорону праці” (1992 р.), “Про колективні договори і угоди” (1993 р.), “Про оплату праці” (1995 р.), “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998 р.), “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (1999 р.), “Про соціальний діалог в Україні” (2010 р.), “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” (2012 р.) та ін. Закон “Про соціальний діалог в Україні” визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в країні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Частиною національного законодавства є також міжнародні нормативно-правові акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інші акти міжнародного права, до яких приєдналася Україна.

Україна ратифікувала більше 60 конвенцій МОП, у тому числі – всі основні конвенції МОП: 1) Про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87), 1948 р. (рат. 14.09.1956 р.); 2) Про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98), 1949 р. (рат. 14.09.1956 р.); 3) Про примусову працю (№ 29), 1930 р. (рат. 10.08.1956 р.); 4) Про скасування примусової праці (№ 105), 1957 р. (рат. 14.12.2000 р.); 5) Про мінімальний вік (№ 138), 1973 р. (рат. 03.05.1979 р.); 6) Про найгірші форми дитячої праці (182), 1999 р. (рат. 14.12.2000 р.); 7) Про рівну винагороду (№ 100), 1951 р. (рат. 10.08.1956 р.); 8) Про дискримінацію (в галузі праці і зайнятості) (№ 111), 1958 р. (рат. 4.08.1961 р.).

Важливе значення для нормативно-правового забезпечення розвитку соціального діалогу мають: Постанова КМУ “Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики” (№ 996), якою затверджено “Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики”; “Регламент Кабінету Міністрів України”, яким передбачено залучення соціальних партнерів до прийняття рішень з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; Постанова Кабінету Міністрів України “Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади”, за якою міністерства, інші центральні органи виконавчої влади в обов'язковому порядку надсилають на погодження проекти нормативно-правових актів з питань, що стосуються формування та реалізації соціальної і економічної політики, регулювання соціальних, економічних і трудових відносин.

3.4. Організаційно-функціональна структура соціального діалогу

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Учасниками соціального діалогу на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

Соціальний діалог галузевого рівня представлений: профспілковою стороною, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; стороною роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; стороною органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

На територіальному рівні участь у соціальному діалозі беруть: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

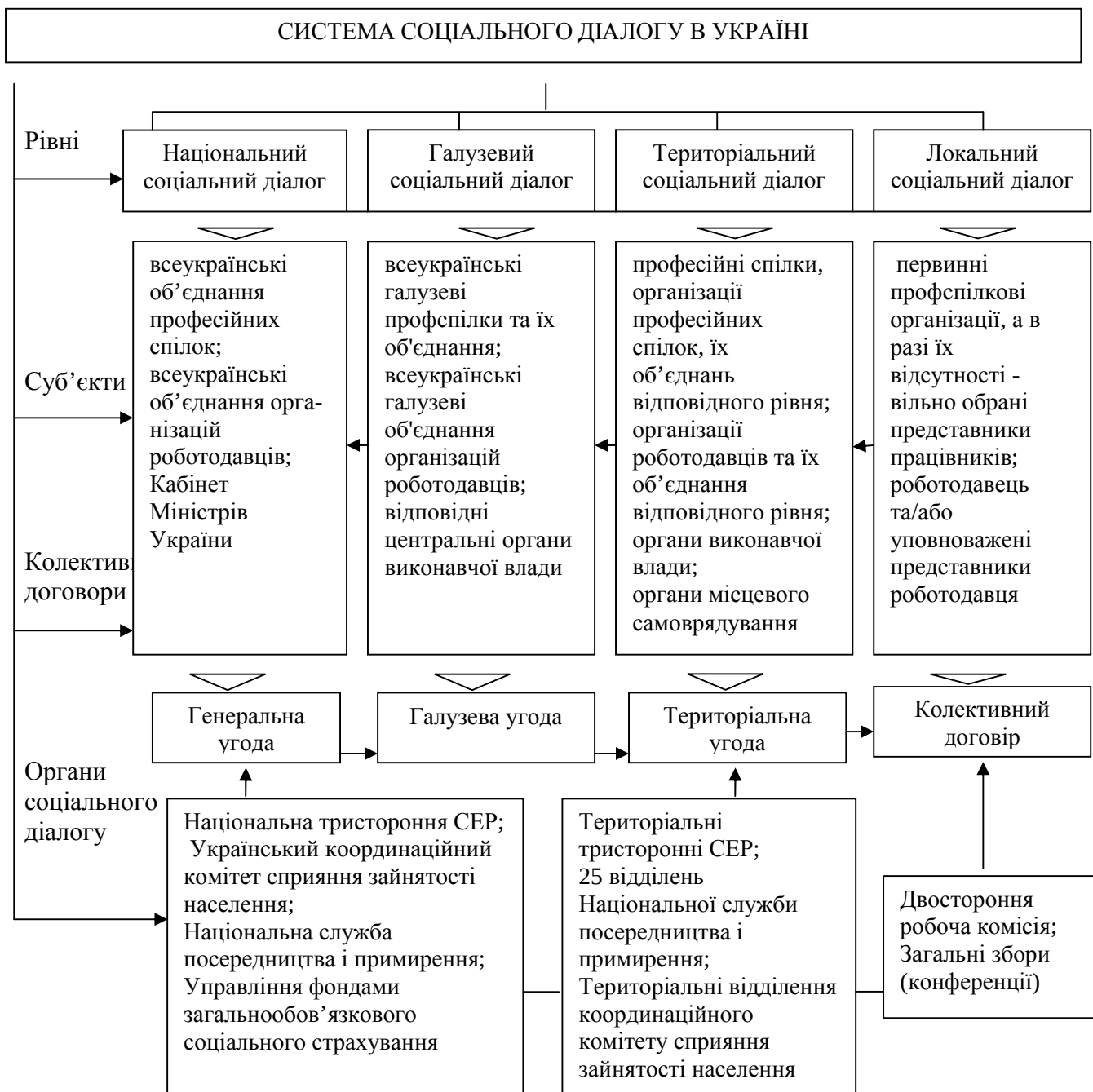


Рис. 3.4.1. Інституціональна структура вітчизняної моделі соціального діалогу

На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

На локальному рівні у соціальному діалозі беруть дві сторони: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Система соціального діалогу в Україні має чітко підпорядковану ієрархічну структуру: вихідними для соціальних партнерів нижчого рівня є рішення, прийняті на вищих рівнях соціального діалогу.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Склад стосується сторони органів виконавчої влади на національному рівні визначається рішенням Уряду, на галузевому і територіальному рівнях – призначається відповідним органом виконавчої влади.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. Поясніть, які об'єктивні умови спричинили появу та розвиток інституту соціального діалогу в державному управлінні України?
2. Розкрийте склад суб'єктів соціального діалогу в Україні?
3. Охарактеризуйте предметне поле соціального діалогу в державному управлінні національного рівня.
4. Які документи складають основу нормативно-правового забезпечення соціального діалогу в Україні?
5. Які органи забезпечують функціонування системи соціального діалогу в Україні?

Список рекомендованої літератури

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.
2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 5.
3. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.
4. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 3.
5. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf
6. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/616/>

ТЕМА 4. ОСНОВНІ ФОРМИ І РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

4.1. Обмін інформацією, консультації

У ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” задекларовано визначення та механізми здійснення таких форм соціального діалогу: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів та угод. Основними формами соціального діалогу є обмін інформацією, консультації, колективні переговори (рис. 4.1.1).



Рис. 4.1.1. Основні форми соціального діалогу

Про практичне застосування такої форми соціального діалогу, як обмін інформацією, свідчать домовленості сторін у рамках Генеральної угоди. Зокрема, сторони домовилися:

1) проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше, ніж один раз на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень цієї Угоди у сфері оплати праці та здійснювані заходи за фактами виявлених порушень;

2) подавати СПО профспілок та СПО роботодавців, які є сторонами Угоди, інформацію про:

фактичну величину прожиткового мінімуму на одну особу на місяць та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення, в цілому по Україні (щомісяця);

основні показники рівня життя населення та бідності у цілому по Україні та в розрізі регіонів (щоквартально);

стан розроблення та затвердження соціальних стандартів і нормативів (двічі на рік);

3) надавати безоплатно на запит профспілкових організацій, їх об'єднань інформацію про стан виконання взятих покупцями державного майна зобов'язань за договорами його купівлі-продажу (фіксованими умовами

конкурсів) стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудових відносин;

4) здійснювати обмін інформацією про реалізацію проектів та програм досліджень, які виконуються на замовлення, у тому числі за участю іноземних партнерів, міжнародних організацій, що стосуються предмета даної Угоди, з метою координації роботи та спільного використання результатів таких досліджень.

В основі соціального діалогу лежить широкий спектр питань, з яких соціальні партнери просто обмінюються інформацією без наміру впливати на позиції один одного. Разом з тим, чітка, надійна інформація для дискусій і прийняття рішень є одним серед найбільш фундаментальних і суттєвих факторів, умовою ефективності усіх інших форм та соціального діалогу в цілому.

Важлива роль у соціальному діалозі відведена консультаціям. Консультація [лат. consultation – звертання за порадою] – 1) порада, тлумачення, яку дає спеціаліст; 2) нарада фахівців з якого-небудь питаннях. Консультації як форма соціального діалогу передбачають взаємодію сторін на основі обміну думками та їх консультацій з незалежними експертами. Головне завдання консультацій між сторонами, представниками сторін — допомогти у прийнятті рішень.

Окремий перелік питань, з яких сторони проводять консультації, визначений Генеральною угодою на 2010-2012 роки. Це, зокрема, консультації стосовно:

основних прогностичних показників економічного та соціального розвитку України;

встановлення Кабінетом Міністрів України розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та посадових окладів працівників бюджетної сфери, яким посадові оклади визначаються окремими рішеннями Уряду України, у тому числі державних службовців;

розмірів страхових внесків на всі види загальнообов'язкового державного соціального страхування;

змін до порядку та норм надання субсидій на оплату житлово-комунальних послуг населенню.

Також у рамках Генеральної угоди сторони домовилися:

створити постійно діючу тристоронню робочу групу за участю сторін з метою проведення консультацій на всіх стадіях бюджетного процесу;

з метою запобігання негативним соціально-економічним наслідкам приватизації стратегічних та містоутворюючих підприємств для їх трудових колективів проводити консультації за участю уповноважених представників профспілок та роботодавців для обговорення необхідності приватизації таких підприємств.

При цьому, варто розуміти, що консультації не носять переговорного характеру: рішення, прийняті в результаті проведення консультацій, не вважають обов'язковими до виконання. Для того, щоб консультації були ефективними, необхідно проводити їх до ухвалення остаточного рішення, незалежно від характеру чи форми ухвалених процедур.

4.2. Колективні переговори, договори і угоди

Результативність процесу обміну інформацією та консультацій визначальним чином впливає на перебіг колективних переговорів між суб'єктами, що представляють сторони роботодавців і працівників у тристоронніх або двосторонніх органах. Практика формування та розвитку соціального діалогу в Україні, як і в більшості країн світу, засвідчує вирішальну роль серед них форми ведення колективних переговорів. Термін “колективні переговори” поширюється на всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або одним або кількома організаціями роботодавців, з одного боку, і одним або декількома організаціями профспілок, з іншого боку, для:

- визначення умов праці та умов зайнятості
- регулювання відносини між роботодавцями і працівниками
- регулювання відносин між підприємцями або їхніми організаціями і організацією або організаціями працівників.

Колективні переговори спрямовані, з одного боку, на досягнення соціального миру, з другого – на впорядкування трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин, встановлення умов праці. Вираженням цієї форми соціального діалогу та її результатом є колективні договори й угоди. Як сказано в ч. 5 ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог” – за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди;
- на локальному рівні – колективні договори.

Цілі й завдання соціального діалогу на кожному рівні обумовлені змістом колективних договорів і угод та визначені Законом України “Про колективні договори і угоди” (табл. 4.2.1).

Таблиця 4.2.1

Сфера регулюючого впливу колективних договорів і угод

Положення Генеральної, галузевої, територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду	Генеральна угода на державному рівні	Основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин
	Угоди на галузевому і територіальному рівні	норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги
	Колективний договір	Взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин

Зміст договорів і угод відображає сукупність умов, які визначають взаємні права та обов'язки сторін соціального діалогу. Так, Генеральною угодою регулюються: гарантії праці та умови продуктивної зайнятості; мінімальні соціальні гарантії оплати праці й доходів усіх груп і верств населення; достатній рівень життя; розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціальне страхування; трудові відносини, режим роботи і відпочинку; умови охорони праці й навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Галузевою угодою регулюються галузеві норми: нормування та оплата праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості; трудові відносини; умови та охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування; організація оздоровлення і відпочинку; умови зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, до них входять вищі порівняно з Генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Таблиця 4.2.2

Еволюція інституту колективних договорів та угод в Україні (1992-2012)

№ з/п	Дата підписання	Термін дії	Сторони
1	1992 р.	II півріччя 1992 р.	Уряд України і профспілкові об'єднання України
2	30 квітня 1993 р.	1993 (подовжена на 1994 р.)	Кабінет Міністрів України та профспілкові об'єднання України
3	19 серпня 1995 р.	1995 (подовжена на 1996 р.)	Кабінет Міністрів України і профспілкові об'єднання України
4	18 жовтня 1997 р.	1997–1998	Кабінет Міністрів України, Український союз промисловців і підприємців та профспілкові об'єднання України
5	6 вересня 1999 р.	1999–2000 (подовжена на 2001 р.)	Кабінет Міністрів України, Конфедерація роботодавців України, профспілкові об'єднання України
6	16 січня 2002 р.	2002–2003	Кабінет Міністрів України, Конфедерація роботодавців України і всеукраїнські профспілки та профоб'єднання
7	19 квітня 2004 р.	2004–2005	Кабінет Міністрів України, Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб'єднання

8	15 квітня 2008 р.	2008–2009	Кабінет Міністрів України, Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і всеукраїнські профспілки та профоб'єднання
9	9 листопада 2010 р.	2010–2012	Кабінет Міністрів України та Спільний представницький орган сторони роботодавців і Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань

4.3. Врегулювання колективних трудових спорів

Колективний трудовий спір – це розбіжності сторін (представників працівників і роботодавців) з приводу встановлення умов праці в колективно-договірному і локальному порядку, які вирішуються зусиллями сторін спору і за участю примирно-посередницьких, арбітражних органів.

Колективні трудові спори поділяються на спори про право і спори про інтерес. позовні трудові спори - це суперечки про право, а непозовні - про інтерес. Суть спору про право (спору з приводу застосування норм чинного законодавства, колективних та індивідуальних договорів і угод), полягає в тому, що працівники вимагають або відновити права, що належать їм за законом або договором, або усунути перешкоди в реалізації цих прав. Спори про право за своєю природою, як правило, вимагають судових способів їх вирішення або близьких до них за функціями адміністративно-арбітражних. Судовий орган розглядає конфлікт по суті на підставі закону, і його рішення забезпечується примусовим виконавчим провадженням. Це можуть бути або спеціалізовані трудові суди (Бразилія, Німеччина, Іспанія, Мексика, Фінляндія, Франція, Швеція та ін.) або загальні суди. При цьому трудові суди зазвичай створюються на паритетних засадах з представників роботодавців, працівників і держави, що є проявом принципів соціального партнерства. Між тим у багатьох країнах як добровільна альтернатива допускаються і примирно-посередницькі та арбітражні процедури вирішення спору про право. Спори про інтерес розглядаються, як правило, в примирно-посередницькому порядку.

Суть спору про інтерес (спору з приводу встановлення нових умов праці, укладення, зміни колективного договору) полягає в тому, що учасники спору, частіше працівники, звертаються із заявою (проханням) до роботодавця встановити нові умови праці, а роботодавець має право, але не зобов'язаний за законом, це прохання задовольнити.

Трудовий спір про інтерес за своєю природою передбачає примирно-посередницькі процедури. Примирно-посередницькі органи розглядають трудовий спір в погоджувальний спосіб за принципом доцільності, тому тут важливо знайти спільне компромісне рішення, яке влаштовує обидві конфліктуючі сторони.

В цілому трудові спори мають законні підстави свого виникнення, в протилежному випадку вони не розглядатимуться ані роботодавцем, ані судовими органами. Для вирішення колективного трудового спору загальною практикою

є використання примирно-третейських процедур. Примирно-третейська процедура улагодження трудових спорів застосовується в багатьох країнах. Процедура урегулювання трудових спорів найчастіше зводиться до трьох основних форм (див. рис. 4.3.1).

Ці форми поєднують різним способами. В деяких країнах сторони повинні в першу чергу звернутися до посередника, в інших-вони зобов'язані провести попередні переговори щодо примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю вітчизняної системи примирних процедур є використання всіх трьох форм, причому на кожній стадії у сторін є вибір. Лише створення примирної комісії і розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковим. Зазначимо, що на практиці власне колективні договори часто містять положення щодо недопущення конфронтації.



Рис. 4.3.1. Форми урегулювання трудових спорів (Джерело: складено авторами)

На необхідність здійснення примирних процедур, створення відповідних органів для цивілізованого регулювання конфліктних ситуацій наголошується і в конвенціях та рекомендаціях МОП, звертається увага на недопустимість вирішення протиріч за допомоги насильства (рис.4.3.2).

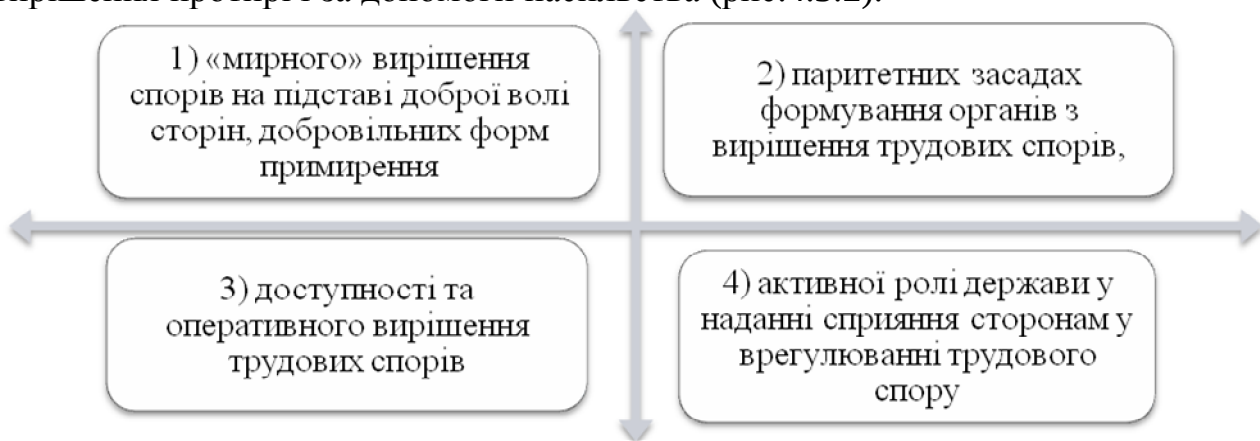


Рис. 4.3.2. Принципи вирішення трудових спорів

Як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу застосовується страйк.

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

В Україні сучасне визначення колективних трудових спорів дається в ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” (далі Закон) як розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин з питань: а) встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Серед вимог, висунутих найманими працівниками, що призвели до виникнення колективних трудових спорів у 2011 році, 13,9% стосуються встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту; 1,5% - щодо укладення чи зміни умов колективного договору, угоди; 34,3% - невиконання колективного договору, угоди або окремих її положень; і 50,3% - щодо невиконання вимог законодавства про працю².

Як правило, повинен застосовуватися принцип тотожності (єдності) сторони колективно-договірного процесу і колективного трудового спору. Так, сторонами колективного спору на рівні підприємства є колектив працівників (працівники підприємства) і роботодавець (в особі уповноваженого органу), а на більш високих рівнях соціального партнерства – колективи працівників певної галузі, територій, держави, які представляють профспілки і об'єднання роботодавців відповідного рівня.

Законом України право висувати вимоги і розпочинати колективний трудовий спір передбачено лише працівникам і їх представникам (ст. 4 Закону). Роботодавець не має такого права.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. Які основні функції в системі соціального діалогу виконує обмін інформацією?

2. Яке головне завдання в соціальному діалозі призначені виконувати консультації?

² Запобігання виникненню колективних трудових спорів у 2011 році // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. - № 1.[електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nspkiv.ucoz.com/news/zapobigannja_viniknennju_kolektivnih_trudovikh_sporiv_u_2011_roci/2012-01-15-236

3. Чи є обов'язковими до виконання рішення, прийняті в результаті проведення консультацій?

4. Які питання є предметом для колективних переговорів та колективних договорів і угод: на національному рівні; на галузевому рівні, на рівні підприємства?

5. Що таке “колективний трудовий спір”?

6. У чому полягає сутність спорів про право і спорів про інтерес?

7. Які способи урегулювання спорів Ви знаєте?

Ситуаційна вправа. Більше століття назад, в 1900 році в Англії трапилася знаменна подія: Семуель Джонсон, засновник компанії SC Johnson, добровільно запропонував своїм співробітникам відпустку, що оплачується за рахунок фірми – нечувану на ті часи розкіш. Із сучасної точки зору такий філантропічний акт можливо назвати лише соціальною відповідальністю, хоча можливо, що самим Джонсоном керував більш меркантильний розрахунок.

Досвід 90-х років показав, що існує прямий ефект у вигляді підвищення лояльності від різноманітних нестандартних додавань до офіційного, законодавчо встановленого соцпакету, використання різноманітних волонтерських програм, а також підвищення репутації компанії в очах співробітників.

1. Чи доцільно застосовувати на підприємстві програми залучення робітників до управління?

2. Чи бажали б Ви працювати в компанії, яка застосовує таку систему? Обґрунтуйте два варіанти: в першому випадку виступіть у ролі рядового працівника, а в другому – керівника нижчої (середньої, вищої) ланки управління.

3. Чому деякі менеджери виступають проти використання програм залучення робітників до управління?

4. Чому деякі робітники виступають проти використання таких програм?

Список рекомендованої літератури

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 1, 2, 3.

3. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

4. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 4.

5. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf

6. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/616/>

ТЕМА 5. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

5.1. Статистика соціального діалогу

У 1926 році на третій Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) була прийнята "Резолюція про статистику колективних договорів та угод". У резолюції містяться докладні рекомендації з визначення, методів збору статистичних даних і класифікації даних щодо колективних договорів. Зокрема, резолюцією було визначено основні принципи інформаційного забезпечення статистики колективних договорів (табл. 5.1.1).

Таблиця 5.1.1

Основні принципи інформаційного забезпечення статистики колективних договорів

Основні принципи		
1) визначення цілей статистики колективних договорів;	2) відповідності інформації вимогам щодо обліку кількості колективних договорів в залежності від терміну реєстрації та дії договорів;	3) дотримання заданої Резолюцією класифікації колективних договорів, установ та працівників за основними правовими і соціальними характеристиками колективних договорів;

У Резолюції здійснено класифікацію колективних договорів на основі правових та соціальних характеристик:

- характер договірних сторін (роботодавець - його працівники; один або кілька роботодавців - одна чи кілька організацій працівників; об'єднання роботодавців – організації профспілок);
- сфера застосування (структурний підрозділ, підприємство, місцева угода, регіональна угода, галузева угода, національна угода);
- предмет угоди (угод, що регулюють окремі умови праці; угоди, які включають також загальні питання зайнятості);
- тривалість дії угоди (від трьох місяців і менше до невизначеного терміну);
- метод укладання угоди (укладені у результаті трудового спору; на основі прямих переговорів; за участі третьої сторони);
- класифікація угод за їх відповідністю основним промисловим групам (класифікація може бути залишено на розсуд галузі національної статистики);
- промислове значення (за рівнем охоплення підприємств – від однієї до більше 100;

– за рівнем охоплення працівників – від менше 100 до більше 100 000 працівникам з зазначенням працівників - членів організації, що є учасницею угоди та інших працівників, на яких поширюється угода).

Проте, опрацьована на початку минулого століття Резолюція з детально прописаними інструкціями не забезпечила збору інформації на практиці.

З метою стандартизації інформації у сфері соціального діалогу, МОП у 1990 році створила базу даних, яка в даний час містить офіційні національні статистичні дані 47 країн світу. Ця база охоплює інформацію про належність працівників до профспілки і має дуже неоднорідну структуру інформаційного наповнення.

На 17-й МКСП (1993 р.) подальшого розвитку набуло обґрунтування основних показників статистики соціального діалогу, визначених ще на третій МКСП: щільність профспілок та покриття колективними договорами. Очевидно, що ці показники не охоплюють всі аспекти соціального діалогу, але вони віддзеркалюють важливі, традиційно оцінювані характеристики соціального діалогу. Разом з тим, результати конференції засвідчили, що навіть при зборі інформації за цими показниками виникають великі труднощі, пов'язані з відсутністю узгоджених на міжнародному рівні критеріїв їх визначення.

Для задоволення статистичних потреб соціальних партнерів, політиків, вчених і дослідників у порівняльних показниках соціального діалогу, у 2003 році МОП провела черговий етап збору даних. У робочому документі МОП було визначено комплекс основних індикаторів соціального діалогу:

- щільність профспілок;
- покриття колективними договорами і угодами;
- щільність організацій роботодавців.

Завданню стандартизації статистики соціального діалогу в Європейському Союзі (ЄС) присвячені дослідження Інституту європейських профспілок (ETUI). Інститутом, зокрема, створено блок інформації, яка охоплює такі показники соціального діалогу країн ЄС і Норвегії:

- щільність профспілок;
- покриття колективними переговорами;
- рівень представництва на робочому місці;
- рівень представництва у раді директорів;
- європейський рівень представництва; фінансова участь;
- здоров'я та безпека.

5.2. Показники ефективності соціального діалогу локального рівня

Ефективність соціального діалогу підприємства можна визначити шляхом вимірювання та оцінювання стану й тенденцій у досягненні цілей розвитку соціально-трудових відносин, визначених на основі узгодження інтересів роботодавця та працівників підприємства.

Джерелом регулярної інформації про стан та тенденції розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві можуть слугувати дані державних статистичних спостережень, які включають комплекс показників, відображених у систематичних звітах:

1. Облікова кількість штатних працівників, у тому числі:

- кількість працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня);
- кількість працюючих за віковими категоріями [15–34 (з них 15–24); 50–54; 55–59];
- кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями: (неповна та базова вища освіта; повна вища освіта).

2. Кількість працівників, які отримують пенсію (у тому числі: за вислугу років; за віком; по інвалідності; з них III групи).

- знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством;
- проживають на території інших регіонів (АР Крим, областей, м. Києва м. Севастополя, поза межами України);
- мають наукову ступінь;
- винахідники і раціоналізатори;
- зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці).

3. Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка):

- безпосередньо на виробництві, у тому числі за формами навчання: індивідуальна; курсова;
- у навчальних закладах різних типів за договорами, у тому числі: професійно-технічних; вищих (I-IV рівнів акредитації);
- навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців;
- за кордоном.

4. Підвищили кваліфікацію (у тому числі: безпосередньо на виробництві; у навчальних закладах різних типів за договорами; навчались за кордоном).

5. Стан умов праці:

- працівники, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці).

6. Пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці:

- за роботу із шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць надаються (встановлено) додаткові відпустки; доплати за умови праці; безкоштовно молоко або інші рівноцінні харчові продукти; безкоштовно лікувально-профілактичне харчування;
- за особливий характер праці надаються: додаткові відпустки;
- мають право на пенсію на пільгових умовах відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення”;

- облікова кількість штатних працівників, яким встановлено хоча б один із зазначених видів пільг, компенсацій.

7. Кількість працівників та фонд оплати праці:

- фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн.;
- сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис.грн.;
- фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності) всього, людино-годин

8. Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомогах із соціального страхування.

9. Склад фонду оплати праці та інші виплати:

- фонд оплати праці штатних працівників, у тому числі: фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні); виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати згідно чинного законодавства);

- заохочувальні та компенсаційні виплати, з них: матеріальна допомога; соціальні пільги, що носять індивідуальний характер; оплата за невідпрацьований час;

- натуральна оплата праці,

- виплати, що не входять до фонду оплати праці: доходи, дивіденди, проценти згідно акцій, внесків та договорів оренди земельних ділянок та майна, що нараховані до сплати (у грошовій та натуральній формі);

- виплати працівникам за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;

- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства.

10. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати.

11. Рух робочої сили:

- прийнято всього, з них на новостворені робочі місця;
- вибуло, з них з причин скорочення штату, плинності кадрів (за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді);

- облікова кількість штатних працівників;

- кількість вакансій на кінець звітного періоду.

Аналіз показників державних статистичних спостережень дозволяє оцінити загальну ситуацію і тенденції у сфері організації праці та соціально-трудових відносин на підприємстві.

Показники результативності підходів до організації праці і гідної праці в суспільстві розробляються відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці. Міжнародна система статистики праці охоплює такі основні блоки соціальних показників:

1. Поточні показники економічно активного населення, зайнятості, безробіття, видимої неповної зайнятості за віковими групами і галузями економічної діяльності.

2. Показники структури і розподілу економічно активного населення за статтю, віковими, професійними групами чи рівнем класифікації, галузями економічної діяльності, географічними районами та статусом зайнятості (наприклад, підприємець, працівник, робітник не за наймом, робітник за наймом та ін.).

3. Поточні показники середніх заробітків і середньої тривалості робочого часу (фактично відпрацьованого чи сплаченого) за всіма основними категоріями працюючих за наймом, за галузями економічної діяльності і за статтю, за розмірами підприємств і географічними районами, за віковими, професійними групами чи рівнями класифікації.

4. Показники структури та розподілу заробітної плати в основних галузях економічної діяльності.

5. Показники вартості робочої сили, розмірів і вартості робочої сили за галузями економічної діяльності.

6. Індекс цін на споживчі товари, динаміка цін на товари стосовно структури споживання основних груп населення чи населення загалом.

7. Показники видатків на ведення домашніх господарств, доходів від ведення домашніх господарств.

8. Показники виробничого травматизму, професійних захворювань за всіма галузями економічної діяльності, за статтю, віковими групами, професіями, чи професійними групами чи рівнем кваліфікації та основними характеристиками підприємств.

9. Показники трудових конфліктів у розрізі галузей економічної діяльності.

5.3. Ефективність системи соціального діалогу в Україні

Соціальний діалог, за оцінками експертів, посідає ключове місце в забезпеченні соціальної безпеки, економічного розвитку та демократичного врядування в сучасному цивілізованому світі. Та, незважаючи на широке визнання соціального діалогу, його практичний внесок у соціально-економічний розвиток суспільства залишається не до кінця вивченим. Тому з'ясування характеру та особливостей впливу соціального діалогу на соціально-економічний розвиток суспільства необхідне для кращого розуміння й ефективнішого використання найбільш дієвих його технологій.

Беручи до уваги цілі, завдання та функції соціального діалогу, логічним є припущення, що країни, в яких створені умови для ефективного функціонування соціального діалогу, матимуть вищі показники соціально-економічного розвитку, ніж країни, в яких соціальний діалог не набув належного рівня розвитку. Для перевірки цього припущення ми визначили три групи параметрів, які відображають ситуацію щодо: I) соціального діалогу; II) соціального розвитку; III) економічного розвитку.

Серед показників національного соціального діалогу найбільш значущими є рівень соціального діалогу, “питома вага” профспілок, рівень охоплення колективними договорами. Критерієм результативності соціального

розвитку країн було прийнято концепцію людського розвитку ООН, розроблену на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку ООН. Основним джерелом інформації про результати оцінювання конкурентоспроможності країн є звіти ІГК Всесвітнього економічного форуму.

Порівняльний аналіз показників соціального діалогу (внутрішньо системних і зовнішніх - соціального і економічного розвитку) України з аналогічними показниками європейських країн засвідчує доволі високий рівень розвитку внутрішньої структури соціального діалогу – питома вага профспілок та рівень охоплення працівників колективними договорами в Україні становлять ~ 50 % та 80,4 % відповідно (табл. 5.3.1).

Таблиця 5.3.1.

Результативність соціального діалогу в європейських країнах та в Україні

Модель соціального діалогу	Питома вага профспілок (%)	Рівень охоплення працівників колективними договорами (%)	ІЛР, Звіт 2009 р. (рейтинг)	ІГК 2010 р. (рейтинг)
I. Група країн, у яких переважає міжгалузевий соціальний діалог на національному рівні	38	76	20	30
II. Група країн, у яких головна роль відведена галузевому соціальному діалогу	27	74	21	33
III. Група країн, у яких добре розвинений галузевий соціальний діалог та соціальний діалог на рівні підприємства	50	75	18	19
IV. Група країн, у яких соціальний діалог відбувається на рівні підприємства	22	30	41	47
Країни ЄС і Норвегія	34	64	25	32
Україна	~ 50	81	85	82

Водночас, оцінювання ефективності вітчизняної моделі соціального діалогу за результатами її впливу на державно-управлінські рішення у сфері соціального та економічного розвитку засвідчили, що існуюча система соціального діалогу не задовольняє вимоги суспільства щодо вирішення важливих економічних і соціальних питань. Україна значно поступається країнам ЄС за соціальними стандартами, рівнем людського розвитку та рівнем життя населення. Великим є також відставання України за рівнем конкурентоспроможності національної економіки, що в сукупності засвідчує необхідність

та невідкладність завдання удосконалення системи соціального діалогу в Україні.

Низьку спроможність до ефективного функціонування існуючої в Україні системи соціального діалогу засвідчують також наявні соціальні стандарти та гарантії працівників: забезпечення продуктивної зайнятості, оплати праці, соціального захисту, задоволення духовних потреб та ін. За оцінками вітчизняних та зарубіжних фахівців, Україна посідає 5-е місце в Європі за кількістю трудових емігрантів (за різними даними, за кордоном перебуває близько 6,6 млн українців); критичним для країни є рівень зайнятих у неформальному секторі (згідно з даними Світового банку, у 2010 р. 4,7 млн. людей віком від 15 до 70 років працювали в неформальному секторі, що відповідає майже 23% загальної зайнятості); тіньова економіка України становила близько 55 % ВВП і була 145-ю за величиною серед 151 країни. Згідно з міжнародними порівняльними дослідженнями, Україна має найнижчі рейтинги за рівнем середньої заробітної плати (близько 375 дол.) навіть серед колишніх радянських республік – нижчий рівень середньої зарплати лише у Білорусі (близько 351 дол.). Середня заробітна плата в Польщі становить 1360 дол., Чехії – 1450 дол., Литві – 930 дол. Критичною є диференціація в оплаті праці за видами економічної діяльності (майже в чотири рази) та за регіонами (у три рази). В більшості галузей економіки Україна відстає за оплатою праці від розвинутих країн у 10-15 разів. Невирішеною залишається проблема заборгованості із заробітної плати. Незадовільною є також ситуація у сфері державних соціальних гарантій та пенсійного забезпечення. Україна посідає 77-е місце серед 177 країн світу за рівнем добробуту громадян. Майнове розшарування в Україні – одне з найбільших серед європейських країн (різниця між доходами найбагатших та найбідніших сягає 40 разів).

У його сучасному стані соціальний діалог в Україні не впливає також на запровадження принципів соціальної справедливості у соціально-трудові та соціально-економічні відносини. Про це виразно свідчить насамперед: занижена ціна праці та офіційне визнання дешевої робочої сили конкурентною перевагою України на світових ринках; надвисокий рівень експлуатації найманих працівників: за даними профспілок, на цей час норма експлуатації праці становить в Україні 240%; занижені соціальні стандарти та відповідно – мінімальні гарантії для працівників і громадян країни загалом.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. Яка система оцінювання соціального діалогу була запропонована МКСП у “Резолюції про статистику колективних договорів та угод” 1926 р.?
2. Назвіть основні показники сучасної статистики соціального діалогу МОП.
3. Проаналізуйте особливості національних моделей соціального діалогу країн-членів ЄС на основі система показників соціального діалогу, запропонованої Інститутом європейських профспілок.
4. Які показники відображають ефективність соціального діалогу локального рівня в Україні?

Список рекомендованої літератури

1. Resolution concerning statistics of collective agreements. Adopted by the Third International Conference of Labour Statisticians (1926, October) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/index.htm
2. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.
3. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 5.
4. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.
5. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 3.
6. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf
7. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/616/>

ТЕМА 6. РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

6.1. Механізми запровадження соціального діалогу в практику державного управління та місцевого врядування

Соціальний діалог вирізняється неоднорідною структурою, здійснюється у різних формах, на різних рівнях. За результатами останніх досліджень особливо важливе значення та найбільший соціально-економічний ефект має галузевий соціальний діалог. Поясненням цього є той факт, що в рамках галузевого соціального діалогу максимально враховуються особливості кожної конкретної сфери соціально-трудових і соціально-економічних відносин.

Соціальний діалог у органах державного управління в різних країнах зазвичай охоплює осіб, які працюють в органах державної влади центрального, регіонального та місцевого рівнів, і включають до його складу як державних службовців, так і найманих працівників поза державною службою.

Актуальність теми соціального діалогу в галузі державного управління в Україні обумовлена тим, що держава є одним із найбільших роботодавців країни. Станом на початок 2012 р. в Україні в галузі державного управління

були зайняті 367,3 тис. державних службовців (у тому числі 268,1 тис. – в органах державної влади та 99,2 тис. – в органах місцевого самоврядування), що становить 1,8% від загальної чисельності зайнятого населення України (20 324,2 тис. осіб).

Основу міжнародних стандартів галузевого соціального діалогу в органах державного управління складають Конвенції МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію” у 1948 р. за якою організації працівників державного управління поряд з організаціями працівників приватного сектору здобули ефективні засоби захисту професійних інтересів їх членів та у багатьох випадках домоглися визнання для себе права на колективні переговори і страйки. Разом з тим, згідно з положенням ст. 9 зазначеної Конвенції країнам дозволяється самостійно визначати, якою мірою передбачені в ній гарантії застосовуватимуться до працівників галузі державного управління, насамперед збройних сил і поліції, у багатьох країнах ці працівники стикалися з перепонами у реалізації своїх прав на свободу асоціації та захист права на організацію.

У Конвенції МОП № 98 “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів”, прийнятій у 1949 р., було визнано рівне право на колективні переговори працівників приватного і державного секторів. Тобто положення конвенції поширювалися на всіх працівників приватного сектору та персонал органів державної влади й місцевого самоврядування, що перебувають поза державною службою та державним управлінням. Водночас “особи, які перебувають на державній службі та займаються державним управлінням”, були виключені зі сфери дії багатьох положень цієї конвенції. На них, зокрема, не поширювалося положення про право на розвиток “добровільних переговорів” з питань регулювання умов зайнятості (ст. 4). Крім того, ст. 5 було також передбачено можливість обмеження дії положень Конвенції № 98 на збройні сили, поліцію і працівників на державній службі та зайнятих в органах державного управління.

Необхідність врегулювання проблемних питань щодо реалізації прав державних службовців у сфері праці, створення умов для ефективних трудових відносин між органами державної влади та організаціями державних службовців спонукали прийняття МОП спеціальних стандартів соціального діалогу в галузі державного управління. Відтак 7 червня 1978 р. Генеральна конференція МОП прийняла Конвенцію № 151 “Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі” та Рекомендацію № 159 “Про процедури визначення умов зайнятості на державній службі”. Конвенція № 151 містила положення, які мали вирішальне значення для запуску механізму захисту інтересів державних службовців та розвитку соціального діалогу в галузі державного управління. Це, насамперед, положення щодо захисту права на організацію, надання можливості для діяльності організаціям державних службовців, процедури участі представників державних службовців у визначенні умов зайнятості, переговорів між сторонами та процедур врегулювання спорів, громадянських та політичних прав державних службовців. У ст. 9 Конвенції задекларовано, що державні службовці користуються рівними соціальними, громадянськими та

політичними правами, як і інші працівники, що має велике значення для нормального здійснення ними права на свободу об'єднання. У ст. 5 задекларовано право на повну незалежність організацій державних службовців від державних органів влади, а ст. 4 гарантує належний захист державним службовцям від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості.

Разом з тим і ця спеціальна Конвенція не була позбавлена прикрих винятків та обмежень прав державних службовців. Зокрема, ст. 1 Конвенції містить обмеження права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі для службовців, котрі посідають посади на високому рівні, чиї функції звичайно розглядаються як такі, що стосуються визначення політики чи управління, або службовців, чиї обов'язки мають строго конфіденційний характер, та вже традиційно – службовців збройних сил і поліції.

Проте головним досягненням цього документа було закріплення, хоча і з певними обмеженнями, права працівників на державній службі на організацію та на участь у процесі визначення умов зайнятості.

Наступний крок у формуванні міжнародно-правових стандартів соціального діалогу у сфері державної служби та державного управління пов'язаний з прийняттям у 1981 р. Конвенції МОП № 154 “Про сприяння колективним переговорам”, яка поряд з приватним сектором поширюється на всю державну службу, за вже традиційним винятком військовослужбовців і поліцейських. І хоч ця конвенція допускає встановлення для державної служби особливих форм застосування її положень з допомогою національного законодавства, вона водночас накладає на державу, яка ратифікує Конвенцію, зобов'язання сприяти процесу колективних переговорів з метою “визначення умов праці і зайнятості”.

Як результат, застосування до державних службовців права на колективні переговори, задеклароване в останніх розглянутих міжнародних актах, дозволило зняти багато існуючих раніше обмежень і суперечностей у сфері соціального діалогу. Зокрема, особливі методи, передбачені Конвенцією № 154 по відношенню до колективних переговорів на державній службі, забезпечили певну гнучкість у застосуванні її положень, що дає змогу враховувати різні національні системи і бюджетні процедури.

Окреме питання у сфері соціального діалогу становить право працівників державного управління на страйк – одне з найбільш спірних питань у сфері соціального діалогу. Хоча в жодній конвенції чи рекомендації МОП не міститься відкритого визнання права на страйк, МОП неодноразово наголошувала на важливості визнання права на страйк у країнах-членах як основного права працівників та їх організацій. Міжнародна конференція праці у двох своїх резолюціях, які визначають основні принципи політики МОП, наголосила на важливості визнання права на страйк у країнах-членах МОП. У Резолюції про скасування антипрофспілкового законодавства в країнах-членах (1957 р.) МОП закликала держави ухвалити закони, які забезпечують ефективну й безперешкодну реалізацію працівниками профспілкових прав,

включаючи право на страйк. Резолюція МОП про права профспілок та їх зв'язки з громадянськими свободами (1970 р.) запропонувала адміністративній раді доручити Генеральному секретарю вжити заходів для того, “щоб розглянути можливість подальших дій для забезпечення повного й загального дотримання прав профспілок у найширшому сенсі” з особливим акцентом, крім усього, на “право на страйк”. За оцінками Комітету зі свободи об'єднань МОП, страйк є важливим правом і одним із головних засобів, за допомогою яких працівники та їхні об'єднання на законних підставах просувають і захищають свої економічні і соціальні інтереси.

Отже, право на страйк визнається в міжнародних актах. Разом з тим воно часто незаконно обмежується в законодавстві і на практиці багатьох держав, особливо це стосується галузі державного управління. Право на страйк для працівників цього сектору характеризується значними обмеженнями порівняно з іншими секторами. Попри існування різних підходів та національних норм, у цілому пряма заборона на страйк для всіх державних службовців сьогодні вважається такою, що порушує права державних службовців на захист їх соціально-трудова та соціально-економічних інтересів. Допустимими вважаються тільки обмеження для окремих категорій державних службовців. Такі обмеження стосуються насамперед найважливіших служб (служб життєзабезпечення) державного управління, тобто тих служб, страйкові дії яких можуть завдати серйозної шкоди населенню країни. До таких служб належать, насамперед, лікарні, пожежні служби, військові організації та ін. Разом з тим навіть усередині таких служб, які вважаються найважливішими, існують окремі категорії працівників, що не повинні бути позбавлені права на страйк. Загалом страйк працівників із числа найважливіших служб може бути забороненим лише тоді, коли існує чітка чи безпосередня загроза життю, особистій безпеці чи здоров'ю всього населення або його частини.

6.2. Організаційно-правове забезпечення діалогових відносин в державному управлінні та місцевому самоврядуванні

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування є ключовими суб'єктами соціального діалогу у відповідних сферах соціально-трудова та соціально-економічних відносин.

Функціонування соціального діалогу в державних органах, органах влади АРК та органах місцевого самоврядування має специфічні особливості (табл. 6.2.1).

Таблиця 6.2.1

Особливості соціального діалогу у органах державної влади та органах місцевого самоврядування

	Особливості соціального діалогу
I.	Соціальний діалог має своїми суб'єктами різні категорії працівників у державних органах, органах влади АРК, органах місцевого самоврядування

II.	Законодавчо визначено різні правові засади здійснення соціального діалогу державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування і працівників, що не є державними службовцями
-----	---

Соціальний діалог має своїми суб'єктами різні категорії працівників у державних органах, органах влади АРК, органах місцевого самоврядування: державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування; працівники, що не є державними службовцями.

Відповідно до Закону України про державну службу, державний службовець – громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету (крім випадків, визначених законом) та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим.

До державних службовців прирівняні посадові особи органів місцевого самоврядування. Посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Існують різні правові засади регулювання соціально-трудових відносин, а відтак, і соціального діалогу державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування і працівників, що не є державними службовцями (рис. 6.2.1).

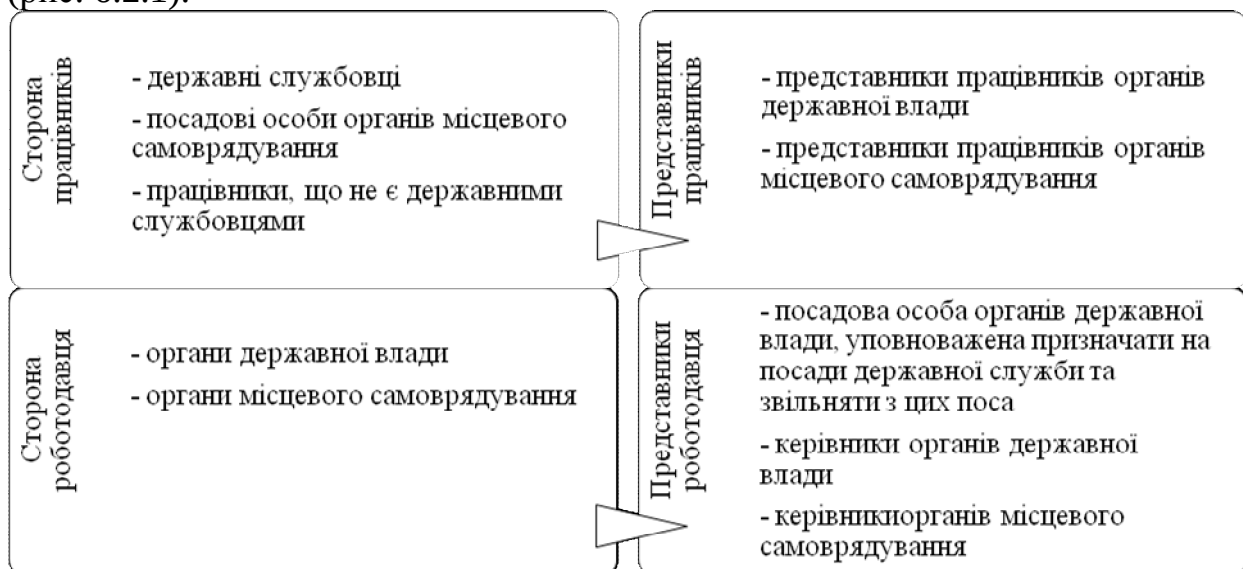


Рис. 6.2.1. Суб'єкти соціального діалогу у державних органах влади та органах місцевого самоврядування

Соціально-трудові відносини працівників державних органів, органів влади АРК, органів місцевого самоврядування, що не є державними службовцями, регулюються на загальних засадах Конституцією України, КЗпП України, Законом України про соціальний діалог в Україні, іншими законами у сфері праці та соціально-трудових відносин.

Функції роботодавця для працівників державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування, які не є державними службовцями, виконує керівник державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим, органі місцевого самоврядування або їх апараті.

Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, служби в органах місцевого самоврядування, а також їх апараті, визначаються Конституцією України та спеціальними законами України: “Про державну службу”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, “Про службу в органах місцевого самоврядування” та іншими законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби, інших центральних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Роботодавцем для державних службовців в органах державної влади, органах влади АРК, посадових осіб органу місцевого самоврядування виступає суб'єкт призначення – державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування чи посадова особа, уповноважені відповідно до законодавства призначати на посади державної служби та звільняти з цих посад.

Структура суб'єктів соціально-трудових відносин є визначальною для формування системи суб'єктів соціального діалогу в державних органах, органах влади АРК, органах місцевого самоврядування.

Держава як роботодавець і сторона соціального діалогу у сфері державної служби України представлена органами державної влади. Так, згідно з п. 13 ст. 1. Закону України про державну службу, у трудових правовідносинах у сфері державної служби роботодавцем є “суб'єкт призначення – державний орган або орган влади Автономної Республіки Крим чи посадова особа, уповноважені відповідно до законодавства призначати на посади державної служби та звільняти з цих посад”.

Законодавчо встановлено також завдання та функції місцевих державних адміністрацій як сторони соціального діалогу на територіальному рівні – брати “участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)” (п. 5 ст. 24).

Законом України про державну службу (Ст. 13) обмежено права державних службовців у сфері соціального діалогу: їм, зокрема, заборонено організовувати та брати участь у страйках.

У частині відносин, не врегульованих Законом України про державну службу, на державних службовців поширюється дія норм законодавства про працю. Державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування, інші працівники органів державної влади, органів місцевого самоврядування як сторона і носій первинного права можуть реалізувати свої права та інтереси у сфері соціально-трудових відносин та соціального діалогу безпосередньо. Водночас вони можуть делегувати окремі свої права та повноваження

організаціям (профспілкам), які вони утворюють або до них вступають. Ці організації реалізують делеговані державними службовцями, посадовими особами органів місцевого самоврядування, працівниками державних органів та органів місцевого самоврядування права на виробничому, галузевому, регіональному, національному та міжнародному рівнях.

Представником інтересів державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та інших груп працівників державних органів, органів місцевого самоврядування України на галузевому рівні є Профспілка працівників державних установ України.

Профспілка працівників державних установ України включає в себе організації чотирьох структурних рівнів (рис. 6.2.2). Профспілка складається з первинних організацій (які можуть створювати об'єднання), територіальних (об'єднання первинних організацій, районні, міські, міськрайонні, міжобласні), регіональних (обласні, Київська міська, Кримська республіканська) організацій.

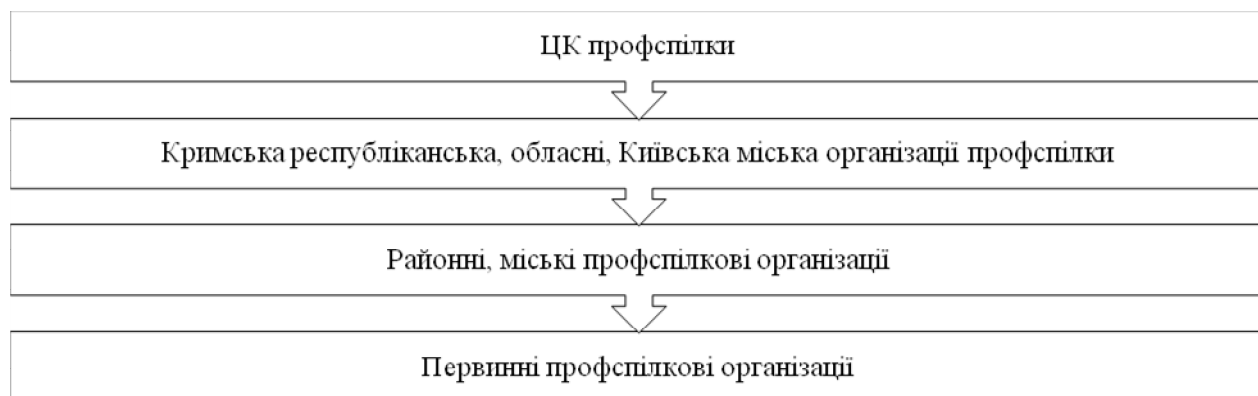


Рис. 6.2.2. Структура профспілки працівників державних установ України

Профспілка об'єднує працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів, службовців Збройних сил України, інших державних установ, організацій, підприємств, банківських та фінансових установ, страхових компаній і суміжних за родом діяльності інших організацій незалежно від форм власності та видів господарювання, учнів та студентів, які навчаються у відомчих навчальних закладах, осіб, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють.

Профспілка працівників державних установ є однією з найчисленніших в Україні, у 2010 р. вона займала 6 місце за кількістю членів серед членських організацій ФПУ. Станом на 1 січня 2012 р. профспілка налічувала 13 527 первинних організацій, 59% яких – чисельністю до 15 осіб. На цей час чисельність членів профспілки становила 418 147 осіб, у тому числі жінок – 71,2%. На галузевому рівні профспілка є стороною діалогу з міністерствами та відомствами, органами виконавчої влади у рамках двостороннього співробітництва. Станом на 01.10.2012 р., ЦК профспілки укладені і діють 13 галузевих угод.

6.3. Формування та розвиток компетентності державних службовців у сфері соціального діалогу

Життєво важливим питанням, що стоїть перед громадянськими суспільствами і урядами сучасних демократій є розвиток представницької демократії, стрижнем якої є соціальний діалог. За оцінками експертів, ефективність соціального діалогу значною мірою визначає рівень компетентності його учасників.

Державі, як носію публічної влади, відведена особлива роль у розвитку соціального діалогу. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального діалогу, у тому числі легалізує їх правосуб'єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім того, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Як законодавець держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудова відносин.

Як арбітр держава:

- уповноважує свої виконавчі органи організовувати взаємодію з профспілками та організаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо;

- надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку представляють: на державному рівні - Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні - міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні - обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад.

Як власник засобів виробництва, через відповідну систему управління ними, держава має проводити діалог з профспілками та організаціями роботодавців, аби створити певний соціальний клімат, необхідний для проведення докорінної ринкової перебудови. Принципи соціального діалогу лежать в основі реалізації державної політики у сфері соціально-трудова відносин, зайнятості, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони і умов праці, соціального захисту населення, соціального страхування, пенсійного забезпечення.

Ефективність розбудови соціального діалогу в Україні, таким чином, визначається спроможністю державних службовців представляти державу.

Професійні компетентності соціального діалогу представників органів державного управління мають складну структуру складовими якої є: 1) загальні компетентності менеджера; 2) загальні компетентності державних службовців; 3) спеціальні компетентності державних службовців; 4) компетентності у сфері соціального діалогу (рис. 6.3.1).

Складові компетентності соціального діалогу державних службовців

1) Загальні компетентності менеджера			
Ініціатива, здійснення впливу, орієнтація на досягнення, директивність/наполегливість			
Когнітивні компетенції (аналітичне та концептуальне мислення), поінформованість			
Упевненість в собі, командне лідерство			
Розуміння місії організації			
Командна робота, розвиток відносин, розвиток інших			
2) Загальні компетентності державних службовців			
визначені Законом “Про державну службу”, правилами внутрішнього службового розпорядку відповідного державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату			
3) Спеціальні компетентності державних службовців (обумовлені профілем посади державної служби)			
комплексна характеристика посади державної служби		рівень професійної компетентності особи	
зміст виконуваної за посадою роботи, перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків		освітньо -кваліфікаційний рівень, досвід роботи та рівень володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками	
4) Компетентності соціального діалогу			
<i>Професійні компетентності</i>		<i>Особистісні якості</i>	
Спеціальна професійна підготовка	Досвід роботи	Духовні	Інтелектуальні
		Комунікативні	Емоційно-вольові

Рис. 6.3.1. Структура професійних компетентностей соціального діалогу представників органів державного управління

За рівнем розвитку розрізняють професійні компетентності базового рівня, практичного рівня та рівня експерта соціального діалогу.

Адекватно відобразити позицію та інтереси держави у системі соціально-трудових та соціально-економічних відносин, що охоплюють широке коло питань. На учасників соціального діалогу, яким надано мандат представляти інтереси держави, покладаються важливі компетенції - укладати національні, галузеві, регіональні і місцеві угоди, які потребують подальшого ефективного виконання взятих державою зобов'язань.

Питання і завдання для самоперевірки та контролю знань

1. Які особливості характерні для розвитку галузевого соціального діалогу в державному управлінні?
2. У яких міжнародних документах закріплено стандарти соціального діалогу в органах державної влади?

3. Які організації забезпечують розвиток соціального діалогу в галузі державного управління в Україні?

4. Запропонуйте та обґрунтуйте перелік професійних компетентностей державних службовців у сфері соціального діалогу?

Список рекомендованої літератури

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 6.

3. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

4. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трошинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – Розділ 6.

5. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf

6. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горєлов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/616/>

ПЛАН СЕМІНАРСЬКИХ І ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Семінарські заняття розраховані на глибоке та повне розкриття слухачами актуальних проблем соціального діалогу в державному управлінні на основі самостійного вивчення рекомендованої літератури. На семінарських заняттях глибше опановуються складні питання, здійснюється колективне творче обговорення й аналіз явищ і проблем соціального діалогу та соціального партнерства в державному управлінні.

Тематичним планом передбачено проведення для слухачів чотирьох практичних занять. Практичні заняття розраховані на детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формування вмінь і навичок їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання завдань за темою дисципліни.

Семінарське заняття 1. Розвиток соціального діалогу як інституту державного управління: обґрунтування політичної пропозиції. Форма проведення – *дебати*.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання семінарського завдання:

1. *Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.*

2. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

3. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трошинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

Джерела, необхідні слухачам для підготовки до семінарського заняття, подані у списках рекомендованої (основної та додаткової літератури). Для підготовки до семінарського заняття слід обов'язково опрацювати основну літературу та бажано ознайомитися з додатковою літературою. До семінарського заняття слухачам додатково пропонується виконання ініціативних завдань.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1. Сучасні стандарти та кращі моделі національного соціального діалогу в європейському врядуванні. Форма проведення – круглий стіл.

Метою практичного заняття є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завдання практичного заняття:

- *Систематизувати знання про стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні;*
- *Сформувати вміння застосовувати стандарти і описувати моделі соціального діалогу в державному управлінні;*
- *Виробити навички визначати стандарти і розробляти дієві моделі соціального діалогу в державному управлінні.*

Методичні рекомендації з підготовки та виконання практичного заняття:

1. Використовуючи рекомендовану основну і додаткову літературу до практичного заняття, здійснити аналіз сучасних стандартів соціального діалогу в європейському врядуванні.

2. Обґрунтувати критерії кращих моделей національного соціального діалогу в європейському врядуванні.

3. Підготуватися до презентації та захисту експертного рішення щодо ключових елементів кращих моделей національного соціального діалогу в країнах ЄС.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання практичних завдань:

1. *Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.*

2. *Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Льчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.*

3. *Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.*

Регламент проведення практичного заняття:

1. Обговорення лекційного матеріалу (тема 2) – 45 хв.

2. Обговорення в групах результатів самостійної роботи слухачів з дослідження європейських стандартів соціального діалогу – 45 хв.

3. Обґрунтування групами ключових елементів кращих моделей національного соціального діалогу в країнах ЄС – 45 хв.

4. Обговорення результатів роботи за темою практичного заняття - 30 хв.

5. Підведення викладачем підсумків заняття - 15 хв.

Навчальні цілі, здобуті на практичному занятті:

- *знання про стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні;*

- *вміння застосовувати стандарти і описувати моделі соціального діалогу в державному управлінні;*

- *навички визначати стандарти і розробляти дієві моделі соціального діалогу в державному управлінні.*

Оцінювання слухачів за критеріями логічності плану; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); кількості використаних джерел і чіткості посилань на них; відображення практичних матеріалів та статистичних даних; оформлення; обґрунтування власної думки слухача з цього питання у вигляді висновку.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2. Завдання і функції держави у системі соціального діалогу: держава – роботодавець; держава – працівники; держава – місцева громада. Форма проведення – дебати.

Метою практичного заняття є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завдання практичного заняття:

- *Систематизувати знання про інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України*

- *Сформувати вміння розпізнавати інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України*

- *Виробити навички* формувати сприятливе інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України

Методичні рекомендації з підготовки та виконання практичного заняття:

1. Використовуючи рекомендовану основну і додаткову літературу, інші джерела спеціальної інформації за темою практичного заняття, підготувати виступи на тему “Завдання і функції держави у системі соціального діалогу” з позиції представника одного з чотирьох протилежних за позицією груп: держава, працівники, роботодавці, місцева громада.

2. Підготувати презентацію виступу за результатами роботи.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання практичних завдань:

5. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

6. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.

7. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

8. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

Регламент проведення практичного заняття:

1. Обговорення в малих групах (представники держави, працівників, роботодавців, місцевої громади) результатів проведеного слухачами дослідження завдань і функцій держави у системі соціального діалогу - 45 хв.

2. Виступи представників груп (обґрунтування своєї позиції і дві відповіді на виступи та запитання інших груп) – 45 хв.

3. Загальна дискусія щодо визначення спільної позиції про завдання і функції держави у системі соціального діалогу - 45 хв.

4. Обговорення змісту доповідей - 30 хв.

5. Підведення викладачем підсумків заняття - 15 хв.

Навчальні цілі, здобуті на практичному занятті:

- *знання* про інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України;

- *вміння* розпізнавати інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України

- *навички* формувати сприятливе інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України

Оцінювання слухачів за критеріями логічності плану; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); кількості використаних джерел і чіткості посилань на них; відображення практичних

матеріалів та статистичних даних; оформлення; обґрунтування власної думки слухача з цього питання у вигляді висновку.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3. Технологія ведення переговорів з розробки колективного договору-угоди. Форма проведення – дискусія з елементами ігрового моделювання (рольова гра).

Метою практичного заняття є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завдання практичного заняття:

- *Систематизувати знання щодо форм і результатів соціального діалогу*
- *Сформувати вміння визначати форми і результати соціального діалогу*
- *Виробити навички упроваджувати технології соціального діалогу в систему державно-управлінських відносин України*

Методичні рекомендації з підготовки та виконання практичного заняття:

1. Використовуючи рекомендовану основну і додаткову літературу, інші джерела спеціальної інформації за темою практичного заняття, дати визначення колективних переговорів та здійснити аналіз змісту колективних договорів і угод.

2. Визначити предмет колективних переговорів з укладання угод національного, галузевого, регіонального рівнів та колективного договору на підприємстві.

3. Ознайомитися з правилами процедури та тактики ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів й угод.

4. Підготуватися до ділової гри з ведення колективних переговорів та укладання колективної угоди (договору) в ролі представника однієї із трьох сторін - держави, роботодавця, працівників.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання практичних завдань:

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

2. Закон України про колективні договори і угоди // Закони України. – Т.6. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – С.5-11.

3. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.

4. *Петроє О.М.* Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / Ольга Михайлівна Петроє. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.

5. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

6. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

7. Текст колективного договору (угоди).

Регламент проведення практичного заняття:

1. Формування робочої групи з розробки колективного договору (угоди) – 15 хв.

2. Ознайомлення з існуючим колективним договором (угодою) – 15 хв.

3. Підготовка до переговорів про новий колективний договір представників профспілок, держави, роботодавців (угоду) – 30 хв.

4. Перша сесія колективних переговорів щодо нового договору (угоди) на основі обміну зустрічними пропозиціями представників профспілок, держави, роботодавців. Сторони пред'являють вимоги, уточнюють з допомогою питань і відповідей значення кожної претензії і коротко охарактеризовують аргументації на їх підтримку - 30 хв.

5. Підготовка до другої сесії переговорів про новий колективний договір представників профспілок, держави, роботодавців – 15 хв.

6. Друга сесія колективних переговорів з укладання нового договору (угоди) - обговорення вимог з аргументацією власної позиції, пошук компромісу за ключовими положеннями колективного договору (угоди) – 30 хв.

7. Заключне обговорення практичного заняття - 30 хв.

8. Підведення викладачем підсумків заняття 15 хв.

Навчальні цілі, здобуті на практичному занятті:

- знання щодо форм і результатів соціального діалогу;
- вміння визначати форми і результати соціального діалогу;
- навички упроваджувати технології соціального діалогу в систему державно-управлінських відносин України.

Оцінювання слухачів за критеріями логічності плану; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); кількості використаних джерел і чіткості посилань на них; відображення практичних матеріалів та статистичних даних; оформлення; обґрунтування власної думки слухача з цього питання у вигляді висновку.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4. Розробка кваліфікаційної характеристики та обґрунтування моделі цільових компетенцій державного управління у сфері соціального діалогу. Форма проведення – панельна дискусія (засідання експертної групи).

Метою практичного заняття є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завдання практичного заняття:

- Систематизувати знання щодо механізмів і напрямів розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

- *Сформувати вміння* обґрунтовувати напрями і механізми розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні

- *Виробити навички* обґрунтовувати та визначати оптимальні шляхи механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

Методичні рекомендації з підготовки та виконання практичного заняття:

1. Використовуючи рекомендовану основну і додаткову літературу до практичного заняття, здійснити теоретичну розробку кваліфікаційної характеристики державного управлінця у сфері соціального діалогу.

2. Оперуючи доданими методичними, дидактичними матеріалами, матеріалами визначити компетенції державного управлінця у сфері соціального діалогу.

3. Запропонувати модель цільових компетенцій державного управлінця у сфері соціального діалогу.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання практичних завдань:

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

2. Опитувальник О.Ліпмана.

3. Компетентнісна модель державного управлінця у сфері соціального діалогу.

Регламент проведення практичного заняття:

1. Обговорення в групах результатів самостійної роботи слухачів з дослідження кваліфікаційної характеристики державного управлінця у сфері соціального діалогу – 45 хв.

2. Формування спільного для групи набору компетенцій державного управлінця у сфері соціального діалогу – 45 хв.

3. Обґрунтування групами моделі цільових компетенцій державного управлінця у сфері соціального діалогу – 45 хв.

4. Обговорення результатів роботи за темою практичного заняття 30 хв.

5. Підведення викладачем підсумків заняття 15 хв.

Навчальні цілі, здобуті на практичному занятті:

- *знання* щодо механізмів і напрямів розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

- *вміння* обґрунтовувати напрями і механізми розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні

- *навички* обґрунтовувати та визначати шляхи оптимізації механізмів і напрямів розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

Оцінювання слухачів за критеріями логічності плану; повноти й глибини розкриття теми; наявності ілюстрацій (таблиці, рисунки, схеми тощо); кількості використаних джерел і чіткості посилань на них; відображення практичних матеріалів та статистичних даних; оформлення; обґрунтування власної думки слухача з цього питання у вигляді висновку.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5. Презентація і захист ІТР “Розвиток соціального діалогу як інституту державного управління”. Форма проведення – проектне моделювання.

Метою практичного заняття є формування професійних компетенцій фахівців державного управління з питань соціального діалогу як інституту державної політики у сфері соціально-економічного розвитку.

Завдання практичного заняття:

Систематизувати знання про:

- інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні
- інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України
- форми і результати соціального діалогу
- критерії соціального діалогу в державному управлінні України
- механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

Сформувати вміння

- аналізувати інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- застосовувати стандарти і описувати моделі соціального діалогу в державному управлінні
- розпізнавати інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України
- визначати форми і результати соціального діалогу
- оцінювати ефективність соціального діалогу в державному управлінні України
- упроваджувати інструменти соціального діалогу і соціального партнерства в практику державного управління у сфері соціально-економічних відносин
- обґрунтовувати напрями і механізми розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні

Виробити навички

- аналізувати інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- визначати стандарти і розробляти моделі дієвого соціального діалогу в державному управлінні
- формувати сприятливе інституціональне середовище для дієвого соціального діалогу в державному управлінні України
- упроваджувати інструменти соціального діалогу в практику державного управління у сфері соціально-економічних відносин
- обґрунтовувати та визначати оптимальні механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні

Методичні рекомендації з підготовки та виконання практичного заняття:

1. Здійснити аналіз механізмів запровадження соціального діалогу в практику державного управління.

2. Обґрунтувати напрями і механізми удосконалення розвитку соціального діалогу як інституту державного управління.

3. Розробити проект політичної пропозиції (аналітичної записки) КМУ.

4. Підготувати презентацію ІТР.

Методичні та дидактичні матеріали для виконання практичних завдань:

1. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.

2. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / Ольга Михайлівна Петроє. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.

3. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.

4. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. Посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Льчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.

5. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.

Регламент проведення практичного заняття:

1. Презентація і захист ІТР - 135 хв..

2. Обговорення та оцінювання результатів ІТР – 30 хв.

3. Підведення підсумків за результатами виконання ІТР – 15 хв.

Навчальні цілі, здобуті на практичному занятті:

знання про:

- інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- стандарти і моделі соціального діалогу в державному управлінні
- інституціональне середовище соціального діалогу в державному управлінні України

- форми і результати соціального діалогу
- критерії соціального діалогу в державному управлінні України
- механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні України

вміння

- аналізувати інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні

- визначати стандарти і розробляти моделі дієвого соціального діалогу в державному управлінні

- формувати сприятливе інституціональне середовище для дієвого соціального діалогу в державному управлінні України

- упроваджувати інструменти соціального діалогу в практику державного управління у сфері соціально-економічних відносин
- обґрунтовувати та визначати оптимальні механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні
- навички*
- аналізувати інституціональні засади соціального діалогу в державному управлінні
- визначати стандарти і розробляти моделі дієвого соціального діалогу в державному управлінні
- формувати сприятливе інституціональне середовище для дієвого соціального діалогу в державному управлінні України
- упроваджувати інструменти соціального діалогу в практику державного управління у сфері соціально-економічних відносин
- обґрунтовувати та визначати оптимальні механізми і напрями розвитку інституту соціального діалогу в державному управлінні

Оцінювання слухачів: ІТР оцінюється за критеріями відповідності вимогам, логічності плану; повноти й глибини розкриття теми; кількості використаних джерел; оформлення; обґрунтування власної думки слухача з цього питання у вигляді висновку.

САМОСТІЙНА РОБОТА СЛУХАЧА

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Самостійна робота слухачів над навчальною дисципліною (модулем) “Соціальний діалог як інститут державного управління” включає такі форми:

- самостійне вивчення тем;
- самостійна робота з літературними джерелами з метою кращого засвоєння програмного матеріалу після відвідування лекцій;
- підготовка обов’язкових модульних завдань;
- підготовка вибіркового дослідницького завдання на базі критичного огляду наукових публікацій, розробки пропозицій щодо вирішення актуальних проблем або прогнозів за обраною тематикою;
- систематизація вивченого матеріалу дисципліни перед іспитом (тестом).

Всі завдання самостійної роботи слухачів поділяються на обов’язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання. Обов’язкові завдання виконуються кожним без винятку слухачем у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

Тематика обов’язкових модульних завдань.

Теми рефератів на семінарських заняттях:

1. Організаційно-правові засади соціального діалогу в Україні.
2. Принципи, рівні, формати і результати соціального діалогу в Європейському Союзі.
3. Механізми розвитку соціального діалогу і внутрішньої соціальної відповідальності сучасних підприємств в Україні.
4. Трудові спори і конфлікти
5. Колективні переговори і договори
6. Співпраця держави, бізнесу, громадськості у забезпеченні умов для гідної праці, соціального захисту і соціально-економічного розвитку

Тематика ініціативних видів навчальної роботи:

1. Сучасні теоретичні підходи до обґрунтування сутності та змісту соціального діалогу.
2. Роль і місце соціального діалогу в процесах соціально-економічного розвитку суспільства.
3. Об'єктивні умови, визначальні для процесів формування та розвитку соціального діалогу в умовах ринкових відносин.
4. Міжнародний досвід ведення соціального діалогу в системі соціально-економічних та соціально-трудових відносин.
5. Функції та завдання суб'єктів соціального діалогу.
6. Умови та складові переговорного процесу.
7. Основні принципи, механізми регулювання сучасних соціально-економічних відносин на принципах соціального діалогу.

Основні вимоги до написання Індивідуальної творчої роботи(ІТР):

- визначити основні розділи ІТР;
- розкрити зміст кожного з розділів ІТР;
- узагальнити висновки та надати пропозиції органам державного управління.

Загальний обсяг роботи – 10-12 сторінок. Обсяг текстуального опису кожного з структурних розділів ІТР – до 3 сторінок.

ПІСЛЯМОВА

Завдання розвитку соціального діалогу як інструменту соціального миру, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення набуває все більшого визнання та політичної підтримки в українському суспільстві. Разом з тим, оцінюючи ситуацію у сфері соціального діалогу в Україні, варто зауважити, що інституційні зміни у цій сфері не впливають з попереднього досвіду, відсутні традиції, звичаї ведення соціального діалогу в умовах ринкової економіки, що є причиною низької його ефективності.

За таких умов ключова роль у підвищенні ефективності соціального діалогу належить державі. Держава наділена надзвичайно важливими

функціями у формуванні сприятливого середовища для соціального діалогу: вона виступає в ролі законодавця, гаранта прав і свобод членів суспільства, роботодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника. Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Втім, за будь-яких умов держава зацікавлена в реалізації прав заінтересованих сторін шляхом узгодження їхніх інтересів на правових та діалогових засадах.

Із ситуативних практик технології соціального діалогу повинні перетворитися на засадничий принцип у вирішенні проблем соціально-економічного розвитку, дієвий інструмент підвищення ефективності, результативності й оперативності державно-управлінської діяльності. Розвитку соціального діалогу в Україні сприятиме виконання таких першочергових завдань, як посилення взаємодії органів державної влади та громадськості під час підготовки і виконання державних рішень, забезпечення прозорості державної політики й доступу до інформації про роботу органів виконавчої влади. Йдеться, зокрема, про виконання зобов'язань проведення консультацій з громадськістю із пріоритетних питань державного і соціально-економічного життя, функціонування консультативно-дорадчих органів - тристоронніх та двосторонніх соціально-економічних рад, соціальних комітетів та ін.

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ

<i>Біпартизм</i>	добровільна, заснована на незалежності та рівноправності сторін, взаємодія організацій працівників і роботодавців
<i>Врядування</i>	правила, процеси, норми поведінки, спосіб здійснення владних повноважень інститутами ЄС, забезпечення їх відкритості, участі громадськості, ефективності та узгодженості
<i>Інституціоналізація</i>	процес утворення стабільних зразків соціальної взаємодії, заснованої на формалізованих правилах, законах, звичаях і ритуалах; правове та організаційне закріплення сформованих у суспільстві форм поведінки, відносин; утворення інституту
<i>Колективний договір</i>	локальний нормативно-правовий акт, укладений між трудовим колективом та роботодавцем, що регулює трудові, соціальні та економічні інтереси роботодавця та працівників. неврегульовані законодавством
<i>Колективний трудовий спір</i>	розбіжності сторін (представників працівників і роботодавців) з приводу встановлення умов праці в колективно-договірному і локальному порядку, які вирішуються зусиллями сторін спору і за участю примирно-посередницьких, арбітражних органів
<i>Колективні переговори</i>	переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, і однією чи кількома організаціями працівників - з іншого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості і (або) б) регулювання відносин між роботодавцями, працівниками та (або) в) регулювання відносин між роботодавцями або їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

<i>Колективно-трудові відносини</i>	відносини виникають між роботодавцем, найманими працівниками (трудовим колективом), їх представницькими організаціями та державою з приводу врегулювання економічних, соціальних та трудових питань
<i>Міжгалузевий і галузевий три-сторонній діалог у ЄС</i>	передбачає взаємодію між соціальними партнерами за участю владних структур на загальноєвропейському, національному, регіональному рівні
<i>Міжгалузевий, галузевий і корпоративний двосторонній діалог у ЄС</i>	здійснюється між європейськими роботодавцями і працівниками на загальноєвропейському, національному, регіональному рівні та соціальний діалог на підприємстві
<i>Міжнародні стандарти у сфері соціального діалогу</i>	задекларовані у документах Організації Об'єднаних Націй (ООН), конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, відтворені в актах Ради Європи, ЄС та інших міжнародних й регіональних організацій норми у сфері соціального діалогу
<i>Національна три-стороння соціально-економічна рада</i>	постійно діючий орган соціального діалогу в Україні; виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу
<i>Незалежний посередник</i>	визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення
<i>Органи соціального діалогу</i>	національні, галузеві (міжгалузеві), територіальні тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).
<i>Організація роботодавців</i>	організація роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців
<i>Первинні суб'єкти соціального діалогу</i>	робітник і роботодавець, які мають права та обов'язки у сфері соціально-трудових відносин, що реалізуються ними безпосередньо або делегуються відповідним організаціям та органам (похідним суб'єктам соціального діалогу)
<i>Працівник</i>	фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю
<i>Професійна спілка (профспілка)</i>	добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)
<i>Репрезентативність суб'єкта соціального діалогу</i>	підтверджена в установленому порядку вимірювана здатність суб'єкта соціального діалогу відповідного рівня представляти інтереси визначеної частини роботодавців або профспілок у галузевому та/або територіальному розрізі для участі у колективних переговорах та делегування представників до органів соціального діалогу. Буває такою, що підтверджується (для суб'єктів соціального діалогу, що представляють інтереси працівників та роботодавців), та автоматичною (для органів державної влади, органів місцевого самоврядування)
<i>Рівень соціального діалогу</i>	умовна площадка, на якій суб'єкти одного статусу вирішують питання економічних та соціально-трудових відносин з використанням інструментарію соціального діалогу
<i>Роботодавець</i>	юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб

<i>Соціальний діалог (МОП)</i>	всі види переговорів, консультацій або просто обмін інформацією серед представників уряду, роботодавців і працівників, або між ними, з питань, що становлять спільний інтерес у галузі економічної та соціальної політики
<i>Соціальний діалог (ЄС)</i>	процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні. Вона передбачає обговорення, спільні дії, іноді переговори між європейськими соціальними партнерами, дискусії між соціальними партнерами та інституціями Європейського Союзу
<i>Соціальний діалог (Закон України “Про соціальний діалог в Україні”)</i>	процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин
<i>Соціальний діалог на рівні європейських компаній</i> <i>Соціальний інститут</i>	призначений для розвитку міжнаціональних відносин підприємців і працівників та регулювання соціального і економічного розвитку в умовах єдиного європейського ринку упорядкування, формалізація і стандартизація суспільних зв'язків і відносин.
<i>Соціально-економічні відносин</i>	сукупність зв'язків, дій, взаємодій та взаємовідносин, які виникають на основі спільної діяльності людей на підставі закріплених норм, принципів, що історично склалися у суспільстві з приводу виробництва, розподілу, обміну і споживання економічного продукту
<i>Соціально-трудові відносини</i>	комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (сторонами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), пов'язаних з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників та членів їх сімей, високої ефективності роботи підприємств.
<i>Сторона соціального діалогу</i> <i>Страйк</i>	носії первинного права у сфері соціально-трудова та соціально-економічних відносин: працівник, власник (роботодавець), держава тимчасове колективне добровільне припинення роботи з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)
<i>Суб'єкт соціального діалогу</i>	юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами у соціально-трудова відносинах
<i>Трипартизм</i>	взаємодія між урядом, працівниками і роботодавцями (через їх представників) як рівноправних і незалежних соціальних партнерів у пошуку рішень з питань, що становлять спільний інтерес
<i>Трудовий арбітраж</i>	орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту)
<i>Форма соціального діалогу</i>	організаційно-правова конструкція, в рамках якої суб'єктам соціального діалогу вдається ефективно вирішувати питання, що становлять взаємний інтерес

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Модернізація України – наш стратегічний вибір : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К., 2011. – 416 с.
2. *Appigo Д., Касале Д.* Глосарій з трудового права та соціально-трудова відносин / *Д. Appigo, Д. Касале* / Перекл. з англ. Тімачов С.М; наук. ред. укр. вид. Приходько С.Г. [Електронний ресурс] // Режим доступу - http://www.declaration.kiev.ua/images/stories/glossary/word_pointer.htm
3. Державна політика в соціогуманітарній сфері. Підручник / [авт. кол. В.А.Скуратівський, П.Трощинський, п.К.Ситник та ін.]: За заг. ред В.А.Скуратівського, В.П.Трощинського.– К.Вид-во НАДУ, 2010. - 284 с.
4. *Петроє О.М.* Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної політики сучасних підприємств в Україні: Навч. посіб. /–К., 2008. – 60 с.
5. *Петроє О.М.* Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / Ольга Михайлівна Петроє. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.
6. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні : європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.
7. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна: навч. посібник : Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Ін-т. підвищ. кваліфікації керів. кадрів., В.А.Гошовська, Л.І.Ільчук; за заг. ред.В.А.Гошовської. – К.: НАДУ, 2010. – 112 с.
8. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; Федерація роботодавців України ; [К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка]. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.
9. Соціальний діалог в Україні. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf
10. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : Аналітична доповідь / Автори: Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles>

Нормативно-правові акти:

1. Конституція України: Прийнята на 5-й сесії України 28червня 1996р. – К: Преса України, 1997. – 80с.
2. Закон України про соціальний діалог в Україні// Офіційний вісник України/ 2011. - № 3. – Ст.168.
3. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду / Указ Президента України від 02.04.2011 за № 347/2011// Урядовий кур'єр. - № 6 (від 07.04.2011) .
4. Закон України Про об'єднання громадян [Електронний ресурс]Режим доступу-<http://rada.gov.ua>
5. Закон України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://rada.gov.ua>
6. Закон України Про організації роботодавців [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://rada.gov.ua>
7. Закон України Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://rada.gov.ua>
8. Закон України про колективні договори і угоди // Закони України. – Т.6. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – С.5-11.
9. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871.

10. Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серп. 2006 р. № 445-р [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
11. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т.Т. 1, 2. – 1560 с.
12. Резолюція “О трипартизме и социальном диалоге”, принята Международной конференцией труда на ее 90-й сессии. Женева, 18 июня 2002 г.[Електронний ресурс] Режим доступу - [// rada.gov.ua/](http://rada.gov.ua/)
13. Міжнародні стандарти:
14. Міжнародна організація праці: Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. – Женева: МБП, 1999. – У 2-х т. – 2242 с.
15. Конвенція МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”, 1948 // <http://zakon.rada.gov.ua>
16. Конвенція МОП № 98 “Про право на організацію і на ведення колективних переговорів”, 1949 // <http://zakon1.rada.gov.ua>
17. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці: ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії (Женева, 18 червня 1998 року) // http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrainian.pdf
18. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Третье издание). - Женева, Международное бюро труда, 2001// <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/russian.pdf>
19. Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств// http://www.oecd.org/departement/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html -
20. Європейська Соціальна Хартія(переглянута): Хартію із заявами ратифіковано Законом України N 137-V (137-16) від 14.09.2006 // Офіційний вісник Верховної Ради України.- 2006. - N 43. - Ст.418.

Додаткова література:

1. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. –Харків: Вид-во “Реал”. –2004. – 175 с.
2. Борисов В.А. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // СОЦИС. –2001. –№5. –С.56-66.
3. Гуляев В. Інформація в системі соціального партнерства // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С.28-30.
4. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы /Пер. с нем. –М.: “Российская политическая энциклопедия” (РОССПЭН), 2002. – 288с.
5. Дубровский М., Чернявский Л. Кризис профсоюзной идеологии // Персонал. – 2001. – № 7. – С. 13 – 18.
6. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Уч.пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
7. Жуков В.І. Оцінка рівня колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 34-41.
8. Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смолівик В.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. – Х.: Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 192 с.
9. Колот А. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С.21-28.
10. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С.14-25.
11. Колот А.М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: стан, шляхи удосконалення / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-тру-

- довые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С.12-22.
12. *Кузьменко В.А.* Роль професійних спілок України у сфері регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 264-270.
13. *Михеев В.А.* Основы социального партнёрства: теория и политика: учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
14. *Мірошниченко О.* Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – Вип.7. – С.200-206.
15. *Мірошниченко О.В.* Методологічні підходи до розробки концепції розвитку соціально-трудового партнерства в Україні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2003. – Вип.6. – С. 202-211.
16. *Мірошниченко О.В.* Роботодавець – його місце та роль у системі соціального партнерства / Соціальне партнерство / С.В.Бакуменко, І.Є.Левенець (кер. авторського колективу), О.М.Грибанов та ін.: Навч. посібник. – К.: 1999. – С.80-106.
17. *Мірошниченко О.В.* Український Союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 26-30
18. Нариси історії професійних спілок України / Федерація профспілок України; гол. ред. О.М. Стоян; кер. автор. колек. О.П. Реєнт. – К., 2002. – 732 с.
19. *Новиков В.* Императивы развития эффективного социального партнерства // Экономика Украины. – 2005. - № 1. - С.80-85.
20. *Новиков В.* Социальное партнерство: пути становления и развития // Экономика Украины. – 2001. - № 4. – С.85-88.
21. *Оленцевич Н.* Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні // Економіст. - 2005. - № 8. – С.70-73.
22. *Осовий Г.В.* Алгоритм розвитку соціального партнерства в Україні (політико-економічний аспект) / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С.32-45.
23. *Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О.* Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики. Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – 411 с.
24. *Поплавська О.* Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. - 2004. - № 1. – С. 42-48.
25. Создавая социальную демократию. Сто лет социал-демократической рабочей партии Швеции /Под ред. Клауса Мисгельда, Карла Мулина и Класа Омарка. – М.: Издательство “Весь мир”, 2001. – 592 с.
26. Социальное партнерство: взаимные обязательства сторон: Справочник / Рос.тресторон.комис. по регулированию социально-трудовых отношений. – М.: НИИТЭХИМ, 2001. – 290 с.
27. Трипартизм і соціальний діалог у системі соціально-трудових відносин //Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. – К.: АПСВ, 2005. – 232 с.
28. *Українець С.* Правові особливості становлення роботодавця в Україні // Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С.27-30.
29. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. –К.: “Трайлик”, СМП “АВЕРС”, 1993. – С.19-46.

30. Фукуяма Френсис. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния // Новая постиндустриальная волна на западе. Анталогия / Под ред. В.Л. Иноземцева. –М.: Academia, 1999. –С.123-162.

31. Хамтон Уилл. Капитализм участия // Мировая экономика и международные отношения. –2000. –№1. –С.35-44.

32. Чернявский Л.С. Социальный диалог и коллективно-договорные отношения в Европейском союзе ориентиры для Украины // Колдоговорная практика на Харьковщине: ее состояние и научное осмысление. Материалы научно-практической конференции /Под общ. ред. Антонова В.Г. –Харьков, 2004. –С. 45-50.

Електронні ресурси

1. Верховня Рада України [Електронний ресурс]: - Режим доступу - // rada.gov.ua/
2. Європейський Економічний та Соціальний Комітет [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.esc.eu.int/>
3. Європейська комісія [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.europa.eu.int/comm>
4. Інститут громадянського суспільства [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.online.km.ua/igs>
5. Інформаційний бізнес-портал (вихід на законодавство) [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.liga.kiev.ua>
6. Кабінет міністрів України [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.kmu.gov.ua/>
7. Київський міжнародний інститут соціології [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.kiis.com.ua>
8. Конфедерація роботодавців України [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.confed.org.ua/>
9. Міжнародна Організація Праці (МОП)[[Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.ilo.org/global/lang--en/>
10. Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.mlsp.gov.ua/>
11. Національна Академія Наук України [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.nas.gov.ua>
12. Національна служба посередництва та примирення [[Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.nspp.gov.ua/>
13. Національна тристороння соціально-економічна рада [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.ntser.gov.ua/>
14. Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]: - Режим доступу - <http://www.niss.gov.ua>
15. Організація Об'єднаних Націй (ООН) [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://www.un.org/>
16. Представництво Європейської комісії в Україні [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://www.delukr.cec.eu.int>
17. Представництво ООН в Києві [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://www.un.kiev.ua>
18. Президент України [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://www.president.gov.ua/>
19. Федерація профспілок України [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://www.fpsu.org.ua/>

Навчальне видання

Петрось Ольга Михайлівна

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Навчально-методичні матеріали

Упорядник

Святненко Вікторія Володимирівна

Відповідальний за випуск *В. А. Дон*
Технічний редактор *Ю. О. Куценко*

Підп. до друку 07.06.2013.
Формат 60 x 84/16. Обл.-вид. арк. 4,91. Ум.-друк. арк. 4,88.
Тираж 60 пр.

Видавець Національна академія державного управління
при Президентові України
03057, Київ-57, вул. Ежена Потьє, 20, тел. 456-67-93.
E-mail: vydav@academy.kiev.ua

Свідоцтво серії ДК № 1561 від 06.11.2003.