

УДК 37:331.482: [34+316.61]-058.837

А. ЦИНА

Полтавський національний педагогічний університет
імені В.Г. Короленка

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ПРИНЦИП ЗАКОНОДАВЧОГО ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Розглядаються шляхи посилення ролі соціального партнерства всіх сторін освітньої діяльності і органів державної влади з охорони праці в галузі освіти, створення механізму соціального захисту суб'єктів освітнього процесу у вигляді збалансованої системи державних і ринкових регуляторів у системі управління охороною праці в галузі освіти.

Ключові слова: освіта, охорона праці, соціальне партнерство, колективне трудове право.

Охорона праці як складова безпеки життєдіяльності людини передбачає вивчення правових, медико-біологічних, соціально-економічних заходів захисту людини, а також техніки безпеки як основної частини охорони праці. Охорона праці в галузі освіти передбачає створення системи забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників закладів освіти та споживачів освітніх послуг у навчально-виховному процесі, охоплюючи правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні й інші заходи. Ефективність заходів із охорони праці забезпечують такі соціальні дії як прийняття законів і нормативних документів із охорони праці в галузі, регламентація трудових дій у процесі праці, оцінка її соціально-економічних аспектів.

Прийняття законів про охорону праці, як завдання суспільства, передбачає визначення основних принципів та умов взаємин суб'єктів трудової діяльності у процесі праці, провідним завданням яких є охорона здоров'я працівників і споживачів послуг [7]. Законодавчі положення утворюють систему стандартів з охорони праці, міжгалузевих і галузевих нормативних документів (правил, інструкцій). Сюди ж належать ряд документів із регулювання соціально-економічних питань навчання, трудової дисципліни, планування і стимулювання заходів із охорони праці, реабілітації потерпілих, праці жінок і підлітків, соціального страхування, економічної ефективності й фінансування робіт із охорони праці [5].

Механізм реалізації законодавчої і нормативної діяльності в галузі охорони праці забезпечується з одного боку загальнодержавними інституціями (гілками влади), з іншого, спеціальними установами з організації та управління охороною праці. Діяльність міністерств і відомств у галузі охорони праці координується та спрямовується вищим міжгалузевим спеціальним інститутом – Державним комітетом України з промислової безпеки та гірничого нагляду. В закладах освіти для організації проведення правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у процесі праці створюються служби з охорони праці. Державний нагляд за додержанням законодавчих та нормативних актів із охорони праці здійснюють Держгірпромнагляд, Комітет ядерного регулювання, Міністерство охорони природного середовища, органи державного пожежного нагляду МНС України, органи та заклади санітарно-епідемічної служби МОЗ України.

Вищий нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законів і норм із охорони праці здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Забезпечення безпеки суб'єктів навчально-професійної діяльності в закладах освіти є однією з актуальних проблем суспільного життя в сучасний період. В умовах ринкових економічних відносин змінити стан умов і охорони праці не можна лише закликами і переконаннями щодо усвідомлення всіма сторонами освітньої діяльності абсолютної пріоритетності життя людини. Потрібне юридичне закріплення прав і обов'язків усіх учасників цієї діяльності в галузі забезпечення безпеки навчання і праці, наявність чіткого і зрозумілого механізму регулювання взаємовідносин між суб'єктами освітньої діяльності, керівництвом освітніх закладів і органами державної влади.

У сучасних дослідженнях цієї проблеми можна виділити такі напрями: регулювання соціально-трудова відносин (А. Колот), зарубіжний досвід соціального партнерства, соціальне партнерство в Україні (С. Дубенко, В. Жуков, В. Нижник, Л. Пашко, С. Українець), оновлення правового механізму регулювання колективних відносин у галузі охорони праці (Н. Болотіна, Г. Чанишева), законодавство України про охорону праці, нормативно-правові акти з охорони праці в галузі освіти (Л. Катренко, І. Пістун) та ін.

Основною метою даного дослідження є посилення ролі соціального партнерства всіх сторін освітньої діяльності й органів державної влади з охорони праці в галузі освіти, створення механізму соціального захисту суб'єктів освітнього процесу у вигляді збалансованої системи державних і ринкових регуляторів у системі управління охороною праці в галузі освіти. Основним методом досягнення цієї мети став аналіз законодавства в галузі охорони праці та практики його застосування у справі налагодження соціального партнерства на рівні суб'єктів освітньої діяльності і держави.

Нове законодавство про охорону праці в галузі освіти перебуває у стадії розвитку разом із формуванням системи ринкових відносин в Україні. З прийняттям у 1992 році Закону «Про оплату праці» на основі формування системи соціального партнерства було закладено правову основу договірної регулювання відносин сторін на основі укладання угод. В останні два десятиліття за умов кризового розвитку економіки виявилось неможливим досягнення соціального порозуміння у вирішенні проблем охорони праці між найманими працівниками, роботодавцями і державою правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають найманий працівник і окремих роботодавець. Узгодження інтересів у галузі охорони праці між указаними суб'єктами і державою створює цілісну систему суспільних відносин, які отримали в зарубіжних країнах назву *інституту соціального партнерства*, що охоплює відносини в галузі охорони праці від національного до рівня конкретного освітнього закладу (роботодавця) [4].

З настанням у світі наприкінці ХХ століття періоду зростання ролі соціального партнерства в Україні започатковано процеси формування колективного трудового права, головними суб'єктами якого виступають колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Із прийняттям у 1999 році Закону України «Про колективні договори і угоди» відбулося законодавче визначення сфери укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання на засадах соціального партнерства. Створенню сучасної правової бази колективного трудового права сприятиме прийняття Закону України «Про соціальне партнерство», «Про об'єднання роботодавців», «Про трудові колективи», проекти яких тривалий час знаходяться на розгляді у Верховній Раді України.

В економічній сфері ідеї соціального партнерства було започатковано в зв'язку з технологічною необхідністю. В подальшому ці ідеї поширилися у сферу вирішення соціально-політичних проблем. Соціальне партнерство стало однією зі складових соціальної політики як системи відносин, які виникають унаслідок розбіжностей інтересів найманих працівників та роботодавців за посередницької ролі держави з узгодження інтересів кожної зі сторін у соціально-трудова сфері та врегулювання соціально-трудова конфліктів. Таку систему соціального партнерства називають *трипартизмом*, коли у процесах врегулювання відносин беруть участь три колективні сторони: організації з представлення інтересів найманих працівників, об'єднання роботодавців та держава [3]. У такому вигляді соціальне партнерство розглядають як правовий

інститут, спосіб діяльності суб'єктів колективних трудових відносин, що розкриває сукупність норм регламентації відносин між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників, їх представницькими організаціями (профспілками) та роботодавцями (їх об'єднаннями) щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за посередницької ролі держави, що виявляється в укладанні колективних договорів. Ознаками партнерства виступають довіра, дотримання домовленостей, участь у спільній діяльності, співробітництво [2].

Реалізація прав і інтересів сторін на засадах соціального партнерства сприяє цивілізованому вирішенню соціально-трудова конфліктів та усуненню суперечностей між інтересами працівників і роботодавців шляхом укладання між ними суспільних угод. Головною ідеологією соціального партнерства стає ідея соціального миру, орієнтуючи педагогічних працівників і споживачів освітніх послуг на поліпшення стану охорони праці без докорінної перебудови системи організації освітнього процесу [3].

Прагнення України забезпечити соціальну злагоду в суспільстві шляхом соціального партнерства через прозорі і прогнозовані відносини між урядом, роботодавцями та найманими працівниками підтверджується її приєднанням до Конвенцій Міжнародної організації праці «Про тристоронні консультації».

Ефективне здійснення соціального партнерства в галузі охорони праці є можливим лише за розвинутих демократичних процедур прийняття рішень на рівні суспільства, коли:

- уряд реагує на критичні виступи трудящих;
- трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними;
- існують правові гарантії повної відповідальності роботодавців у випадку порушення ними зобов'язань, зафіксованих у колективних угодах з працівниками.

В Україні і раніше існували окремі форми соціального партнерства в галузі охорони праці: відповідні розділи в колективних договорах, розгляд питань з охорони праці на виробничих нарадах, радах трудових колективів. Однак ринкові відносини вимагають оновлення правового механізму регулювання колективних відносин в галузі охорони праці [6]. Якщо на рівні закладів освіти колективна співпраця замовників освітніх послуг, педагогічних працівників і керівників освітніх закладів була законодавчо врегульована, то на рівні галузі освіти, регіональному і національному рівнях сьогодні встановлюється нова для нашого суспільства правова модель.

Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні виконує важливу функцію зі створення правової бази для регулювання соціально-трудова відносин, установлення на державному рівні гарантій для трудящих у сфері праці. Виходячи з оновленого розуміння змісту предмета трудового права, можна визначити напрям формування структури нормативно-правового забезпечення охорони праці в Україні від загальних положень через індивідуальне трудове право до колективного трудового права. Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції правового забезпечення охорони праці, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію суб'єктів освітнього процесу, їх правовий статус. Належне місце в загальних положеннях повинно бути відведене нормам із закріплення права на охорону праці, її поняття, зміст, гарантії.

Система законодавства з охорони праці, на відміну від системи охорони праці, що містить правові норми, становить сукупність нормативно-правових актів про охорону праці в різних галузях трудової діяльності людини.

Питання співвідношення понять «соціальне партнерство» і «колективне трудове право» в галузі охорони праці сьогодні необхідно розглядати як загальне й особливе. Колективне трудове право регулює колективні відносини в процесі застосування найманої праці, а предметом соціального партнерства крім цього, можуть бути і питання охорони праці в галузі [1]. Правові межі соціального партнерства в галузі охорони праці визначають комплекс правових норм, що регулюють статус і права організацій

працівників освітніх закладів, споживачів освітніх послуг і організацій роботодавців (керівників освітніх закладів), їхню співпрацю в закладах освіти і поза ними, особливості укладання колективних договорів зі сприяння пом'якшенню трудових конфліктів, вирішенню трудових спорів шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двосторонньої і тресторонньої співпраці.

У загальному розумінні питання охорони праці в галузі освіти є предметом соціального партнерства, потребуючи досягнення згоди між усіма сторонами освітньої діяльності. З іншого боку, норми про соціальне партнерство з регулювання сфери застосування найманої праці складають інститут колективного трудового права. Тому соціальне партнерство нами розглядається як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин у галузі охорони праці і як правовий інститут. Як правовий інститут соціальне партнерство визначає сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами освітніх закладів, замовниками освітніх послуг та їхніми представниками (профспілки та ін.) і роботодавцями (керівниками освітніх закладів) та їх представниками, між об'єднаннями зазначених суб'єктів щодо регулювання відносин у галузі охорони праці найманих працівників і споживачів освітніх послуг та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Соціальне партнерство з охорони праці в галузі освіти є вигідним для всіх сторін-партнерів. Спільний внесок у поліпшення умов освітньої діяльності веде до інтенсифікації навчально-виховного процесу й підвищення якості освіти, що важливо для держави, споживачів освітніх послуг, працівників та керівників освітніх закладів, і одночасно допомагає зберегти здоров'я його учасників.

Список використаних джерел

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия. Версия 2007 года. [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.KM.ru>.
3. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : [навч. посібник] / В. І. Жуков, В. А. Скуратівський. – К. : УАДУ, 2000. – 200 с.
4. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна : аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 38-43.
5. Колот А. Соціально-трудова відносина : теорія і практика регулювання : [монографія] / А. Колот. – К. : КНЕУ, 2004. – 230 с.
6. Нижник. В. М. Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2 (11). – С. 46-54.
7. Українець С. Соціальне партнерство в Україні : перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна : аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 22-25.

Стаття надійшла до редакції 07. 02. 2012.

Цына А.

Полтавский национальный педагогический университет имени В.Г. Короленко, Украина

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ПРИНЦИП ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматриваются пути усиления роли социального партнёрства всех сторон образовательной деятельности и органов государственной власти по охране труда в сфере образования, создание механизма социальной защиты субъектов образовательного процесса в виде сбалансированной системы государственных и рыночных регуляторов в системе управления охраной труда в области образования.

Ключевые слова: образование, охрана труда, социальное партнёрство, коллективное трудовое право.

Tsyna A.

Poltava National Pedagogical University named after Korolenko, Ukraine

SOCIAL PARTNERSHIP AS A PRINCIPLE OF LEGISLATIVE, LEGAL AND JURISTIC PROVIDING OF LABOR PROTECTION IN EDUCATION

The ways of strengthening the role of social partnership of all parties of educational activity and public authorities on a labour protection in the field of education, creation of mechanism of social protection of subjects of educational process as the balanced system of state and market regulators in the system of a labour protection control in area of education are examined.

Keywords: education, labour protection, social partnership, collective labour right.

УДК 37.011

П. ЧАРЧЕНКО

Полтавський національний педагогічний університет
імені В.Г. Короленка

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СТРУКТУРИ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ

У статті проведено дослідження теоретичних підходів до структури комунікативних здібностей та запропонована авторська структура, яка базується на взаємодії стратегічного і тактичного блоку комунікативного процесу.

Ключові слова: здібності, комунікативні здібності, структура комунікативних здібностей.

Постановка проблеми. Гуманізація та демократизація суспільного життя активізують зростання ролі диференціації та індивідуалізації в навчально-виховному процесі, що, у свою чергу, потребують обов'язкового врахування здібностей учнів та розв'язання проблеми їх виявлення та подальшого розвитку. Визначне місце в формуванні міжособових стосунків підлітків займають комунікативні здібності, актуальність розвитку яких розкрита у наукових працях С.Л. Братченка, Н.В. Кузьміної, О.М. Леонтєва, Л.М. Мітіної, Г.С. Трофімової.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що, незважаючи на численні дослідження, подальшого розв'язання потребує проблема розробки структури та визначення етапів розвитку комунікативних здібностей, що породжена термінологічною невизначеністю цього поняття. Зокрема, звужуючи комунікативні здібності до організаторських, деякі науковці визначають їх як здатність до утворення міжособових стосунків, що забезпечують успішну колективну діяльність і визначення в ній свого місця, об'єднання колективу, уміння притягувати до себе людей, що проявляється або у здібностях до лідерства, або в конформізмі, скромності і дисципліні, що отримує загальну повагу колективу, сприяючи об'єднанню останнього [4, с. 178]. Ототожнюючи дане поняття з поняттям «здібності до спілкування», Г.М. Коджаспірова та О.Ю. Коджаспіров визначають комунікативні здібності як «уміння спілкуватися, співпрацювати». У працях О.О. Леонтєва, Г.С. Трохимова комунікативні здібності розглядаються під кутом професійного спілкування педагога і зводяться до перерахування знань і навичок, що необхідні у процесі взаємодії з учнями. Відсутній і єдиний підхід до структури комунікативних здібностей. Тому актуальність зазначеної проблеми, її недостатня розробка в педагогічній і психологічній практиці, необхідність подолання визначених суперечностей щодо даного поняття зумовили актуальність проблеми визначення структури комунікативних здібностей.

Метою статті є визначення структури комунікативних здібностей на основі теоретичного аналізу існуючих підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожна здібність має свою структуру, яка залежить від рівня розвитку особистості, причому структура здібностей має свій спосіб організації, індивідуальну внутрішню будову, що представлена сукупністю