

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Охорона праці в галузі

Змістовий модуль № 1.
«Нормативно-правові акти охорони праці»

Тема № 1.
**«Соціальний діалог та партнерство з питань
охорони праці в Україні»**

Конспект лекції

Миколаїв
2021

УДК 331.45:316.334.2.

О-75

Рекомендовано до друку рішенням методичної комісії інженерно-енергетичного факультету Миколаївського національного аграрного університету від 08 червня 2021 року, протокол № 10.

Укладач: В. М. Курепін

Рецензенти:

- О.А. Герасіменя - начальник управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради.
- Л. М. Маркіна - доктор технічних наук, доцент, завідувачка кафедри техногенної та цивільної безпеки Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.

Охорона праці в галузі : змістовий модуль 1 «Нормативно-правові акти охорони праці». Тема 1 «Соціальний діалог та партнерство з питань охорони праці в Україні» :конспект лекції / уклад. В. М. Курепін. - Миколаїв : МНАУ, 2021. – 29 с.

У конспекті лекції викладено зміст про соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці; визначення та основні принципи соціальної відповідальності; міжнародні норми соціальної відповідальності; законодавчу основу Євросоюзу з питань охорони праці; міжнародне співробітництво та її напрямки.

УДК 331.45:316.334.2.

© Миколаївський національний аграрний університет, 2021

© Курепін В.М., 2021

Соціальний діалог та партнерство з питань охорони праці в Україні

Лекція № 1.

Питання № 1. Соціальний діалог та партнерство з питань охорони праці в Європейському Союзі й Україні.

Робота відіграє центральну роль у забезпеченні добробуту та якості життя людей та їхніх сімей, надаючи їм засоби для існування та підвищення самооцінки, особистої реалізації та гідності, а також сприяючи соціальній згуртованості та стабільності, миру та економічному зростанню. Крім того, загально визнано, що професійне та особисте життя людей - це не дві окремі сутності, а взаємопов'язані сфери, що постійно взаємодіють. Парадоксально, але незважаючи на загальне визнання важливої ролі праці в житті людей, Міжнародна організація праці (МОП) зазначає, що на роботі гине більше людей, ніж на війні.

Дійсно, за підрахунками, від загальної кількості робочої сили у світі, що становить приблизно 2,84 млрд людей, щорічно близько 2,4 млн людей помирає через нещасні випадки на роботі (350-360 тис. смертей на 270 млн нещасних випадків на роботі) та професійні захворювання (близько 2 млн смертей). *(Україна за рік – більш як 4200 нещасних випадків, зі смертельними наслідками – 400, професійні захворювання – більш 1600 випадків)*. З кожним роком, незважаючи на заходи, що вживаються, у різних країнах зростає рівень виробничого травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками, і кількість профзахворювань.

Стан справ з охороною праці у світі стає все більш актуальною проблемою, тому Міжнародна організація праці, як і інші міждержавні структури (Міжнародна агенція з атомної енергії МАГАТЕ (International Atomic Energy Agency — IAEA); Всесвітня організація охорони здоров'я (World Health Organization (WHO)), розглядає цю тему як частину своєї Програми гідної праці.

Програми МОП є основною системою планування надання підтримки державам-членам, вони розроблена на основі результат-орієнтованого підходу, прийнятого в МОП за основу в плануванні технічного співробітництва. Ці програми окреслюють середньостроковий план, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, профспілками та роботодавцями.

Програма гідної праці для України було розроблено до початку пандемії COVID-19 і доопрацьовано під час карантину навесні та на початку літа 2020 року. Ця глобальна криза спричинила численні по-

бічні ефекти з точки зору попиту та пропозиції, які є відчутними в усіх сферах економіки. Середньо- та довгостроковий вплив пандемії на системи гарантування зайнятості та соціального захисту досі не визначений, і, можливо, документ доведеться переглянути після отримання нових даних.

Програма гідної праці для України є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки МОП в Україні на 2020-2024 роки, вона підтримує національні пріоритети розвитку, визначені у сфері сталого розвитку до 2030 року з урахуванням партнерства між Урядом України та ООН, Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин в Україні.

Консенсус, який був **досягнутий** щодо програми, спрямований на створення робочих місць, розширення соціального захисту, гарантування прав у сфері праці та сприяння соціальному діалогу як ключових складових економічної та соціальної політики України.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможнішу позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

У світі відомі дві основні моделі соціального партнерства:

Перша - біпартизм - роль держави в регулюванні трудових відносин невелика, практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава виступає в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. (Велика Британія, Греція, Ірландія, Іспанія, Канада, США, Японія, **ряд** країн Латинської Америки). Ця модель обмежується укладанням колективних договорів в основному на рівні підприємств, без будь-якого втручання в соціально-трудові відносини з боку держави, окрім законодавчого їхнього регулювання. Об'єднання підприємців, як і профспілок, через своїх депутатів намагаються вплинути на законодавство, а вже через нього – на відносини між соціальними партнерами виробничого рівня.

Друга - трипартизм - тристороння співпраця рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера (Австрія, Бельгія, Норвегія, Фінляндія, Франція, ФРН, Швеція,). Вона характеризується активним втручанням держави в трудові відносини та їх регулюванням у спосіб законодавчого забезпечення трудових відносин і соціального партнерства. Крім того, в цій моделі запроваджено трирівневість партнерства: національний та галузевий

рівні, рівень підприємства (виробничий). У Бельгії, наприклад, на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці.

До неї входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Держава бере на себе законодавчу функцію. На другому, галузевому рівні створюються «паритетні комісії». На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі: підприємці – профспілки.

В залежності від рівня переговорних процесів можна виділити третю модель соціального діалогу, як проміжну між першою і другою моделями (Нідерланди, Швейцарія). За цією моделлю головний акцент у соціальному діалозі зроблено на його галузевому рівні. На рівні всієї країни спільні угоди трьох сторін не приймаються. Співпраця обмежується консультаціями, які мають рекомендаційний характер. Колективні договори на підприємствах, як правило, не укладаються. Підприємства орієнтуються на параметри галузевої угоди та керуються ними. Однією з форм реалізації такої моделі є так звана «зразкова» угода, яка укладається в промисловій галузі й послуговує свого роду орієнтиром для інших.

МОП заохочує трипартизм, сприяючи соціальному діалогу та регулюванню трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найнятих робітників (профспілки), працедавців і держави.

В Україні соціальний діалог як політичний інструмент вирішення соціально-економічних проблем, механізм сприяння поліпшенню умов праці та посилення соціальної злагоди й соціальної справедливості почав розвиватися і впроваджуватися з набуттям країною незалежності у 1991 році. Модель партнерства – трипартизм за якої у врегулюванні соціально-трудова відносин беруть участь на паритетних засадах три сторони: держава, наймані працівники (в особі профспілок) та роботодавці (в особі об'єднань¹). Він став невід'ємною частиною управління ринком праці, завдяки котрій ураховувалися інтереси працівників і роботодавців у процесах формування політики та розроблення законодавства на всіх рівнях.

Соціальний діалог - 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 (стаття № 1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні»).

Соціальний діалог у сфері праці пов'язаний із розбудовою суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців та працівників, він базується на принципах соціального діалогу. Принципи соціального діалогу закріплені як у міжнародно-правових актах, так і в національному законодавстві України.

Закріплення принципів соціального діалогу в сфері праці в міжнародно-правових актах не є новим явищем. Так принципи соціального діалогу передбачено у таких міжнародно-правових актах:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.);
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.);
- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.);
- Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці (1998 р.);
- Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948 р.);
- Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.);
- Конвенція № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» (1951 р.);
- Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (1976 р.);
- Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.);
- Рекомендація МОП № 91 «Про колективні договори» (1951 р.);
- Рекомендація МОП № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» (1951 р.);
- Рекомендація МОП № 94 «Про співробітництво на рівні підприємство» (1952 р.);
- Рекомендація МОП № 113 «Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі» (1960 р.);
- Європейська соціальна хартія (1966 р.);
- Хартія основних соціальних прав робітників (1989 р.);
- Хартія основних прав Європейського Союзу (2000 р.).

У цих актах закріплено такі принципи: принцип свободи об'єднання; принцип захисту прав профспілок, інших представницьких організацій; принцип біпартизму та трипартизму; принцип забезпечення права на колективні переговори; принцип добровільного прийняття **зобов'язань**; принцип обов'язковості та належного виконання колективних договорів, які укладаються в результаті колективних переговорів та інші.

Закріплення у вітчизняному законодавстві основних принципів соціального діалогу у сфері праці має неабияке значення, адже принципи (як основоположні засади) є напрямом руху і розвитку соціального діалогу в державі.

В Україні регулювання правовідносин у сфері соціального діалогу здійснюється:

- Законом України «Про зайнятість населення» (1991 р.);
- Законом України «Про об'єднання громадян» (1992 р.);
- Законом України «Про охорону праці» (1992 р.);

- Законом України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.);
- Законом України «Про оплату праці» (1995 р.);
- Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.);
- Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.);
- Законом України «Про організації роботодавців» (2001 р.);
- Законом України «Про соціальний діалог в Україні» (2010 р.).

Було видано також кілька указів Президента України, 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.

Основні принципи соціального діалогу визначені Законом України «Про соціальний діалог в Україні», стаття № 3.

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

1. Законності та верховенства права. Законність означає реалізацію форм соціального діалогу через сувору відповідальність на основі чинної Конституції, міжнародних договорів, згоди на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, законами та підзаконними нормативно-правовими актами

У 2011 році група членів європейської комісії за демократію через право (Венеційська комісія) підготувала доповідь про верховенства права. У доповіді Венеційської комісії вказані вісім складників цього поняття:

- а) відкритий доступ до закону, положення якого мають бути зрозумілими і передбачуваними;
- б) питання юридичних прав мають, як правило, вирішуватися на підставі закону, а не на розсуд;
- в) рівність перед законом;
- г) влада має здійснюватися відповідно до закону, справедливо і розумно;
- д) права людини мають бути захищені;
- е) мають бути надані кошти для врегулювання суперечок без невинуватених витрат або відстрочок;
- є) суди мають бути справедливими;
- ж) держава має дотримуватися своїх зобов'язань як у рамках міжнародного права, так і національного.

2. Репрезентативності і правоможності сторін та їх представників. Репрезентативність означає здатність профспілкових спілок та організацій роботодавців виступати з певних питань у колективних трудових відносинах, особливо при укладенні колективних договорів і угод, а також колективних трудових спорах. Застосування цього принципу відбувається у разі, якщо в певній справі зацікавлені більше, ніж одна організація профспілок або організація роботодавців, які не утворили спільного репрезентативного органа і не погоджуються на спільну діяльність.

Такий принцип соціального діалогу використовується лише у тому разі, коли йдеться про колективні трудові права та законні інтереси працівників, а під час порушення індивідуальних трудових прав працівників жодна із профспілок не може бути позбавлена права і можливості захищати інтереси особи, яка клопоче про представництво її інтересів.

Правоможність сторін соціального діалогу означає те, що кожна сторона соціального діалогу має підтвердити своє право та можливість брати участь у соціальному діалозі.

Правоможність може регламентуватись положеннями законів, статутами, локальними нормативно-правовими актами підприємств, організацій, установ. У разі порушення цього принципу немає жодного сенсу будь-якій стороні здійснювати реалізацію форми соціального діалогу, адже відсутність повноваженості є відсутністю будь-якої змоги брати участь у соціальному діалозі.

3. Незалежності та рівноправності сторін. Принцип незалежності забезпечує гарантії невтручання органів державної влади та сторін соціального діалогу в процесі здійснення соціального діалогу у сфері праці. Зокрема, норми незалежності профспілок передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Стаття № 12 Закону передбачає незалежність профспілок, заборона втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців у статутну діяльність профспілок.

Принцип рівноправності сторін означає рівність сторін соціального діалогу під час забезпечення соціального діалогу у сфері праці. Тобто жодна зі сторін соціального діалогу не має переваг та привілеїв над іншою стороною, ставлення з боку держави до сторін соціального діалогу і працівників, які користаються правом на свободу об'єднань у професійні спілки.

4. Конструктивності та взаємодії. Означає прийняття домовленості між сторонами, які є реальними та можливими у виконанні і спрямовані на конструктивну, обґрунтовану взаємодію з метою задоволення соціальних потреб працівників.

Принцип взаємодії, як принцип соціального діалогу означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети.

5. Добровільності та прийняття реальних зобов'язань. Принцип добровільності у соціального діалогу означає, що співпраця сторін соціального діалогу неможлива, якщо одна зі сторін приймає рішення під тиском чи примусом. Не можна змусити сторони вести колективні переговори і укладати колективні договори і угоди або брати участь у інших формах соціального діалогу будь-якими адміністративними засобами та заходами.

Прийняття реальних зобов'язань означає що зобов'язання сторін соціального діалогу мають бути реальними, інакше виконання взятих сторонами зобов'язань неможливо. Кожна зі сторін соціального діалогу

має обдуманно підходити до процесу ведення колективних переговорів, розуміючи свої реальні можливості з урахуванням впливу, як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

6. Взаємної поваги та пошуку компромісних рішень. Принцип взаємної поваги означає те, що сторони соціального діалогу мають перш за все поважати пропозиції та рекомендації одна одної, уникати висловлювань та дій, що завдають шкоди діловій репутації інших сторін соціального діалогу.

Цей принцип передбачає унеможливлення поширення свідомо неправдивих відомостей про сторони соціального діалогу, унеможливлення свідомого спонукання схиління сторони соціального діалогу до певних дій в порушення принципів соціального діалогу.

Пошуку компромісних рішень полягає насамперед у досягненні спільних зближених та узгоджених позицій між сторонами. Він є основоположним для існування і забезпечення соціального діалогу.

7. Обов'язковості розгляду пропозицій сторін. Означає те, що кожна зі сторін соціального діалогу має обов'язок розглядати всі пропозиції, звернення, скарги іншої сторони.

8. Пріоритету узгоджувальних процедур. Означає, що соціальний діалог має здійснюватися з урахуванням позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених сторонами рішень.

9. Відкритості та гласності. Принцип відкритості зобов'язує кожну зі сторін соціального діалогу, під час соціального діалогу, діяти відкрито і гарантувати можливість забезпечення громадського контролю над її діяльністю.

Принцип гласності гарантує сторонам соціального діалогу право на доступ до інформації, яка має значення для забезпечення соціального діалогу, зокрема і до інформації іншої сторони соціального діалогу.

10. Обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей. Передбачає, що домовленості, прийняті в результаті соціального діалогу, колективних переговорів, прийняті колективні договори і угоди є обов'язкові для дотримання та виконання сторонами.

11. Відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Означає, що сторони несуть повну відповідальність за прийняті рішення. Будь-які зобов'язання, отримані в результаті соціального діалогу, закріплені у колективних договорах і угодах є відповідальністю його сторін, насамперед юридичну відповідальність за невиконання та/чи неналежне виконання взятих на себе зобов'язань.

Відповідно до статті № 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється на:

1. На національному рівні – сторони діалогу:

а) профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських;

б) сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

в) сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

2. На галузевому рівні – сторони діалогу:

а) профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

б) сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

в) сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

3. На територіальному рівні – сторони діалогу:

а) профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

б) сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

в) сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

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

4. На локальному рівні – сторони діалогу:

а) сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників;

б) сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Відповідно до статті № 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється між сторонами відповідного рівня у формах:

1. Обміну інформацією - здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

2. Консультацій - проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

3. *Узгоджувальних процедур* - здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

4. *Колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод* - проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди на:

- а) національному рівні – генеральна угода;
- б) галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- в) територіальному рівні – територіальні угоди;
- г) локальному рівні – колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Органи соціального діалогу. Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями № 11 та № 17 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», утворюються *Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.*

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні - рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні - рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Повноваження та організація роботи тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу регулюються Законом України «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами.

Рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Соціальний діалог є необхідною умовою європейської інтеграції та підвищення рівня економічного розвитку в Україні.

Детальний розгляд європейських моделей організації системи соціального діалогу доводить унікальність кожної з них та необхідність удосконалення власної моделі із залученням кращих елементів європейських національних систем соціального діалогу. Можна припустити думки, що для України найбільш придатним пілотним проектом міг би стати приклад організації соціального діалогу у Бельгії. Ця модель може бути корисною для активізації роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Відповідно до цієї моделі, члени Ради повинні займатися лише ухвалюванням рішень, основну ж роботу мають виконувати високопрофесійні спеціалісти секретаріату Ради.

Одночасно, успішне функціонування окремих елементів системи соціального діалогу в інших європейських країнах також заслуговує на впровадження в Україні. Так, французька модель соціального діалогу значно розширює коло учасників представництва інтересів не лише соціальних партнерів, але й громадських об'єднань, різних категорій громадян, які призначаються соціально-професійними організаціями та урядом для участі в соціальному діалозі. Реалізація такого підходу збільшує представництво третього сектору в організації соціального діалогу на різних рівнях, розширює його соціальну базу та підвищує легітимність прийнятих рішень.

Досвід німецької моделі соціального діалогу вказує на доцільність створення рад підприємств, здійснення ними в деяких випадках автономної тарифної політики. Також заслуговує на увагу практика країн Центрально-Східної Європи щодо створення додаткових тристоронніх органів, які предметно займаються окремими питаннями: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика, заробітна плата, трудове законодавство, безпека праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, інші питання.

Створення у складі центрального тристороннього органу підкомітетів, які мають бути компетентними не лише в міжнародних питаннях та у таких традиційних сферах, як заробітна плата, соціальне забезпечення, трудові відносини, але й повинні спрямовувати свою діяльність на вирішення низки політико-економічних питань: планування національного розвитку, реструктуризація промисловості, регіональний розвиток, оподаткування, фінансові питання, національний бюджет.

Основні перешкоди для ефективного соціального діалогу та умови для ефективного соціального діалогу в Україні. *Для того, щоб забезпечити результати, соціальний діалог потребує політичної підтримки з боку всіх залучених сторін, взаємної довіри та поваги як рівних партнерів, репрезентативних і легітимних суб'єктів, здатних брати на себе зобов'язання і виконувати їх, а також сприятливої інституційної та правової бази.*

Ефективність соціального діалогу в Україні обмежена. Національна тристороння соціально-економічна рада, як інституція соціального діалогу на національному рівні, з початку 2018 року повноцінно не функціонувала з незалежних від теперішніх сторін причин.

Уряд та соціальні партнери одностайні в розумінні важливості тристороннього соціального діалогу з питань формування соціально-економічної політики в державі та докладають спільних зусиль для відновлення ефективної діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, як основного майданчика соціального діалогу в Україні, з посиленими повноваженнями. Одним із важливих пріоритетів з точки зору соціальних партнерів є збереження паритетності в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Але багаторівнева організаційна система соціального діалогу спричиняє ряд проблем стосовно координації та дублювання діяльності. Так відповідно до Закону «Про соціальний діалог» було створено Національну та територіальні тристоронні соціально-економічні ради для ведення соціального діалогу на національному та територіальному рівнях. Також передбачено, що за ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). Законом «Про зайнятість населення» передбачено, що для погодження рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з профорієнтації та інші органи соціального діалогу. Створені тристоронні органи з управління фондами соціального страхування, а також районні соціально-економічні ради.

Правова база соціального діалогу викладена у Законі «Про соціальний діалог», який підсилюється окремими законами щодо соціального діалогу. Проте, численні чинні правові норми не забезпечують реальний вплив соціальних партнерів на процеси формування політики.

В Україні профспілки та організації роботодавців створені і діють відповідно до Законів «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності». Структура профспілок і організацій роботодавців не співпадає, що викликає певні складності під час ведення соціального діалогу на рівнях, нижчих від національного.

На рівні підприємств роботодавцям та працівникам бракує культури діалогу та практики прозорих та ефективних процедур запобігання та вирішення трудових конфліктів та спорів. Трудові спори, як правило, не вирішуються на робочому місці і часто загострюються та вимагають офіційного втручання третьої сторони, як-от органів інспекції праці або державних посередників у разі колективних спорів або судового розгляду в разі індивідуальних спорів.

Питання № 2. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність виступає невід'ємним елементом у макросистемі «людина-держава-суспільство». Відповідальність людини носить соціальний характер, оскільки людина є членом соціуму і активно з ним взаємодіє при вирішенні завдань свого буття. Вона є елементом системи управління людиною самою собою (внутрішня відповідальність), це фактор управління цією ж людиною з боку колективу, інститутів держави, суспільства (зовнішня відповідальність).

Кожна людина має своє уявлення про особисту соціальну відповідальність, яка визначається її цінностями, настановами. Людині притаманна особиста відповідальність перш за все за саму себе, свої дії (85,4%), результати своєї роботи (по 75,3%), а також за свою родину – дітей, батьків, близьких (70,9%) (результати соціологічного моніторингу, Інститут соціології НАН України). Соціальна відповідальність особистості є тією базою, що формує соціальну відповідальність бізнесу, держави, суспільства.

Соціальна відповідальність держави є одним із механізмів забезпечення якості та ефективності державного управління. До невичерпного переліку функцій держави, що певною мірою відтворюють її соціальну відповідальність, можна віднести: виконання міжнародних обов'язків, досягнення пріоритетних національних інтересів і стратегічних цілей розвитку держави, формування гідних умов життя та перспектив розвитку людини тощо.

Соціальна держава концентрує в собі не тільки консенсус суспільних інтересів, забезпечення рівних прав та свобод, а також базується на фундаменті соціальної відповідальності всіх членів суспільства за добробут та розвиток країни.

Сутність корпоративної соціальної відповідальності у контексті відносин роботодавців та працівників полягає, насамперед, у дотриманні трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій. Способи впровадження та реалізації соціальної відповідальності відрізняються в залежності від економічного стану і розміру підприємства, мотивів власника, способів впливу і очікувань від споживача.

Соціальна відповідальність між сторонами соціально-трудова відносин проявляється:

1. З боку роботодавця – у дотриманні прав громадян, Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу;

2. З боку працівника – у відповідальному, добросовісному ставленню до праці, виконання поставлених завдань та функцій.

Світовий досвід сформував наступні *критерії, що дозволяють визначити підприємство (організацію) як соціально відповідальне:*

- сумлінна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавства;

- виробництво та реалізація якісної продукції;

- реалізація корпоративних програм підвищення професіоналізму співробітників;

- реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;

- реалізація корпоративних програм морального стимулювання персоналу;

- реалізація благодійних та спонсорських проєктів;

- участь у формуванні позитивної громадської думки про бізнес.

Від реалізації принципів соціальної відповідальності бізнес серйозно виграє:

- зростає репутація організації;

- підвищується рівень довіри до діяльності компанії, якості її товарів і послуг;

- підвищується професіоналізм кадрового потенціалу;

- зростає лояльність співробітників до компанії;

- формується безпечне середовище діяльності;

- розвивається корпоративна політика.

У світі існує три рівня соціальної відповідальності бізнесу:

Перший рівень – це так званий «етап листів», коли незадоволені профспілки та держава нав'язують власнику компанії ті або інші заходи. На цьому етапі рушійною силою відносин є примус.

Другий рівень - компанія вступає у взаємодію зі своїми партнерами (персонал, органи влади, місцеве співтовариство та ін.), з метою виявлення взаємовигідних напрямів соціальних інвестицій у контексті комерційної політики.

Третій рівень (найвищому рівні соціальної відповідальності) - бізнес займає активну позицію, ініціюючи реалізацію соціальних проєктів (створення нових робочих місць, програми перепідготовки кадрів, соціальне кредитування тощо).

В Україні соціальна активність бізнесу спостерігається на всіх трьох рівнях: від взаємодії найбільших корпорацій з місцевою владою і населенням до системної благодійності.

Формою прояву корпоративної соціальної відповідальності у внутрішньому середовищі є корпоративна соціальна політика, основні напрямки реалізації якої полягають в наступному:

- забезпечення здорових та безпечних умов праці;
- гідна оплата праці, що забезпечує підвищення рівня життя працівників на основі зростання продуктивності праці, використання мотиваційних форм оплати, участь працівників у прибутках;
- дотримання прав трудящих в галузі соціально-трудова відносин, соціальне партнерство, гарантія свободи діяльності профспілок;
- забезпечення зайнятості шляхом збереження існуючих та створення нових робочих місць;
- розвиток людського й соціального капіталу: підвищення освітнього рівня та професійної підготовки кадрів; затвердження в діловій практиці відносин, заснованих на громадянській відповідальності, чесності, взаємній довірі, високої моралі й етиці;
- впровадження «виробничої демократії» – залучення до участі в управлінні підприємствами рядових акціонерів і найманих працівників, продаж акцій працівникам підприємств, включення їх представників до складу правління та ревізійної комісії акціонерного товариства;
- надання працівникам різноманітних соціальних послуг, передусім у сфері охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля; сприяння у поліпшенні житлово-побутових умов працівників; участь в програмах медичного, соціального і пенсійного страхування;
- створення сприятливого морально-психологічного клімату, виховання працівників у дусі гуманізму, високої моралі і соціальної справедливості.

Трудові відносини у контексті корпоративної соціальної відповідальності є пріоритетними для більшості українських підприємств. Разом з тим розвиток цього напрямку в Україні пов'язується з низкою проблем, які свідчать про відсутність цієї відповідальності або про його імітацію. Трудова парадигма корпоративної соціальної відповідальності охоплює ряд напрямів: заробітна плата, навчання персоналу; недержавне пенсійне та медичне страхування тощо.

Система оплати праці в Україні у більшості випадків дублює радянську модель, що базувалася на дешевій робочій силі з подальшою компенсацією через суспільні фонди споживання.

Корпоративне навчання у майбутньому повинне стати пріоритетом корпоративної соціальної відповідальності в Україні. Чинна система освіти в країні слабо реагує на потреби економіки. За окремими професіями та спеціальностями спостерігається брак кваліфікованих кадрів. Не всі українські підприємства приділяють уваги підвищенню кваліфікації власних співробітників, в деяких видах економічної діяльності роботодавці не практикують ніяких освітніх заходів.

Найбільш поширеною формою недержавного пенсійного забезпечення в Україні є укладення контрактів з недержавними пенсійними фондами. Недержавне пенсійне забезпечення демонструє позитивну динаміку розвитку, але їх активи в загальній грошовій масі мають незначний відсоток. Додатковим інструментом забезпечення соціального захисту працівників є колективне добровільне медичне страхування, коли підприємство укладає договір зі страховиком про страхування своїх працівників або інших фізичних осіб (членів сімей працівників, пенсіонерів) за рахунок підприємства або шляхом перерахування частини заробітної плати працюючих.

Сьогодні у світовій практиці велике значення надається формуванню відповідальності за внесок в добробут суспільства та вплив на оточуюче середовище, так звану соціальну відповідальність організацій всіх типів: комерційних, неприбуткових, громадянських, органів управління та інших. Соціальна відповідальність - це відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство та навколишнє середовище через прозору й етичну поведінку.

Основні принципи соціальної відповідальності:

1. *Підзвітність* - організації мають звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля.

2. *Прозорість* - організації повинні бути прозорі в їх рішеннях і діяльності, які впливають на суспільство і довкілля. Ця інформація має бути легкодоступною і зрозумілою для всіх заінтересованих сторін.

3. *Етична поведінка* - стиль поведінка організацій. Організації повинні приймати і застосовувати стандарти етичної поведінки, які якнайповніше відповідають її призначенню і сфері її діяльності.

4. *Взаємодія з заінтересованими сторонами* - організаціям слід поважати, розглядати інтереси їх заінтересованих сторін та всемірно взаємодіяти з ними.

5. *Правові норми* - організації дотримуються всіх чинних законів і правил, вживає заходів, аби бути обізнаною про застосовані нею закони і правила, інформувати тих осіб в організації, хто відповідальний за дотримання законів і правил, і знати, що такі закони і правила дотримуються.

6. *Міжнародні норми* – організаціям слід поважати міжнародні норми, в тих випадках, коли ці норми є важливими для сталого розвитку і добробуту суспільства.

7. *Права людини* – організації повинні визнавати важливість і загальність прав людини, поважати права, зазначені у Всесвітній Декларації з прав людини.

Міжнародна практика нормативно-правового регулювання соціальної відповідальності бізнесу представлена так званим «м'яким правом», котре включає міжнародні конвенції, декларації, принципи та рекомендації, що складають основу для напрацювання законодавчих актів на національних рівнях. Основними міжнародними документами, що регулюють соціальну відповідальність бізнесу у розрізі профільних організацій є такі:

1. Міжнародна Організація Праці:

1.1. Декларація фундаментальних обов'язків та прав на роботі - провадить рамки міжнародних прав працівників через прийняті міжнародною спільнотою «ключові стандарти трудових відносин», котрі поширюються на: свободи та права сторін у процесі перемовин про оплату праці між підприємцями та урядом; усунення примусової та дитячої праці; усунення дискримінації у трудових відносинах.

1.2. Трьохстороння Декларація принципів щодо транснаціональних компаній та соціальної політики (1977 р., 2000 р.) - встановлює принципи, що пропонують орієнтири транснаціональним компаніям, урядам, організаціям працедавців та працівників у сферах працевлаштування, тренінгів, умов праці та життя і промислових відносин.

1.3. Кодекс поведінки стосовно безпеки та охорони здоров'я - містить практичні рекомендації стосовно відповідальності за безпеку зайнятості та охорону здоров'я як у державному, так і в приватному секторі.

1.4. Кодекс поведінки стосовно ВІА/СНІД - містить фундаментальні принципи розробки політики та практичних посібників, з допомогою яких можливо розробити чіткі відповіді на рівні підприємства, громади та нації стосовно профілактики ВІА/СНІД, управління та пом'якшення впливу ВІА/СНІД на сферу праці, усунення дискримінації на базі реального чи сприйнятого ВІА статусу.

2. Міжнародна Організація Стандартизації (ISO):

2.1. Стандарт ISO14000 - допомагає компаніям встановлювати та дотримуватися систематичних зусиль щодо безперервного покращення їхнього впливу на навколишнє середовище.

2.2. Стандарт ISO 26000:2010 «Настанова по соціальній відповідальності» - це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію. Він надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відпо-

відальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації: наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

Важливо відзначити, що стандарт ISO 26000 розроблений не тільки для бізнес-структур, але також і для профспілок, громадських організацій і державних органів. Він визначає зони відповідальності для кожної організації у її взаєминах із зацікавленими сторонами. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу з зацікавленими сторонами.

Ця настанова дає єдине розуміння соціальної відповідальності і детальну інструкцію для всіх організацій. В ISO 26000 враховані всі ті принципи, які названі в Глобальному договорі ООН.

3. *Глобальна Ініціатива Звітування (GRI)* - міжнародний стандарт звітування щодо добровільного використання організаціями звітів з економічного та екологічного напрямків їх діяльності, продукції та послуг.

4. *Стандарт SA8000 «Соціальна Відповідальність» (Social Accountability International)* – це добровільний моніторинг, сертифікація та оцінювання умов праці у міжнародних компаніях на глобальних ринках. Мета стандарту – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Стандарт містить вимоги щодо таких елементів системи соціальної відповідальності підприємства:

а) дитяча праця – виробництво не використовує працю працівників у віці до 15 років, мінімальний вік знижений до 14 років для країн, діючих у рамках Конвенції МОП № 138, за винятком країн, що розвиваються;

б) примусова праця – виключення примусової праці, включаючи кабалу або борг, заборона запоруки грошима або документами, які засвідчують особу працівника;

в) здоров'я і безпека – забезпечення безпечних і здорових умов праці, здійснення заходів із запобігання травматизму, регулярне навчання техніці безпеки працівників, створення системи для виявлення загроз здоров'ю і безпеці, доступ до вбиралень, душевих (ванних) кімнат і до питної води;

г) свобода асоціації і право на ведення колективних нарад – поважання права створювати профспілки і бути їх членом, можливість проведення колективних нарад, а там, де закон забороняє ці свободи, – сприяння об'єднанню і нарадам між працівниками;

д) дискримінація – заборона дискримінації за ознакою раси, касты, походження, релігії, інвалідності, статі, сексуальної орієнтації, політичних переконань, віку, виключення сексуальних домагань;

е) дисциплінарні заходи – заборона тілесних покарань, психічного або фізичного примусу, словесних образ;

є) робочий час – відповідно до чинного законодавства, але не більше 48 годин на тиждень, мінімум один вихідний день на тиждень, добровільні наднормові, оплачувані і такі, що не перевищують 12 годин на тиждень на регулярній основі;

ж) оплата праці – заробітна плата виплачується за стандартний робочий тиждень і повинна відповідати законодавчим і галузевим стандартам, бути достатньою для задоволення основних потреб працівників і їхніх сімей, відсутність дисциплінарних відрахувань;

з) система управління людськими ресурсами – прагнення не лише пройти сертифікацію, але й інтегрувати стандарт у системи і методи управління.

Система менеджменту, заснована на вимогах SA 8000, має загальні вимоги з ISO 9001. Так, наприклад: визначена керуванням політика компанії в сфері соціальної відповідальності, аналіз і перевірки з боку керівництва, планування, оцінка і вибір постачальників, прийняття коригувальних дій.

Підприємства, на яких приділяється значна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є надійними партнерами у взаємовідносинах. Використання етичних підходів до суспільства в цілому і до своїх співробітників, зокрема створення сприятливої атмосфери в колективі, є критерієм високого рівня менеджменту. І, навпаки, співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним з додатковими ризиками.

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

А наявність на підприємстві інших стандартів, таких як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 і т. д., доповнює стандарт SA 8000, забезпечуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

Одним із значущих світових орієнтирів в розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН - Глобальний Договір ООН (Global Compact). Ідею Глобального Договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі 1999 року. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації.

Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство.

Десять Принципів Глобального Договору:

Орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією.

Права людини

Принцип 1. Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

Принцип 2. Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.

Принципи праці

Принцип 3. Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.

Принцип 4. Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.

Принцип 5. Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.

Принцип 6. Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Екологічні принципи

Принцип 7. Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.

Принцип 8. Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.

Принцип 9. Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.

Антикорупційні принципи

Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирництво.

Упродовж перших двох років підписання Глобального договору компанія має активізувати свою діяльність у соціально відповідальному бізнесі. Після цього вона повинна оприлюднити свій перший «Соціальний звіт».

В Україні Глобальний Договір був започаткований у квітні 2006 року. Зараз кількість учасників Глобального Договору в Україні перевищує 130, які заснували національну мережу з метою поширювати ініціативи корпоративної соціальної відповідальності в Україні, обміну досвідом, освіти та спільних дій.

Залежно від характеру бізнесу та визначених пріоритетів розвитку компанії формулюють свої принципи корпоративної соціальної відповідальності, що базуються на загальновизнаних поняттях. Це добровільна та послідовна діяльність в соціальній, економічній та екологічній сферах.

Соціальні програми компаній носять системний характер, пов'язані з місією та стратегією розвитку бізнесу та спрямовані на задоволення запитів різних заінтересованих сторін.

До документів, в яких закріплена стратегія компанії в галузі корпоративної соціальної відповідальності, належать: колективний договір, кодекс корпоративної поведінки, етичний кодекс, корпоративні стандарти, політики та інші.

Завдання на самопідготовку:

1. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці.

2. Охорона праці як невід'ємна складова соціальної відповідальності.

3. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний стандарт ISO 26000 «Наста-нова по соціальній відповідальності». Вимоги до забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності.

4. Охорона праці - частина соціальної політики ЄС. Директиви ЄС з охорони праці.

5. Рамкова директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників».

6. Трудові норми Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП. Основні Конвенції МОП в галузі охорони праці.

7. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. Основні напрямки співробітництва. Організація об'єднаних націй. Всесвітня організація охорони здоров'я. Міжнародна агенція з атомної енергії. Міжнародна організація праці. Європейський Союз.

Тести для самоконтролю:

1. Коли було розроблено програму гідної праці Міжнародної організації праці для України?

1. У 1991 році.
2. У 2020 році.
3. У 2014 році.
4. У 2019 році.
5. У 2020 році.

2. До якого принципу соціального діалогу відносять реалізацію форм соціального діалогу через сувору відповідальність на основі чинної Конституції, міжнародних договорів?

1. Репрезентативності і правоможності сторін та їх представників.
2. Незалежності та рівноправності сторін.
3. Обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.
4. Відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.
5. Законності та верховенства права.

3. Що не входить до основних принципів соціальної відповідальності?

1. Етична поведінка.
2. Добробут суспільства.
3. Правові норми.
4. Міжнародні норми.
5. Права людини.

4. У якому році було прийнято Європейську соціальну хартію?

1. У 1945 році.
2. У 1948 році.
3. У 1951 році.
4. У 1966 році.
5. У 1989 році.

5. Яку модель соціального партнерства заохочує Міжнародна організація праці?

1. Біпартизм.
2. Трипартизм.
3. Квадропартизм.
4. Проміжну модель.

6. Яка модель соціального партнерства запроваджена в Україні?

1. Квадропартизмі.
2. Трипартизмі.
3. Біпартизмі.
4. Проміжній моделі.

7. До якої форми соціального діалогу між сторонами відповідного рівня відносять визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції?

1. Консультацій.
2. Узгоджувальних процедур.
3. Колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.
4. Обміну інформацією.

8. Який міжнародний стандарт допомагає компаніям встановлювати та дотримуватися систематичних зусиль щодо безперервного покращення їхнього впливу на навколишнє середовище?

1. Стандарт ISO 14000.
2. Стандарт ISO 26000:2010.
3. Стандарт SA 8000.
4. Стандарт OHSAS 18001.

9. Який принцип соціального діалогу унеможливорює діалог, якщо одна зі сторін приймає рішення під тиском чи примусом?

1. Конструктивності та взаємодії.
2. Пріоритету узгоджувальних процедур.
3. Добровільності та прийняття реальних зобов'язань.
4. Обов'язковості розгляду пропозицій сторін.
5. Взаємної поваги та пошуку компромісних рішень.

10. У якій моделі соціального партнерства роль держави в регулюванні трудових відносин невелика?

1. Квадропартизмі.
2. Трипартизмі.
3. Біпартизмі.
4. Проміжній моделі.

11. Який принцип соціального діалогу є основоположним для існування і забезпечення соціального діалогу?

1. Відкритості та гласності.
2. Взаємної поваги та пошуку компромісних рішень.
3. Незалежності та рівноправності сторін.
4. Відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

12. Що не входить до основних принципів соціальної відповідальності?

1. Підзвітність.
2. Прозорість.
3. Створення сприятливої атмосфери в колективі.
4. Взаємодія з заінтересованими сторонами.
5. Правові норми.

13. У якому році було прийнято Загальну декларацію прав людини?

1. У 1945 році.
2. У 1948 році.
3. У 1951 році.
4. У 1966 році.
5. У 1989 році.

14. До якого принципу соціального діалогу відносять забезпечення гарантії невтручання органів державної влади та сторін соціального діалогу в процесі здійснення соціального діалогу у сфері праці?

1. Обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.
2. Законності та верховенства права.
3. Репрезентативності і правоможності сторін та їх представників.
4. Конструктивності та взаємодії.
5. Незалежності та рівноправності сторін.

15. Яку кількість годин на тиждень, згідно стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність», повинні відпрацювати працівники підприємств?

1. Відповідно до чинного законодавства, але не більше 48 годин на тиждень.
2. Відповідно до чинного законодавства, але не більше 40 годин на тиждень.
3. Відповідно до чинного законодавства, але не більше 36 годин на тиждень.
4. Відповідно до чинного законодавства, але не більше 24 годин на тиждень.

16. Який міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності?

1. Стандарт ISO 14000.
2. Стандарт ISO 26000:2010.
3. Стандарт SA 8000.
4. Стандарт OHSAS 18001.

17. На якому рівні соціальної відповідальності бізнесу бізнес займає активну позицію, ініціюючи реалізацію соціальних проєктів?

1. На першому рівні.
2. На другому рівні.
3. На третьому рівні.
4. На четвертому рівні.

18. Який принцип соціального діалогу означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети?

1. Обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.
2. Пріоритету узгоджувальних процедур.
3. Відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.
4. Конструктивності та взаємодії.
5. Взаємної поваги та пошуку компромісних рішень.

19. Коли в Україні був започаткований Глобальний Договір?

1. У 2000 році.
2. У 2006 році.
3. У 2014 році.
4. У 2019 році.

20. За якою моделлю соціального партнерства головний акцент у соціальному діалозі зроблено на його галузевому рівні?

1. Біпартизм.
2. Трипартизм.
3. Проміжну модель.
4. Квадропартизм.

Інформаційні джерела

1. Про соціальний діалог в Україні : [З-н України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI] // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – С. 62.
2. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».
3. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність».
4. Охорона праці в галузі та цивільний захист [Електронний ресурс] : навчальний посібник / В. М. Курепін, К. М. Горбунова, В. М. Курепін [та ін.]. Миколаїв : МНАУ, 2020. 266 с.
5. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16.
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6105>.
6. Курепін В. М., Курепін Д. В. Державне управління у сфері цивільного захисту та безпеки життєдіяльності в умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади. Modern Economics. 2020. № 19(2020). С. 94-100. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-16). URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7419>.

7. Вишняков Д.С. Запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму – запорука підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д.С. Вишняков // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020 – С. 71 – 74. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7022>.
8. Курепін В. М. Зупинимо пандемію: безпека і здоров'я на роботі можуть врятувати життя [Електронний ресурс] / В. М. Курепін : план конспект проведення занять з студентами МНАУ до Всесвітнього дня охорони праці / уклад. В.М. Курепін. - Електрон. текст. дані. – Миколаїв : МНАУ, 2020. – 8 с. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7019>.
9. Іваненко В. С. Органи управління в конфліктних і надзвичайних ситуаціях // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 29-31. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8203>.
10. Курепін В. М. Трудові конфлікти та трудові спори під час протидії поширення коронавірусної інфекції // Українство: динаміка сенсів і вимірів національного буття : матеріали Всеукраїнської наукової конференції, м. Кривий Ріг, 6 листопада 2020 р. Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2020. С. 161-163. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8168>.
11. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 39-42. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204>.
12. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

13. Тищенко І. Є. Соціальний захист осіб з інвалідністю // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 65-66. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8207>.
14. Курепін В. М. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-15](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-15). URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.
15. Іваненко В. С. Цінності та запити сучасної молоді: життєві пріоритети української молоді // Покоління незалежності: ціннісні орієнтири і перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів та магістрантів, м. Костанай, 30 березня 2021р. Костанай : Костанайський регіональний університет імені А. Байтурсинова, 2021. С. 737-741. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9255>.
16. Курепін В. М. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку підприємства // Економіко-правові дискусії : матеріали II міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 14 квітня 2021 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2021. С. 29-32. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9330>.
17. Демченко А. В. Реформи ринку праці під час карантинних заходів у зв'язку з поширенням COVID-19 в Україні // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 17-20. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9820>.
18. Курепін В. М. Міжнародні стандарти: спрощення та гармонізація забезпечення якості та безпеки споживання плодоовочевої продукції // Стратегії інтеграції аграрної освіти, науки, виробництва: глобальні виклики продовольчої безпеки та змін клімату : доповіді учасників міжнародної науково-практичної конференції Міжнародного форуму, м. Миколаїв, 27-28 травня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 23-26. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9514>.
19. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>.

20. Курепін В. М. Кадровий потенціал підприємства як фактор економічної безпеки та антикризової діяльності підприємств аграрного профілю // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 13-14 травня 2021 року Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2021. С. 58-63.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9593>.

21. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

Навчальне видання

Охорона праці в галузі

Змістовий модуль № 1.

«Нормативно-правові акти охорони праці»

Тема № 1.

«Соціальний діалог та партнерство з питань охорони праці в
Україні»

Укладач

Курепін Вячеслав Миколайович

Відповідальний за випуск: Д. Д. Марченко

Технічний редактор: В. С. Іваненко

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 16,2

Тираж 100 прим. Зам. № __

Надруковано у видавничому відділі

Миколаївського національного аграрного університету

54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.