


### Тема 3. Соціальне партнерство як фактор соціально-політичної стабільності в Україні

#### План

1. Партнерство як складова соціальної політики.
2. Моделі партнерства в суспільно-трудовах відносинах.
3. Тенденції розвитку регуляторів суспільно-трудовах відносин в Україні.
4. Етапи впровадження політики соціального партнерства в Україні.

 **Основні поняття:** людський капітал, соціальна політика, страйк; ліберально-консервативна, демократична, соціально-демократична, комплексна модель партнерства.

#### **1. Партнерство як складова соціальної політики.**

У цій лекції ми звернемось із Вами до соціального партнерства, яке орієнтує нас на базовий соціальний процес – матеріальне виробництво. Брак найманої робочої сили або інтенсивність її використання в ринкових умовах підвищує напругу в суспільстві, а також призводить до збільшення експлуатації населення, які для цього не придатні (діти та особи літнього віку). Соціальне партнерство як таке призначене для зняття протиріч між власником підприємства або організації та найманими працівниками, що може забезпечити баланс подальшого людського розвитку.

Розбіжність інтересів учасників процесу виробництва матеріальних благ визначила необхідність формування чіткої системи регулювання суспільно-трудовах відносин, яка б задовольняла кожного з них. Узагальнюючи досвід О. Драган, Л. Цимбалюк [2], виділимо три спроби впорядкування суспільно-трудовах відносин до появи ідеї партнерства:

- 1) Прийняття законів про впорядкування прав бідних та найманих працівників в Англії (1349 -1601 роки);

- 2) Початок у 1889 році Отто Фон Бісмарком реформи соціального страхування, в ході якої була впроваджена виплата за втрату здоров'я найманим працівникам;
- 3) Прийняття у 1891 році Папою Римським енцикліки «*Regrum Novarum*» (Нові справа), де виступає на захист найманих робітників та інших знедолених осіб.

Ці події поклали початок діалогу у сфері трудових відносин на суспільно-державному та релігійному рівні. Тобто, ініціатори соціального партнерства проявляли свою активність ще до його офіційної появи та докладали зусиль для гармонізації соціального простору.

Реалізація соціальної політики у сфері суспільно-трудова відносин здійснюється в трьох напрямках. По-перше, стандартизація, регулювання та контроль кадрової роботи, умов праці та винагороди за неї на суспільно-державному рівні. По-друге, складання домовленостей між власниками засобів виробництва та працівниками щодо поліпшення якості та умов роботи працівників в організації. По-третє, втручання недержавних організацій, які не були байдужими до наявної соціальної нерівності. Втілення соціального партнерства в цій сфері передбачає формування домовленостей між цими ініціаторами покращення суспільного життя.

Засобами реалізації соціальної політики в суспільно-трудова відносинах є внутрішньодержавні нормативно-законодавчі документи та міжнародні правові акти, ратифіковані на території нашої країни. Основними регуляторами та координаторами втілення державної політики партнерства в суспільно-трудова відносинах є національні ради, сформовані на трьохсторонній основі: держава, профспілки, представники підприємців. Зауважимо, від діяльності цих рад залежить не тільки соціальний спокій, а й соціальний розвиток країни.

Італійська влада створила Національну раду з економіки та праці ще у 40-х роках минулого сторіччя. Сьогодні подібні організації функціонують майже у кожній країні світу. Основним завданням подібних установ була та

залишається підтримка порозуміння та діалогу між учасниками матеріального виробництва. До основних напрямків діяльності вказаних рад належать: аналіз та пошук рішень соціальних проблем, розробка соціальних програм, консультування органів державної влади та законодавча ініціатива у сфері захисту прав найманих працівників. Останній напрямок фактично і визначає, чи є майбутнє у соціального партнерства в рамках цієї країни.

Сьогодні в межах єдиного європейського простору робота цих установ координується європейським економічним та соціальним комітетом (*European Economic and Social Committee*). Він регулює роботу важливих для учасників цього об'єднання галузей економіки та допомагає відстоювати права роботодавців та найманих працівників.

У наявних умовах до головних завдань Європейського економічного та соціального комітету відноситься не тільки соціальне партнерство [7]:

- розвиток економічної та соціальної згуртованості в Об'єднаній Європі;
- регулювання єдиного ринку, а також баланс виробництва та споживання;
- підтримка системи транспорту, енергетики, інфраструктури та становлення інформаційного суспільства;
- аналіз та підтримка зайнятості, вирішення соціальних питань та громадянства;
- стимулювання сільського господарства, розвиток села та навколишнього середовища;
- підтримка зовнішніх зв'язків в рамках соціального партнерства.

Разом із цим, подібні управлінські заходи повинні впливати не тільки на забезпечення балансу обміну ресурсами життєдіяльності між власниками підприємств та працівниками на території Європейського союзу, а й на загальне підвищення гуманності у сфері суспільно-трудових відносин в його країнах та поза їх межами.

Стрижневим елементом партнерства в рамках становлення соціальної політики є дотримання принципу консенсусу. Цей принцип є вихідною базою

для підкріплення конструктивного співіснування всіх учасників суспільно-трудова відносин на основі створення простору взаємовигідних інтересів.

У нашому випадку під **консенсусом** слід розуміти досягнення згоди між усіма учасниками суспільно-трудова відносин щодо розподілу прибутку та отримання благ від товарообігу. Питання у тому, що власник підприємства асоціює свою компанію, її продукцію та прибуток із собою, а тому йому дуже важко ділитись результатами спільної праці з іншими учасниками процесу матеріального виробництва. Для цього необхідні дієві управлінські механізми, такі як *соціальний консенсус – вища формою організації обігу ресурсів життєдіяльності у суспільстві*.

Реалізацію політики партнерства в сфері суспільно-трудова відносин можна зобразити наступним чином:



**Рис. 3.1. Механізм реалізації партнерства в соціальній політиці**

У якості регулятора може виступати як рада з соціального партнерства, так і відповідний профільний орган державної влади. Втручання регулятора напряду залежить від гуманності, взаєморозуміння та толерантності взаємодії між основними учасниками суспільно-трудова відносин. Специфікою цього механізму є можливість формувати ініціативні пропозиції щодо регулювання взаємодії між державою, власниками підприємств та представниками

найманих працівників. В зазначеній конструкції соціальний працівник може бути як у структуру власника підприємства у складі кадрової служби, так і складі профспілкової організації, яка захищає права найманих працівників.

Таким чином, політика партнерства реалізується у суспільно-трудовах відносинах на основі принципу консенсусу та гармонізації обміну ресурсів життєдіяльності. У цьому випадку координуючим органом мають бути ради з соціального партнерства, які складаються з представників держави, власників підприємств та найманих працівників. Дана політика в сфері суспільно-трудовах відносинах є основою демократії, зразком комунікації у соціальному просторі та основою для гармонійного співіснування у майбутньому. Як приклад, Європейський економічний та соціальний комітет, який формує збалансовану політику соціального партнерства на всьому просторі, який займають по різному розвинуті країни Об'єднаної Європи.

## **2. Моделі партнерства в суспільно-трудовах відносинах.**

Реалізація політики партнерства в сучасних суспільно-трудовах відносинах передбачає кардинальні зміни в управлінні суспільно-економічним простором. Політика партнерства стимулює спрямований перехід від конфронтації за ресурси життєдіяльності до співробітництва людей з різними інтересами на основі гармонії та гуманізму.

На першому занятті ми говорили з Вами про біпартизм та трипартизм як форми соціального партнерства, які різняться за кількістю учасників. На практиці ці дві форми відображаються у наступних моделях управління соціально-трудохими відносинами.

Модель Отто фон Бісмарка – це управлінська модель, яка: «...установлює твердий зв'язок між рівнем соціального захисту й тривалістю професійної діяльності» [2, с. 12]. Наймані працівники відраховують частину заробленого у спеціальні фонди, які керуються разом із роботодавцями. Держава у цій процес включається дуже опосередковано як арбітр у крайніх випадках.

Модель Вільяма Беверіджа – це управлінська модель, яка: «бере за базу, що будь-яка людина, незалежно від того, відноситься чи не відноситься вона до економічно активного населення, має право на мінімальну захищеність у випадку захворювання, втрати здоров'я, на старість, та з інших причин, що спричиняють зниження або втрату доходів» [2, с. 12]. Держава у даному випадку відіграє провідну роль, а отже ми говоримо про трипартизм, де держава регулятор суспільно-трудових відносин.

Розкриваючи особливості соціальної політики в цій сфері, Т. Ляшенко [4] акцентує увагу на основних напрямках політичної взаємодії в суспільстві та виділяє такі моделі соціального партнерства:

- ліберально-консервативна модель партнерства;
- демократична модель партнерства;
- соціал-демократична модель партнерства.

**Ліберально-консервативна модель партнерства** є формою взаємодії власника підприємства з трудовим колективом без активного втручання органів державної влади. Вказана модель базується на високому рівні правосвідомості та дотриманні традицій, існуючих в системі виробництва матеріальних благ.

Подібна конструкція дозволяє вивільняти ресурси держави для реалізації стратегічних напрямів реалізації соціального розвитку. О. Драган, Л. Цимбалюк вважають, що модель партнерства у США є: «... найбільш лібералізованою. Основний її принцип – відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеження захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат» [2, с. 13]. З одного боку, ця модель фактично цементує соціальну нерівність, а з іншого, змушує громадський сектор бути максимально активним у захисту прав та інтересів громадян.

**Демократична модель партнерства** є формою взаємодії власників підприємств, найманих працівників та органів державної влади на всіх рівнях та у всіх галузях суспільного виробництва. Подібна модель партнерства дозволяє попереджувати конфлікти в суспільно-трудових відносинах на

початковому рівні або взагалі сприяти їх запобіганню. Саме Німеччина є яскравим прикладом цієї моделі, де на соціальні потреби: «перерозподіляється через державний бюджет (близько 50%), для створення розвиненої системи соціального захисту на основі залучення коштів держави та підприємців» [2, с. 13]. Підтримка відповідальності підприємців дає змогу розвивати соціальне партнерство на організаційному рівні, яке б відповідало інтересам держави. Вказана модель дозволяє зберігати цілісність та баланс суспільного простору.

**Соціал-демократична модель партнерства** є формою взаємодії власників підприємств, найманих працівників та органів влади, де останні виконують роль регуляторів суспільно-трудових відносин та забезпечують дотримання норм та стандартів суспільного життя в країні. Найбільш доречним прикладом цієї моделі партнерства є Швеція: «Соціальний захист у Швеції забезпечується у відповідності з європейським соціальним стандартом. Це значить, що при будь-яких життєвих негараздах кожна сім'я може розраховувати на життєвий рівень, який був у цій сім'ї до появи тих негараздів» [2, с. 19]. Великі витрати з державного бюджету на соціальне забезпечення є складним навантаженням на економіку, але, разом із цим, шведи не мають проблем із підтримкою людського капіталу в країні.

Спираючись на наведену інформацію зауважимо, що в процесі розвитку соціального партнерства може використовуватись і біпартизм, і трипартизм, а також їх комплексне поєднання. Все залежить від специфіки розвитку суспільного виробництва та політичного ладу в країні. При цьому, при біпартизмі соціальна робота має розвиватись на організаційному та місцевому рівні, так як нагальним є безпосередній захист активного та працездатного населення, яке приймає участь у процесі матеріального виробництва. При трипартизмі соціальна робота – це прерогатива держави, яка централізовано підтримує баланс ресурсів життєдіяльності в країні.

Обрання моделі соціального партнерства для України має враховувати характер суспільно-економічних відносин, стан ринку праці та існуючі

традиції в цій сфері. Специфіка розвитку економіки країни вимагає посилення соціальної відповідальності виробників товарів та послуг, а також адекватного контролю з боку держави на всіх рівнях суспільно-трудових відносин в країні. Отже, основний орієнтир як на рівні держави, так і на місцях має бути на демократичну модель партнерства. Стимулювання та підтримка адекватного обміну ресурсами життєдіяльності сприяє накопиченню людського капіталу та розбудові ефективного ринку праці в нашій країні.

Підбиваючи підсумки за цією частиною теми зазначимо, що найбільш прийнятним для нашої країни є пошук власного шляху організації партнерства на основі демократичної моделі, яка дозволяє підготувати потенційних учасників партнерства до перспективи збалансованої організації матеріального виробництва. Крім того, з урахуванням незначного досвіду нашої держави в цій сфері наявність дієвого арбітражу суспільно-трудових відносин є запорукою успішного соціального розвитку нашої країни в майбутньому.

### **3. Тенденції розвитку регуляторів суспільно-трудових відносин в Україні.**

Розвиток соціального партнерства завжди залежить від специфіки організації матеріального виробництва. Навіть коли основний цикл життєдіяльності суспільства зміщується на окрему його сферу (інформаційний простір, військово-промисловий комплекс, сільське господарство), необхідно всіляко сприяти балансу розподілу виробництва та споживання благ, щоб у повній мірі забезпечити потенціал для майбутнього розвитку.

Виробники вагомих часток у національному продукті є найбільш активними учасниками громадянського сектору, а тому на них лежить відповідальність за захист інтересів суспільства в цілому. Так в період громадсько-політичних протестів у Білорусі найбільш активно вистоявали громадську позицію представники промислових підприємств та ІТ-галузі. Відповідно, паралельно з розвитком нових галузей виробництва має



стимулюватись і профспілкова діяльність, яка б могла бути основою діалогу в рамках соціального партнерства.

Розвиток профспілкового руху в Україні напряму пов'язаний зі специфікою державотворення. Так, Т. Ляшенко [4] зазначає, що людне революція 1917 року ввела у обіг для впорядкуванні суспільно-трудових відносин застосування примирних камер та третейських судів, що було значним прогресом на шляху гармонізації виробництва матеріальних благ. Це було певною основою для соціального діалогу, яка втратила свій сенс, коли держава монополізувала управління соціальною сферою за радянських часів.

Складність суспільно-політичних процесів у 20-30 роках минулого сторіччя в Україні та наявність тільки однієї політичної партії як представляла робітничий рух обумовили фактичне злиття профспілкових організацій в країні з органами державної влади. Т. Ляшенко стверджує, що: «...у 1933 році робота профспілок в нашій країні фактично дублювала діяльність Наркомату праці» [4, с. 10]. Ця специфіка була і залишається значною перепорою на шляху до розвитку української профспілки як основи партнерства в суспільно-трудових відносинах в нашій країні.

Специфікою радянських профспілок була орієнтація на оздоровлення та виховання високого морального духу працюючих. Незважаючи на свою однобічність, вказана модель піклування та захисту працівників сприяла збереженню та примноженню людського та соціального капіталу на теренах СРСР, а також допомагала у створенні запасу міцності для ринків праці у багатьох незалежних республіках колишнього СРСР в майбутньому.

Роки незалежності в Україні внесли свої корективи в політику захисту прав безпосередніх виробників суспільних благ. На жаль в нашій країні наявний серйозний дисбаланс у регулюванні суспільно-трудових відносин. Профспілка, маючи головним завданням захист інтересів найманих працівників, значно обмежена у своїх можливостях на правовому рівні. Сюди можна віднести як відсутність прямого права законодавчої ініціативи, так і обмеженість впливу на роботодавців. Проте, стаття 44 Конституції України

наголошує: «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей» [3]. Тобто, працюючі українці мають законне право на страйк та можуть їм користатись, якщо це не шкодить національній безпеці та інтересам інших громадян.

Зауважимо, що Помаранчева Революція та Революція Гідності додали свої корективи у відновлення практики захисту інтересів громадського сектору, але навичку діалогу між основними учасниками соціального партнерства ще довго доведеться надолужувати.

Переважна більшість діяльності активних профспілкових організацій стосується таких аспектів:

- ✓ участь в управлінні державним соціальним страхуванням;
- ✓ нагляд за умовами праці найманих працівників;
- ✓ внесення пропозицій щодо підвищення рівня заробітної плати.

На жаль сьогодні більшість працюючої молоді вважають, що вони можуть владнати свої відносини з роботодавцем без профспілки, але діюче законодавство дозволяє при наявності ініціативної групи та підтримки трудового колективу створити власну первинну профспілкову організацію, яка зможе бути максимально ефективною для конкретної організації.

Давайте разом з вами розберемо певну специфіку проведення страйку, яка визначена у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [5]:

1. Рішення про початок страйку приймається загальними зборами найманих працівників шляхом голосування та оформлюється протоколом;
2. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку;
3. Страйкарі зобов'язані письмово попередити роботодавця не пізніше як за 7 днів до початку страйку на звичайному підприємстві та не пізніше як за 15 днів на безперервно діючому підприємстві;

4. Страйкарі мають погодити своє місцеперебування під час страйку з роботодавцем.
5. Якщо страйкарі порушили вимоги та букву цього закону, то страйк вважає протизаконним.

Спираючись на цю інформацію, необхідно виділити необхідність створення активної просвітницької та правозахисної організації, яка б значним чином змінила характер відносин між власником засобів виробництва та найманим працівником на користь останнього, тому що це вигідно всім учасникам соціального діалогу. Характер сучасних ринкових відносин вимагає активізації ролі та місця профспілок в організації суспільно-трудова відносин і захисті працюючого населення нашої країни. З урахуванням суспільно-державних змін варто, щоб до цього процесу на рівні громади долучався соціальний менеджер або соціальний працівник, які слідкують за змінами соціальних потреб її мешканців.

Таким чином, специфічними тенденціями розвитку регуляторної політики в сфері суспільно-трудова відносин в Україні є слабкість впливу спілок трудящих на початку інтенсивної індустріалізації країни, дублювання функцій профспілок та органів державної влади у радянські часи та складність відновлення їх прав в умовах незалежності. Поліпшення ситуації вимагає підтримки політичної волі, спрямованої на захист працездатного населення країни та розбудову деталізованого правового регулювання на засадах партнерства, а також залучення фахівців із соціальної роботи для розв'язання суспільно-трудова конфліктів на рівні громади.

#### **4. Етапи впровадження політики соціального партнерства в Україні.**

Розбудова політики соціального партнерства в Україні на демократичних засадах передбачає визначення чітко визначення статусів учасників партнерства в суспільно-трудова відносинах, норм та правил його регулювання, а також методів реалізації на регіональному рівні. Формування

соціального партнерства в нашій країні пройшло важливий шлях «з гори – вниз», в якому можна визначити окремі етапи.

**Перший етап.** «Наказом Президента України від 23 травня 1993 року було створено *Національну Раду соціального партнерства*» [6, с. 453]. Створення регулятора, арбітра та консультанта є запорукою балансу відносин у процесі виробництва суспільних благ. Поряд із цим, цей орган повинен бути чітко вписаний в систему суспільно-трудових відносин у країні.

**Другий етап.** «1 липня 1993 року було прийнято Закон України «Про колективні договори та угоди» [6, с. 453]. Крім того, починаючи з 1993 року, відбувається формування норм та правил взаємодії між власниками засобів виробництва і найманими працівниками в умовах ринку. В межах цієї правової конструкції укладаються угоди між представниками учасників суспільно-трудових відносин та органами державної влади.

**Третій етап.** «Наказом Президента України від 17 листопада 1998 року створюється *Національна служба посередництва та примирення*» [6, с. 453]. Цим документом було обрано стратегічний напрямок розвитку політики соціального партнерства, в першу чергу, на розв'язання існуючих конфліктів, а потім на їх попередження.

**Четвертий етап.** «В листопаді 1998 року була створена *Конфедерація роботодавців України*; 15 вересня 1999 року був прийнятий Закон України «Про професійні союзи, їх права та гарантії діяльності» [1, с. 353]. Формування системи представницької взаємодії між учасниками суспільно-трудових відносин повинно включати в себе окреслення сфери функціонування кожного із них.

На четвертому етапі реалізації політики партнерства в суспільно-трудових відносинах в нашій країні відбулась фіксація статусів основних його учасників, окрім держави. На наданий момент вага державного та комерційного секторів партнерства в Україні врівноважує, але практика захисту громадських прав та інтересів ще потребує належної систематизації.

**П'ятий етап.** На ньому формуються зв'язки та порядок взаємодії між учасниками партнерства, збирається його «конструкція» та визначаються напрямки та галузі матеріального виробництва, в яких воно повинно активно застосовуватися. Так, на сьогодні активно розвивається дискусія щодо необхідності створення профспілки фахівців ІТ-галузі, незважаючи на те, що держава і так максимально сприяє її розвитку.

**Шостий етап.** Долучення органів місцевого самоврядування до розв'язання насущних соціально-трудова проблем, які існують на рівні громади. Залучення муніципальних соціальних працівників до аналізу умов роботи трудових колективів, або розвиток приватної соціальної служби на підприємствах, що запобігло б появі зазначених проблем у майбутньому.

У реалізацію соціального партнерства необхідно закласти норми та правила, які б передбачали однакові можливості впливу учасників один на одного та представництва власної позиції в процесі взаємодії. Обрана модель соціального партнерства є не тільки механізмом балансування відносин «власник підприємства – найманий працівник», а й засобом підвищення продуктивності праці та добробуту населення країни.

Відтак, механізм втілення партнерства в суспільно-трудова відносинах включає створення координуючого органу, загальної правової бази у сфері суспільного виробництва, виокремлення представницьких органів партнерства та створення чіткою та врегульованої системи взаємозв'язків між ними. Специфіка розвитку ринкових відносин в Україні передбачає виокремлення особливих умов для реалізації політики соціального партнерства в процесі виробництва суспільних благ. Так, Т. Ляшенко визначає такі [4]:

1. Виконання державою функцій регулятора та гаранта щодо укладення та забезпечення двосторонніх угод між власниками підприємств і найманими працівниками;

2. Проведення органами державної влади активної політики, що розвитку та стимулювання балансу попиту та пропозиції на ринку праці;
3. Відновлення та розвиток різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємством;
4. Формування світогляду рівності всіх учасників соціального партнера перед законом.

Підбиваючи підсумки зазначимо, що комплексне перетворення та реорганізація правового, морального та політичного простору в напрямку збалансованості соціальної взаємодії є необхідною умовою для втілення соціального партнерства. Реалізація політики партнерства в суспільно-трудовах відносинах в Україні проходить у вигляді балансування та гармонізації взаємодії праці та капіталу. Вагому роль в цьому процесі має відігравати держава як арбітр та гарант партнерства. Крім того, сукупність важелів партнерства має впливати на всі напрямки та сфери суспільного виробництва в країні. В рамках адміністративно-територіальної реформи вагоме значення тут відіграє залучення органів місцевого самоврядування та працівників соціальної сфери для покращення суспільно-трудовах відносин у регіоні.

### **???** Питання для самоконтролю

1. Для чого призначене соціальне партнерство в структурі заходів із соціальної політики?
2. Якими були три спроби впорядкування суспільно-трудовах відносин до появи соціального партнерства?
3. Яким чином розрізняються моделі Отто Фон Бісмарка та Вільяма Беверіджа в контексті функціонування соціального партнерства?
4. У яких напрямках відбувається реалізація партнерської соціальної політики у сфері суспільно-трудовах відносин?
5. Які моделі соціального партнерства виділяє Т. Ляшко відносно діючої соціальної політики?

6. Як застосовується соціальне обслуговування при домінуванні трипартизму або біпартизму в країні?
7. Чого стосується переважна більшість діяльності активних профспілкових організацій в Україні?
8. В Україні раніше легалізували діяльність об'єднань роботодавців чи професійних союзів?
9. Яким нормативними актами регламентується право найманих працівників на страйк та порядок його проведення?
10. На якому етапі розвитку соціально-трудового партнерства відбувається фіксація статусів його учасників?

 **Тести та завдання для самоперевірки:**

1. Яка країна першою створила Національну раду із соціального партнерства?
  - а. Італія,
  - б. Німеччина,
  - в. Нігерія,
  - г. Марокко.
2. Який комітет Європейського парламенту займається реалізацією соціального партнерства в Європейському союзі?
  - а. Європейський економічний та соціальний комітет;
  - б. Комітет із правових питань;
  - в. Комітет із прав жінок і гендерної рівності.
3. До якої форми соціального партнерства відноситься модель Вільяма Беверіджа?
  - а. Біпартизм,
  - б. Трипартизм,
  - в. Мультипартизм.
4. На якому рівні приймається рішення про проведення страйку на підприємстві?

- а. На загальних зборах найманих працівників;
- б. На комісії з аналізу якості роботи підприємства;
- в. На нараді керівників підприємства.

5.3 чим пов'язується порядок здійснення права найманих працівників на страйк відповідно до діючих нормативно-законодавчих актів?

- а. з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей;
- б. з урахуванням необхідності забезпечення стабільності роботи підприємства, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей;
- в. з урахуванням необхідності забезпечення стабільності роботи підприємства, охорони здоров'я, ветеранів підприємства.

### Практичні завдання

1. Проведіть мозковий штурм на тему «Перспективи розвитку первинних профспілкових організацій та професійних спілок в Україні».

2. Поділіть групу на три команди та проаналізуйте переваги та недоліки ліберально-консервативної, демократичної та соціал-демократичної моделей партнерства.

3. Створіть таблицю «Основні етапи впровадження політики соціального партнерства в Україні». Коротко охарактеризуйте кожний етап. Зробіть підсумковий висновок щодо перспектив соціального партнерства.

Етапи розвитку соціального партнерства	Стисла характеристика
<b>Висновки:</b>	

### Література

1. Бойко М.Д. Трудове право України. Київ: ТОВ «ЦНЛ», 2014. 400 с.



2. Драган О.І., Цимбалюк Л.Г. Соціальна політика: Конспект лекцій для студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» галузі знань «Економіка і підприємництво» денної форми навчання. Київ :НУХТ, 2012. 116 с.

3. Конституція України. Дата оновлення 03.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print>

4. Ляшенко Т. М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: автореф. дис. ... ступеня канд. політ. наук: 23.00.02 «Політичні інститути та процеси», Київ, 1998. 18 с.

5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 зі змінами № 137/98-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

6. Трудове право України: Академічний курс/ За ред. П.Д. Пилипенка. 2- е. вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.

7. EESC mission statement. URL: <https://www.eesc.europa.eu/en/about>