

11. Scholes R. Semiotics and Interpretation / Robert Scholes. – L. : Yale University Press, 1982. – 161 p.

Список довідкових джерел

1. Cambridge International Dictionary of English. – N.Y. : Cambridge University Press, 1995. – 1773 p.

2. Collins Cobuild English Language Dictionary. – L. : Harper Collins Publishers, 1991. – 1704 p.

3. Longman Dictionary of Contemporary English. – Barcelona : Longman, 2000. – 1668 p.

4. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English / Ed. by A.S.Hornby. – Oxford : Oxford University Press, 1995. – 1580 p.

5. Webster's Second New College Dictionary. – Boston ; N.Y. : Houghton Mifflin Company, 2001. – 1500 p.

Список джерел ілюстративного матеріалу

1. Brent M. The Capricorn Stone. – Glasgow : Fontana / Collins Books, 1981. – 286 p.

2. Greenwood L. Wyoming Wildfire. – N.Y. : Zebra Books, 1987. – 459 p.

3. Maugham S.W. The Hour before the Dawn. – N.Y. : Popular Library, 1962. – 192 p.

4. Sheldon S. Bloodline. – N.Y. : Wings Books, 1992. – 302 p.

5. Sheldon S. A Stranger in the Mirror. – N.Y. : Wings Books, 1992. – 270 p.

Цина А.Ю.

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ “СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ” І “СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО” В ІЄРАРХІЇ ЗАХОДІВ ІЗ ДОСЯГНЕННЯ КОНСЕНСУСУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

У процесі життєдіяльності людина повинна вжити заходів для свого захисту від несприятливих факторів навколишнього середовища. Розробка і використання медико-біологічних, соціально-економічних, правових, заходів із захисту людини, а також техніки безпеки складають зміст охорони праці як виду людської діяльності.

Однією з провідних сфер трудових відносин у галузі освіти є відносини з охорони праці. В сучасній Україні відбувається процес оптимізації соціального балансу в унікальній тристоронній структурі: між найманими працівниками, роботодавцями і державою, узгодження соціально-економічних інтересів яких створює систему суспільних відносин, які отримали у європейському просторі назву інституту соціального партнерства, що охоплює соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного роботодавця (підприємства) [1]. Сучасна соціальна політика Європейського Союзу будується на засадах соціального партнерства. Ідея соціального партнерства в галузі охорони праці є основоположною в діяльності Міжнародної організації праці, яка має визнані у

світі компетенції і багатий досвід у соціальній сфері, відіграє важливу роль у розробці принципів охорони праці, якими керуються уряди, організації роботодавців і працівників.

Будучи особливим видом суспільних відносин людей із захисту від несприятливих умов освітньої діяльності, охорона праці в галузі освіти потребує вирішення низки комплексних проблем у процесі різноманітних за характером відносин суб'єктів освітньої діяльності: технічних, природничих, соціальних та юридичних. Комплексність проблем охорони праці визначає складність координації різних за характером дій з метою захисту працівників і споживачів послуг у галузі освіти.

Стан умов і охорони праці потребує прийняття адекватного соціально-економічного механізму регулювання взаємовідносин між працівником, роботодавцем і державою, який ґрунтується на суспільному усвідомленні абсолютного пріоритету життя людини, юридичному закріпленні прав працівника в області забезпечення безпеки праці.

Широка різноманітність взаємин суб'єктів соціального партнерства у сфері охорони праці унеможлиблює передбачуваність всіх нюансів соціально-трудова відносин з охорони праці у декількох статтях законів. Сьогодні держава бере на себе відповідальність за створення певних правил взаємин суб'єктів охорони праці, видання нормативно-правових актів з охорони праці, здійснення контролю за їхнім дотриманням, водночас покладаючи на суб'єктів охорони праці основні обов'язки і надаючи їм певні права, сподіваючись на їхній здоровий глузд та уміння спільно визначати шляхи вирішення проблем сфери охорони праці.

Керівники освітніх закладів (роботодавців), педагогічні працівники та споживачі освітніх послуг мають специфічні інтереси у сфері охорони праці та природно прагнуть до їх задоволення з найменшими для себе витратами. Учасники навчально-виховного процесу зацікавлені у забезпеченні з боку керівників освітніх закладів здорових і безпечних умов праці і навчання. Роботодавці в особі керівників закладів освіти ставлять на перше місце економічні аспекти діяльності і прагнуть звести витрати на охорону праці до мінімуму. Відносини між двома сторонами навчально-виховного процесу хоча і характеризуються відмінністю інтересів, але не докорінним чином. У стратегічному плані ці інтереси збігаються і пов'язані зі збереженням і розвитком галузі освіти. Стосовно поточних інтересів, то у випадках, коли вони не збігаються, ці інтереси можуть бути узгоджені через систему соціального партнерства. Державні органи управління освітою, встановлюючи гарантії прав і обов'язків кожної зі сторін, установлюють механізми виконання норм охорони праці, видаючи для цього закони, створюючи органи управління та нагляду за охороною праці.

Міжнародний досвід засвідчує, що оскільки в єдину систему охорони праці залучені декілька суб'єктів з різними інтересами, найдієвішим для навіть найдосконалішої законодавчої складової цієї системи залишається шлях переговорів, спільних пошуків шляхів розв'язку проблем охорони праці в галузі, тобто все те, що вкладається в поняття "соціальне партнерство" [4]. У

такому розумінні соціальне партнерство виступає найпривабливішою формою регулювання відносин у сфері охорони праці в галузі освіти, що забезпечує її еволюцію у такий стан, де конфлікт вирішується на рівні між профспілковими організаціями і організаціями роботодавців на засадах партнерських відносин, обумовлених збігом стратегічних цілей всіх зацікавлених сторін. Соціальне партнерство на рівні перспективної стратегічної мети характеризується тривалістю і стійкістю. Партнерство на рівні приватних цілей обумовлює його тимчасовість [5].

Без збігу цілей і інтересів усіх зацікавлених сторін соціальне партнерство неможливе. Наймані працівники освіти, споживачі освітніх послуг і роботодавці є сторонами однієї цілісної галузі і вони не можуть існувати одне без одного. Спільний внесок всіх соціальних партнерів у поліпшення умов праці в галузі освіти веде до росту її продуктивності і якості, що важливо для керівників освітніх закладів (роботодавців), і водночас забезпечує збереження здоров'я педагогічних працівників і тих, хто отримує освітні послуги. Якщо ж між ними виникають конфлікти, то обидві сторони завжди зацікавлені у знаходженні дієвих способів їх своєчасного та ефективного розв'язання. Тому поняття “соціальне партнерство”, прийшовши в українську освіту із міжнародного досвіду трудових відносин, сьогодні поступово стає нормою охорони праці в галузі освіти, виступає умовою соціальної стабільності і примирення в суспільстві.

Соціальне партнерство спрямоване на тристоронню взаємодію органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначенні і впровадженні в практику освітньої галузі узгодженої з інтересами всіх трьох сторін соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин [2]. Соціальне партнерство з охорони праці – це система пошуку взаємоприйнятних шляхів рішення загальних проблем охорони праці в закладах освіти, система взаємних домовленостей між усіма сторонами трудових відносин у сфері охорони праці, закріплених:

- у прийнятих державою законах та інших нормативно-правових актах із охорони праці та контролі за їх дотриманням суб'єктами охорони праці на всіх рівнях;
- в угодах про охорону праці, які є невід'ємною складовою частиною колективних договорів;
- у створених комісіях із вирішення проблем охорони праці;
- у формуванні системи управління охороною праці, яка б зацікавлювала (у тому числі через економічні важелі) керівників навчальних закладів (роботодавців) і учасників навчально-виховного процесу в ефективній роботі служби охорони праці, забезпечувала б контроль за додержанням законодавства з охорони праці.

Процес досягнення згоди між сторонами трудових відносин визначається як соціальний діалог. Згідно Закону України “Про соціальний діалог в Україні” від 23 грудня 2010 року [3] соціальний діалог в галузі охорони праці передбачає визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у ході контактних перемовин та обміну думками

між державою, роботодавцями, працівниками та іншими його учасниками в галузі охорони праці, з питань формування та реалізації державної політики з соціального захисту, безпеки та гігієни праці. Прийняття цього закону підтверджує прагнення України забезпечити на засадах соціального партнерства в галузі охорони праці побудову прозорих і прогнозованих відносин між урядом, роботодавцями та працівниками освіти, учасниками навчально-виховного процесу. Взаємодовіра сторін, які беруть участь у діалозі, надає останньому статусу надійних партнерських відносин, робить сторони учасниками сумісної діяльності із пошуку таких взаємоприйнятних рішень у галузі охорони праці, що задовольняли б усіх учасників діалогу.

Суб'єктами (сторонами) соціального партнерства (діалогу) в галузі охорони праці є працівники – в особі профспілок працівників освіти, роботодавці – в особі об'єднань роботодавців (керівників установ освіти), держава – в особі органів державної влади (міністерства і управлінь освіти).

До сфери соціального партнерства з охорони праці в галузі освіти входять досягнення консенсусу з питань застосування найманої праці та надання освітніх послуг з дотриманням техніки безпеки, вимог охорони здоров'я у процесі праці і навчання, забезпечення нормального режиму праці й відпочинку, соціального страхування, встановлення порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, маючи в своїй основі колективний інтерес сторін [6, с. 22]. Світовий досвід засвідчує можливість оптимального вирішення проблем охорони праці за умови орієнтації не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів сторін соціального діалогу. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями, найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів і консультацій при прийнятті рішень в галузі охорони праці соціальними партнерами на всіх рівнях, укладання колективних договорів та угод.

Метою соціального діалогу є досягнення соціальної злагоди між його сторонами в галузі охорони праці шляхом забезпечення балансу соціально-трудова інтересів працівників галузі освіти, роботодавців і держави, запобігання конфліктам і розв'язання суперечностей для створення необхідних умов функціонування та розвитку освітніх закладів усіх форм власності, забезпечення соціального захисту їх працівників та підвищення рівня добробуту та працездатності учасників навчально-виховного процесу.

Соціальний діалог здійснюється сторонами соціального партнерства за їх домовленістю на дво- чи тристоронній основі безпосередньо та, за необхідності, шляхом створення ними органів соціального партнерства на принципах законності, співробітництва, репрезентативності й повноважності сторін, їх незалежності і рівноправності, конструктивності та взаємодії, добровільності прийняття реальних зобов'язань, взаємоповаги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності, обов'язковості дотримання

досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Соціальний діалог в охороні праці в галузі здійснюється на галузевому, територіальному та локальному (виробничому – заклади освіти) рівнях на двосторонній чи тристоронній основі.

На галузевому рівні сторонами соціального діалогу є Профспілка працівників освіти України та Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України – орган управління об'єктами освіти державної власності. Інтереси роботодавців у процесі соціального партнерства на цьому рівні представляють такі неурядові громадські організації як Український союз промисловців і підприємців, Конфедерація роботодавців України, які координують дії учасників щодо політики соціального страхування і охорони праці. Повноваження у сфері соціального партнерства в Україні покладаються на постійно діючі державні органи – Національну раду соціального партнерства та Національну службу посередництва і примирення, які створені для прогнозування виникнення та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів. Це тристоронні організації, до складу яких входять за рівним представництвом кожна зі сторін: уряд, об'єднання підприємців і профспілки.

На територіальному (регіональному) рівні соціальний діалог з охорони праці в галузі освіти здійснюють територіальні організації Профспілки працівників освіти України і управління освіти обласних та місцевих державних адміністрацій, органи місцевого самоврядування, регіональні об'єднання роботодавців галузі освіти.

На локальному рівні (освітні заклади) в соціальному діалозі беруть участь сторони колективних договорів: первинні профспілкові організації працівників закладів галузі освіти України та роботодавці – керівники закладів галузі освіти України.

На галузевому та територіальному (регіональному) рівнях сторони соціального діалогу можуть утворювати постійно діючі органи – галузеві або територіальні (регіональні) комісії соціального діалогу, до складу яких входять на паритетних засадах представники кожної зі сторін соціального діалогу. Колективні переговори проводяться з метою укладання колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються: на галузевому рівні – галузеві угоди, на територіальному (регіональному рівні) – територіальні (регіональні) угоди, на локальному рівні (освітні заклади) – колективні договори. Колективні договори і угоди після їх укладання є обов'язковими для виконання суб'єктами сторін соціального діалогу, які їх уклали. Таке колективне договірне регулювання соціально-трудова відносин з охорони праці є невід'ємною ознакою системи соціального партнерства.

Становлення соціального партнерства з охорони праці в галузі освіти сьогодні стає складовою соціальної політики України, обумовлюючи особливу систему соціально-економічних і юридичних відносин між найманими працівниками освіти, споживачами освітніх послуг та роботодавцями (керівниками освітніх закладів) за посередницької ролі держави в узгодженні

інтересів у сфері охорони праці та врегулюванні соціально-трудо­вих конфліктів.

Соціальне партнерство є ідеологією співробітництва найманих працівників галузі освіти та споживачів освітніх послуг з роботодавцями (керівниками закладів освіти), коли перші не посягають на ос­нови існуючого порядку, а намагаються шляхом реформ і перемовин поліпшити своє становище в галузі охорони праці, укладаючи колективні договори і угоди. Систему сучасного соціального партнерства в галузі освіти в Україні можна назвати трипартизмом, оскільки у врегулюванні соціально-трудо­вих відносин беруть участь три сторони: організації, що представляють ін­тереси найманих працівників і споживачів освітніх послуг, об'єднання керівників навчальних закладів і держава.

Подальша розбудова соціального партнерства з охорони праці в галузі освіти має наповнюватися різними формами взаємодії працівників освіти, споживачів освітніх послуг, керівників навчальних закладів і держави. З прийняттям законів України “Про соціальне партнерство”, “Про трудові колективи”, “Про об'єднання роботодавців”, проекти яких розробляються, буде сформовано правову базу для реалізації колективних трудових відносин з охорони праці в галузі освіти.

Література

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : [навч. посібник] / В. І. Жуков, В. А. Скуратівський. – К. : УАДУ, 2000. – 200 с.
3. Закон України “Про соціальний діалог в Україні” // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – С. 255.
4. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна : аспекти праці. – 1988. – № 1. – С. 38-43.
5. Нижник. В. М. Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2 (11). – С. 46-54.
6. Українець С. Соціальне партнерство в Україні : перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна : аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 22-25.