

12. Hashem I.A.T., Chang V., Anuar N.B., Adewole K., Yaqoob I., Gani A., Chiroma H., Ejaz A. The role of big data in smart city // International Journal of Information Management. 2016. №5. p. 748-758.

13. Van Waart P., Mulder I., de Bont C. A Participatory Approach for Envisioning a Smart City // Social Science Computer Review. 2016. № 6. p. 708-723.

14. Snow C.C., Håkonsson D.D., Obel B. A Smart City Is a Collaborative Community // California Management Review. 2016. №1. p. 92-108.

15. Petrolo R., Loscri V., Mitton N. Towards a smart city based on cloud of things, a survey on the smart city vision and paradigms // Transactions on Emerging Telecommunications Technologies. 2015. № 1. p. 2931-2933.

16. Huston S., Rahimzad R., Parsa A. “Smart” sustainable urban regeneration: Institutions, quality and financial innovation // Cities. 2015. p. 66-75.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-249-4-9>

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF SOCIAL PARTNERSHIP AND TRIPARTISM IN THE ACTIVITIES OF EXECUTIVE AUTHORITIES IN THE LABOR SPHERE

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ТРИПАТРИЗМУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Dombrovska O. M.

*Senior Lecturer of the Department of Law
Khmelnyskyi Cooperative Trade and
Economic Institute
Khmelnyskyi, Ukraine*

Домбровська О. М.

*старший викладач кафедри права
Хмельницький кооперативний
торгівельно-економічний інститут
м. Хмельницький, Україна*

Наприкінці ХХ ст. в Україні були розпочаті кардинальні трансформаційні процеси. Незважаючи на те, що вони неоднозначно сприймалися суспільством, зміни в державному управлінні та його механізмах стали неминучими. основний вектор розвитку державної політики спрямовувався на перехід від адміністративно-командної до ринкової економіки, яка мала стати підґрунтям для розбудови правової соціальної держави на засадах громадянського суспільства. Проте, зміна структури соціально-економічних відносин обумовлена появою приватної власності, виникнення нових суб'єктів трудових відносин – підприємців-роботодавців та якісні зміни на ринку праці у Україні спричинили й зародження нових управлінських проблем.

Неочікувані та не завжди прогнозовані результати соціальних перетворень, відсутність фахівців з досвідом роботи в умовах ринку та утвердження демократії та численні виклики, які сьогодні стоять перед Україною, спричинили затяжну економічну кризу, падіння обсягів виробництва, безробіття, трудову міграцію, загострення колективних трудових спорів (конфліктів) і, як наслідок, зниження життєвого рівня та зuboжіння населення.

Конструктивний досвід зарубіжних держав із усталеними засадами демократії показує, що протиріччя між працею і капіталом слід розв'язувати не силовими методами, а шляхом пошуку взаємного розуміння та компромісів. Рушійною силою та гарантом збереження соціального миру в державі є згода сторін соціально-трудова відносин. у таких державах "соціальний договір" розглядається крізь призму узгодження інтересів різних соціальних груп у найважливіших сферах суспільства: виробництві, обміні, розподілі.

Для підвищення ефективності механізмів державного управління сьогодні, в умовах євроінтеграційних устремлінь України, важливе значення має використання передового європейського управлінського досвіду. Цим проблемам присвячено доволі багато напрацьованих українських учених. Серед них – праці таких дослідників, як І.Грицяк, В. Муравйов, Б. Парахонський. Разом з тим у науковій літературі лише побіжно висвітлено характер соціального партнерства в країнах ЄС. Ця прогалина, насамперед зумовлена тим, що зазначена проблема у Європейському Союзі загалом успішно вирішена, а соціальне партнерство тут характеризується високим ступенем досконалості та ефективності. Саме у країнах Західної Європи, зокрема віденськими та німецькими соціал-демократичними теоретиками, а також римською католицькою церквою було здійснено вагомий вклад у розроблення доктрини соціального партнерства [1].

У соціально-економічних відносинах формуються різноманітні інтереси – найманої праці, капіталу та суспільства, які за своїм змістом можуть не співпадати або ж бути протилежними та внутрішньо суперечливими. Тому існує потреба їх вирішення шляхом застосування найбільш конструктивних методів взаємодії та співпраці профспілок, роботодавців та держави. Одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. Його можна визначити як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин. Соціальне партнерство розглядають також як принцип

трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання.

Більш поширеним є тристороннє співробітництво, або "трипатризм". Воно практикується у Франції, Німеччині, Австрії та в багатьох інших країнах. Тут крім об'єднань роботодавців і організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. Вона виступає посередником у цьому переговорному процесі або є їх самостійною стороною в особі державних органів. Як правило, це – міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади. При тристоронньому співробітництві держава на законодавчому рівні встановлює ряд мінімальних соціальних гарантій. Нею також встановлюється правила ведення колективних переговорів, порядок висування представників від сторін на переговори, відповідальність за недотримання вимог колективних договорів. Саме такий вид соціального партнерства отримав своє поширення і в Україні.

Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інших актів трудового законодавства України. Доречно наголосити, що в законодавстві України для позначення соціального партнерства вживається термін «соціальний діалог». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 1) 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 [2]. З цього приводу можна зробити принаймні декілька застережень: а) виходячи з такого визначення, очевидно, що в даному разі йдеться не про діалог, а про соціальне партнерство як більш стале і стабільне соціально-правове явище; б) діалог передбачає нетривале спілкування (взаємодію). Тому логічним було б саме вести мову про соціальне партнерство.

Основними принципами соціального партнерства є наступні: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Водночас головне для принципів права – не закріпити і залишити їх у статичному стані, а надати їм життя, із текстів законів перетворити на дієвий інструмент утвердження високого права загалом й прав людини зокрема.

Література:

1. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебн. / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
3. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
4. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: міжнародні стандарти. Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку: тези доповідей наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 травня 2020 р. /за ред. М.Р. Аракеяна. Херсон: Видав. дім «Гельветика», 2020. С. 113– 115.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-249-4-10>

PRIORITIES OF HEALTHCARE POLICIES IN EUROPEAN COUNTRIES: EXPERIENCE FOR UKRAINE

ПРІОРИТЕТИ ПОЛІТИК ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖЕННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Kravtsova T. V.

*Candidate of Technical Sciences,
Associate Professor, Associate
Professor at the Department of Public
Administration and Local Government
Dnipro University of Technology
Dnipro, Ukraine*

Mamatova T. V.

*Doctor of Public Administration,
Professor,
Professor at the Department of Public
Administration and Local Government
Dnipro University of Technology
Dnipro, Ukraine*

Кравцова Т. В.

*кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри державного
управління і місцевого
самоврядування
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна*

Маматова Т. В.

*доктор наук з державного
управління, професор, професор
кафедри державного управління і
місцевого самоврядування
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна*

Умови розвитку сучасного суспільства та орієнтація України на інтеграцію до Європейського співтовариства зумовлюють необхідність