

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Навчальний посібник

Чернівці
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
2024

УДК 316.4.063.3(075.8)

Затверджено на засіданні кафедри педагогіки та соціальної роботи

Протокол № 7 від «30» січня 2024 року

Завідувач кафедри _____ Л.І.Тимчук

Укладач: Камбур Андрій Васильович, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи, кандидат соціологічних наук

Рецензенти: Яремчук С.С., доктор соціологічних наук, професор
Балахтар В.В., доктор психологічних наук, професор

Соціальне партнерство: навч. посібник / укладач А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2024. – 116 с.

Навчальний посібник відповідає структурі та змісту освітнього компонента «Соціальне партнерство» для студентів, які навчаються за спеціальністю «Соціальна робота». Посібник містить у собі силабус дисципліни, виклад матеріалу, питання для самоконтролю, питання для обговорення на практичних заняттях, тестові завдання, додаткову літературу, термінологічний словник. Цей посібник стане корисним доповненням до основних навчальних курсів з соціальної роботи та допоможе студентам зрозуміти і використати соціальне партнерство як інструмент соціальної зміни та розвитку.

УДК 316.4.063.3(075.8)

© Камбур А.В., 2024

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Силабус.....	5
Дидактична карта навчальної дисципліни.....	9
Рекомендована література.....	18
Тема 1.1. Теоретичні основи та сутність понять соціального партнерства.....	24
Тема 1.2. Соціальний діалог як механізм колективно- договірного регулювання соціально-трудових відносин.....	31
Тема 1.3. Трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог як інструменти системи соціального партнерства...	39
Тема 1.4. Правова соціальна держава.....	47
Тема 1.5. Державна соціальна допомога та соціальні пільги.....	54
Тема 2.1. Волонтерство у соціальному партнерстві.....	56
Тема 2.2. Види колективних угод та договорів.....	62
Тема 2.3. Медіація як альтернативна форма урегулювання конфліктів.....	70
Тема 2.4. Профспілки як суб'єкт організації соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками	78
Тема 2.5. Середній клас як гарант соціальної Стабільності.....	85
Тема 2.6. Тенденції розвитку та вдосконалення соціальної справедливості в соціальній державі.....	91
Тестові завдання до курсу.....	92
Термінологічний показник.....	102

ВСТУП

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку соціальне партнерство є необхідною умовою формування громадянського суспільства. У перехідний період у процесі трансформації суспільних відносин зростає небезпека загострення суперечностей, насамперед у соціально-трудовій сфері. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває аналіз проблем становлення та розвитку системи соціального партнерства як фактора, що позитивно впливає на збереження політичної стабільності, динамічний розвиток економіки й соціальної сфери, сприяння розвитку соціальної сфери, сприяння розвитку соціальної інфраструктури. Механізм соціального партнерства, що ефективно функціонує, дає змогу людям спрямовувати перебіг подій на свою користь, удосконалювати свою організацію на користь суспільних інтересів.

У вужчому плані знання основ соціального партнерства дає змогу людині в зовні хаотичному світі соціально-трудових відносин бачити визначеність задумів колективних договорів і угод, усвідомлено виробляти свою лінію поведінки у відповідних умовах і в ролі працівника тієї чи іншої галузі економіки, і в ролі наймача, і в ролі громадянина своєї країни.

Відповідно до концепції цього посібника феномен соціального партнерства розглядають у контексті проявів партнерських відносин переважно в соціально-трудовій сфері та сфері соціальної роботи. Під соціальним партнерством у цьому сенсі розуміють систему договірних відносин між надавачами соціальних послуг, найманими працівниками, наймачами та органами державного управління.

Механізм функціонування соціального партнерства розглядають з погляду участі суб'єктів партнерських відносин у виробленні узгодженої соціально-економічної політики держави, врегулювання колективних трудових суперечок, забезпечення повної та продуктивної зайнятості населення, розв'язання складних проблем соціального захисту громадян.

Пропоноване видання не ставить собі за мету дати вичерпні відомості з цієї тематики, але воно дає суб'єктам соціального партнерства алгоритм дій для пошуку позитивних шляхів розв'язання об'єктивних суперечностей соціально-економічного розвитку.

1. Анотація призначення навчальної дисципліни «Соціальне партнерство».

У змісті освітньо-професійної програми «Соціальна робота» спеціальності 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти навчальна дисципліна «**Соціальне партнерство**» є обов'язковою компонентою, що відповідає сучасним вимогам щодо професійних компетентностей фахівця соціальної роботи в Україні.

Дисципліна «Соціальне партнерство» має на меті ознайомлення студентів із проблемами, які пов'язані із: зниженням гостроти соціальних конфліктів, сприяння пошуку компромісів між інтересами роботодавців та найманих працівників на основі соціального діалогу; забезпеченням активної ролі держави у переговорному процесі з питань працевлаштування, організації та охорони праці з врахуванням міжнародних тенденцій та вимог; поліпшення соціально-економічного стану різних груп населення у складних життєвих обставинах; забезпеченням взаємодії між державою, соціально-відповідальним бізнесом та інститутами громадянського суспільства у соціальній роботі; підвищенням якості

надання соціальних послуг у громаді на основі принципів соціального партнерства.

2. Мета навчальної дисципліни: ознайомлення студентів з теоретичними засадами соціального партнерства, міжнародною та вітчизняною правовою базою; вивчення основ проведення соціального діалогу в сфері соціально-трудових відносин на національному, регіональному та місцевому рівні; оволодіння методами розбудови партнерських стосунків шляхом залучення соціально-відповідального бізнесу та громадського сектору для надання соціальних послуг у громаді.

3. Пререквізити. Дисципліни, які здобувач вищої освіти має вивчити до початку або разом із цією дисципліною: «Людина в сучасному соціумі», «Етика соціальної роботи», «Правові основи соціальної роботи», «Комунікація та професійні відносини в соціальній сфері», «Соціологія».

Постреквізити. «Менеджмент соціальної роботи», «Соціальний аудит та інспектування», «Основи медіації та конфліктології», «Недержавний сектор в соціальній роботі».

4. Результати навчання

Зміст навчальної дисципліни спрямований на формування у студентів системи **загальних і фахових компетентностей**, визначених освітньо-професійною програмою «Соціальна робота» спеціальності 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

ЗК 1. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного, демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК 6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК 15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ФК 6. Знання і розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб.

ФК 7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці.

ФК 10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

ФК 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

ФК 15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.

ФК 16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи.

ФК 17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій-партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.

Інформаційний зміст дисципліни сприяє формування компетентностей, які корелюють з вимогами **Професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» (2020):**

Д. 4 Здатність координувати діяльність різних державних, комунальних, громадських та волонтерських організацій та інших зацікавлених сторін для реалізації індивідуального

плану надання соціальних послуг та заходів соціальної підтримки.

Е. 2 Здатність надавати послуги представлення інтересів отримувача соціальних послуг в установах та організаціях в межах повноважень.

И. 2 Здатність розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності соціального захисту населення на індивідуальному, груповому рівнях, в тому числі у межах адміністративно-територіальної одиниці / територіальної громади в межах повноважень.

И. 4 Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (експертами з інших галузей / видів економічної діяльності), налагоджувати взаємодію державних, громадських і комерційних організацій на підґрунті соціального партнерства.

Л. 2 Здатність організовувати спільну діяльність, ініціювати командоутворення, сприяти згуртуванню та груповій мотивації, фасилітувати процеси прийняття групових рішень.

Л. 5 Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти в професійному колективі.

Підтвердженням успішності засвоєння студентами змісту дисципліни є такі **програмні результати навчання (ПРН):**

ПРН 10. Аналізувати соціально-психологічні процеси в малих та великих групах.

ПРН 12. Визначати зміст співпраці з організаціями-партнерами з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.

ПРН 16. Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

ПРН 18. Налагоджувати співпрацю з представникам різних професійних груп та громад; використовувати стратегії індивідуального та колективного представництва інтересів клієнтів.

5. Опис навчальної дисципліни

5.1. Дидактична карта навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усьо го	у тому числі					у сь ог о	у тому числі				
		л	п	л а б	ін д	с. р.		л	п	л а б	і н д	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Теми навчальних занять	Змістовий модуль 1. «Теоретичні засади соціального партнерства»											
Тема 1.1. Теоретичні основи та сутність понять соціального партнерства.	13	2	4			7						
Тема 1.2. Соціальний діалог як механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.	11	2	2			7						
Тема 1.3. Трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог як інструменти системи соціального партнерства.			2									
Тема 1.4. Правова	14	2	2		3	7						

соціальна держава.												
Тема 1.5. Державна соціальна допомога та соціальні пільги.			2									
Разом за ЗМ1	42	6	12		3	2 1						
Теми навчальних занять	Змістовий модуль 2. «Практика розбудови соціального партнерства»											
Тема 2.1. Волонтерство у соціальному партнерстві	13	2	4			7						
Тема 2.2. Види колективних угод та договорів	13	2	4			7						
Тема 2.3. Медіація як альтернативна форма урегулювання конфліктів	13	2	4			7						
Тема 2.4. Профспілки як суб'єкт організації соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками	9	2	2			5						
2.5. Середній клас як гарант соціальної стабільності	8	1	2			5						
2.6. Тенденції розвитку вдосконалення соціальної справедливості в соціальній державі.	7		2		5							
Разом за ЗМ 2	63	9	18		5	3 1						
Усього годин	105	15	30		8	5 2						
Підсумкова форма контролю	залік											

5.2. Зміст завдань для самостійної роботи

	Завдання самостійної роботи	Форма виконання	Кількість годин
1.1	Наукові міжнародні підходи та історії становлення соціального партнерства.	письмова робота з навчально-методичною літературою: тезування, аnotування, опорний конспект. / 10 /	7
1.2	Виписати основні регламентуючі нормативні документи соціального діалогу на різних рівнях функціонування (національний-регіональний- місцевий). Привести приклади їх впровадження.	письмова робота: тезування, аnotування, опорний конспект. / 10 /	7
1.4	Висвітлити зміст основних статей Конституції України, пов'язаних із визначенням понять «соціальна правова держава».	письмова робота: есе. / 10 /	7
2.1	Здійснити аналітичний огляд історичних етапів формування волонтерського руху та порівняти з сучасним етапом становлення в Україні.	письмова робота: реферат. / 10 /	7
2.2	Створити презентації зразків колективних угод та договорів, поширених у системі закладів Міністерства соціальної політики (на конкретних прикладах).	практична робота: презентація Power Point. / 10 /	7
2.3	Підготувати аналітичний опис відеороликів, які надають інформацію про проведення медіації у навчальних закладах та соціальних службах.	аналітичний опис відеороликів письмова робота: аналітичне есе. / 10 /	7
2.4	Підготувати презентацію Положення «Про студентські професійні спілки та студентське самоврядування» з метою ознайомлення з основними термінами та поняттями.	практична робота: презентація Power Point. / 10 /	5
2.5	Роль середнього класу у забезпеченні стабільного розвитку суспільства. Середній клас в Україні.	письмова робота: реферат. / 10 /	5
			52

6. Освітні технології, методи навчання і викладання навчальної дисципліни

В організації освітнього процесу застосовуються

1) *традиційні дидактичні методи і прийоми*: лекція (традиційна, проблемна, презентація, відео-лекція); практичні, пояснення, розповідь, бесіда, дискусія; спостереження, ілюстрація, демонстрація (в т.ч. за допомогою цифрових технологій); моделювання ситуацій, вирішення проблемних завдань;

2) *інтерактивні технології навчання*: корпоративне навчання (робота в малих групах), колективно-групового навчання (мозковий штурм, кейс-метод); стимулювання творчої активності студентів (цікаві аналогії; зосередження на проблемних ситуаціях в соціальній сфері); метод проєктів (для участі в практичних заняттях студенти виконують індивідуальні науково-дослідні завдання, результати яких оформляють письмово, візуалізують у презентації Power Point, усно доповідають, організовують дискусію).

7. Контроль та оцінювання результатів навчальних досягнень студентів з навчальної дисципліни

Види та форми контролю

Об'єктом педагогічного контролю є перевірка і оцінювання знань студентів в межах програмного матеріалу дисципліни різного характеру і рівня складності засвоєння яких перевіряються на практичних, частково лекційних заняттях, при виконанні самостійної роботи. Контрольні заходи здійснюються викладачем і включають поточний і підсумковий контроль.

Форми поточного контролю: усне опитування, тестування на платформі MOODLE, KAHOOT, письмові

роботи (тезування), творчі письмові роботи (есе, реферат), участь у групових формах роботи.

Поточний контроль має на меті отримання оперативних даних про рівень знань студентів і якість навчально-пізнавальної діяльності на навчальних заняттях, розв'язання завдань управління навчальним процесом.

Форма підсумкового контролю – залік.

Засоби оцінювання:

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

контрольні роботи; стандартизовані тести; проекти (наскрізні проекти; індивідуальні та командні проекти; дослідницько-творчі та ін.); реферати; есе; презентації результатів виконаних завдань та досліджень; студентські презентації та виступи на наукових заходах; інші види індивідуальних та групових завдань.

Політика щодо відвідування занять: відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин і надання відповідних документів, що їх підтверджують, навчання може відбуватись за індивідуальним графіком (підстава: оформлений студентом пакет документів, наказ ректора).

Політика щодо академічної доброчесності: академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату, фабрикації, фальсифікації тощо. У разі порушення студентом академічної доброчесності, робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. Викладач залишає за собою право змінити тему завдання. Політика щодо академічної доброчесності регламентується «Правилами академічної доброчесності у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» (<https://www.chnu.edu.ua/media/>

[lnojdb4/pravyyla-akademichnoi-dobrochesnosti.pdf](#)) та «Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» (<https://www.chnu.edu.ua/media/n5nbzwgb/polozhennia-chnu-pro-plahiat-2023plusdodatky-31102023.pdf>), «Етичним кодексом Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича» (<https://www.chnu.edu.ua/media/jxdfs0zb/etychnyi-kodeks-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu.pdf>).

Критерії оцінювання результатів навчання з дисципліни

Оцінювання поточної навчальної діяльності, підсумкового контролю та дисципліни в цілому здійснюється відповідно до «Положення про контроль і систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича (протокол №2 від 24 лютого 2020 року (<https://drive.google.com/file/d/1aDDzrMzuZ7OA1CervuLzeYLONEosLySV/view>)).

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом навчання навчальної дисципліни.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної роботи залежить від дотримання таких вимог: своєчасність виконання навчальних завдань; повний обсяг їх виконання; якість виконання навчальних завдань; самостійність

виконання; творчий підхід у виконанні завдань; ініціативність у навчальній діяльності.

Практичні заняття окрім основних питань, охоплює питання, які винесені на самостійне опрацювання. Студент доповідає перед студентами групи, робить висновки і відповідає на запитання, які можуть виникнути в ході доповіді, розв'язує ситуативні завдання.

Максимум балів, які студент може отримати за одне заняття або окремий вид роботи – **10**.

9-10 балів, «відмінно» - студент під час виступу повністю, доступно розкрив питання; вільно володів опрацьованим матеріалом, доповідав не користуючись написаним текстом; зробив правильний висновок і відповів на усі запитання; доповідь підготовлена з використанням багатьох джерел літератури та інтернет-ресурсів; під час фронтального опитування правильно відповів на усі запитання.

7 - 8 балів, «добре» - студент досить повно і правильно висвітлив головні аспекти поставленого питання, відповідно до обраної теми, користуючись написаним текстом; зробив правильний висновок; допустив незначні помилки, відповідаючи на запитання; доповідь підготовлена з використанням багатьох джерел літератури та інтернет-ресурсів; під час фронтального опитування не зміг відповісти на одне запитання.

4 – 6 балів, «задовільно» - студент неповно висвітлив головні аспекти поставленого питання, користуючись написаним текстом; зробив неправильний висновок; допустив грубі помилки, відповідаючи на запитання; доповідь підготовлена з використанням одного джерела літератури; під час фронтального опитування не зміг відповісти на половину із поставлених запитань.

1 – 3 бали, «незадовільно» - студент не розкрив питання, проявив поверховість суджень, не зміг відповісти

на поставлені запитання; доповідь підготовлена з використанням лише одного джерела літератури; під час фронтального опитування частково зміг відповісти на одне запитання.

Набрані на практичних заняттях бали додаються й отримана сума ділиться на загальну кількість оцінок, таким чином виводиться середній бал (СБ).

Наприклад: Сем.1 – 8 балів + Сем. 2 – 7 балів +... Сем.4 – 10 балів = 25 балів / 3 = 8,5 .

Отже СБ – 8,5.

Далі за формулою: $(СБ \cdot 0,05 + 0,4) \cdot 30$ (максимальна сума балів за один модуль) = 25 (24,75) – сума балів набрана за модуль.

Сума балів за два модулі є кількістю балів за теоретичну підготовку, й не може перевищувати – 60 балів.

У межах поточного чи підсумкового контролю (заліку) до рейтингу студента можуть зараховуватися додаткові бали за умови наявності у нього сертифікату про результати неформальної/інформальної освіти з проблеми, що відповідає тематиці курсу. Кількість балів, що зараховується студенту, залежить від обсягу здобутих кредитів та отриманих результатів навчання, однак не більше ніж 20% (20 балів) від загальної кількості балів за курс (100 балів за системою ЄКТС).

Підсумковий контроль

Передбачає проведення заліку, що здійснюється в письмовій формі:

На платформі MOODLE студенти виконують 40 позицій тестових завдань (40 балів, 1 питання 1 бал.). Загальна кількість балів за залік – 40.

Підсумкова оцінка за курс виставляється за 100-бальною шкалою.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
	Оцінка (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	FX (35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F (1-34)	(незадовільно) з обов'язковим повторним курсом

8. Рекомендована література

Основна:

1. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
2. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П. Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
3. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
4. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2020. – 98 с.
5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхєєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
6. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
7. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т. Друженко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006.– 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника».
8. Влада і суспільство: діалог через громадські ради:

монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

9. Камбур А.В. Психологія і поведінка людей під впливом соціальних змін в українському суспільстві // Соціологічні інтерпретації соціоструктурних процесів в Україні: колект. монографія / За заг. Ред. В.І.Докаша. – Чернівці: Чернівець. Нац. Ун-т ім. Ю.Федьковича, 2019. 136 с.
10. Камбур А.В. Геополітичні аспекти реалізації соціальної політики держави: кол. монографія / Пірен М.І. (та ін.); за наук.ред.д.соц.н., проф. М.І.Пірен. – Чернівці: Технодрук, 2016. – 396 с. – С.310-348.

Додаткова:

1. Гессен А.Є. Становлення системи корпоративної соціальної відповідальності \ А.Є. Гессен // Вісник Дніпропетровської державної академії: економічні науки. – 2009. – № 2 (22). – С. 25-30.
2. Громадські об'єднання: організаційно-правові основи та перспективи соціального партнерства: Інформаційно-довідковий матеріал / укл. М. І. Баяк. – Хмельницький, 2007. – 146 с.
3. Димитров Ю. Критичні нотатки щодо нових форми соціального партнерства в Україні. /Практика відкритого суспільства. Відкритий Світ № 2/2002. – Розвиток між секторного партнерства в Україні. – Міжнародний Фонд Відродження – С. 12-15.
4. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб. – К.: Вид-во Української Академії державного управління при Президентові України, 2001. – 200 с.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від

- 01.07.1993 № 3356-ХІІ. Доступно:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
6. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 2000.–Т. 19.–С. 279-296.
 7. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Закони України .–К.: Ін-т законодавства,1999.– Т. 15.– С.332-343.
 8. Звіт про науково-дослідну роботу «Трансформація соціально-трудова відносин в сучасній Україні і завдання профспілок». – Х: ХНУ ім.Каразіна - 2009. – 170 с.
 9. Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління // Всесвітній форум з питань корпоративного управління. – Фокус 4. – 2010. – 72 с.
 10. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.- Розділ І, Глава ІІ, С. 37–79.
 11. Комарова Н. М., Вакуленко О. В., Романова Н. Ф.: Залучення місцевих громад до вирішення проблем дітей, сімей та молоді, які опинилися у складних життєвих обставинах: Методичні рекомендації. – К.: Держсоцслужба, 2010. – 108 с.
 12. Корпоративна соціальна відповідальність / за аг. ред.. Т.С. Смовженко, А.Я.Кузнецової. – Вид. друге, виправл. і доповн. – К.: УБС НБУ, 2010.– 314 с.
 13. Куц С. Еволюція поняття «соціальне партнерство за кордоном» / Практика відкритого суспільства. Відкритий Світ № 2/2002. Розвиток міжсекторального партнерства в Україні. Міжнародний Фонд Відродження / – С. 4-7
 14. Моделі соціальної політики економічно розвинутих країн: історія та сучасний розвиток: автореф. дис... канд.

- політ. наук: 23.00.01 / Т.В. Семигіна; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2007. –20 с.
15. Петрос О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.
 16. Посібник з розвитку громад: Практичний poradник для небайдужих / Кол.авт.: Л.О.Єльчева, І.М.Ібрагімова та ін. - К., - 2007. - 458 с.
 17. Соціальна відповідальність: теорія та практика розвитку \ за наук. ред. проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 500 с.
 18. Соціальне замовлення в Україні: Обґрунтування та впровадження. Авторська гр. Брудний В.І., Камінник І.С., Асоціація підтримки громадських ініціатив «КОВЧЕГ», Одеса, 2001 – 143 с.
 19. Соціальне партнерство та муніципальний розвиток: перші кроки. За ред. В. В. Кравченка – К.– 1999. – 198 с.
 20. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. – К.: ВД «Стилос», 2003. – 361с. Розділ I, с.10-49, Розділ II, с. 139-160, Розділ III, С.203–213.
 21. Ткаченко Н.Є. Мотивація соціальної відповідальності / Н.Є.Ткаченко // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2008. – Вип. 19 (1). – С. 102-109.

9. Інформаційні ресурси

1. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності від 22.06.2012 № 5026-VI. Доступно: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI. Доступно: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862->
3. Участь громадськості у моніторингу надання послуг органами публічної влади: нормативне регулювання та існуючі практики. – Київ, 2013 – 120 с. Доступно: <http://www.dkrp.gov.ua/files/7da2e16f30.pdf>
4. Проект Закону України "Про соціальну роботу" від 25.05.2006 року, реєстраційний No 0958: [Електронний ресурс] – Режим доступу: gska2.rada.gov.ua
5. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 No 2558-III: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>
6. Кривобок Ю.В. Модель соціальної роботи як чинник вибору соціальних технологій та методів роботи / Ю.В. Кривобок: [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&
7. Сидоренко О.Л. , Соловйов О.В., Ігнатова Н.І. Муніципальне і локально-правове регулювання відносин з проблем соціального забезпечення населення / О.Л. Сидоренко, О.В. Соловйов, Н.І. Ігнатова: [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://eprints.ksame.kharkov.ua>
8. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.
9. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
10. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
11. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 №

- 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.
12. Про соціальний діалог України : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
13. Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 450. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2020-%D0%BF#Text>.
14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
15. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 чер. 1996 р. (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

Виклад матеріалу

Тема 1.1. Теоретичні основи та сутність понять соціального партнерства.

План

1. Вступ до поняття соціального партнерства.
2. Основні принципи соціального партнерства.
3. Форми соціального партнерства.
4. Переваги та виклики соціального партнерства в соціальній сфері.

1. Вступ до поняття соціального партнерства.

"Вступ до поняття соціального партнерства" охоплює важливі аспекти розуміння цього поняття та його значення для сучасного суспільства. Соціальне партнерство є процесом співробітництва та взаємодії між різними суб'єктами в сфері праці, зокрема між роботодавцями, робітниками та урядом або іншими громадськими організаціями. Цей процес базується на рівноправності сторін, діалозі та спільній відповідальності за прийняття рішень, спрямованих на досягнення загальних цілей, таких як поліпшення умов праці, соціальний захист та забезпечення стабільності на ринку праці.

Важливим аспектом соціального партнерства є його роль у вирішенні проблем сучасного суспільства. Цей механізм співпраці дозволяє забезпечити баланс інтересів між роботодавцями та працівниками, запобігаючи конфліктам та сприяючи створенню сприятливих умов для розвитку бізнесу та забезпечення достойних умов праці для працівників. Крім того, соціальне партнерство відіграє важливу роль у формуванні трудових відносин, зміцненні

соціальної солідарності та підвищенні якості життя громадян.

Отже, вступ до поняття соціального партнерства передбачає розуміння його сутності як механізму співпраці та взаємодії між різними суб'єктами в сфері праці з метою досягнення спільних цілей та інтересів, що сприяють стабільності та розвитку суспільства.

2. Основні принципи соціального партнерства.

Основні принципи соціального партнерства включають:

1. *Рівноправність сторін*: Соціальне партнерство базується на принципі рівності всіх учасників процесу. Роботодавці, працівники та інші зацікавлені сторони повинні мати однакові права та можливості в процесі прийняття рішень та вирішення конфліктів.

2. *Діалог та консультації*: Соціальне партнерство передбачає систематичний діалог та консультації між роботодавцями та представниками працівників з метою обговорення ключових питань, вирішення проблем та узгодження позицій.

3. *Спільну відповідальність та взаємодію*: У соціальному партнерстві сторони несуть спільну відповідальність за досягнення спільних цілей та взаємодію для їхнього досягнення. Це передбачає обмін інформацією, розуміння та підтримку інтересів інших сторін.

4. *Добровільність*: Участь у соціальному партнерстві є добровільною. Ні одна зі сторін не може бути примусово залучена до угод або обов'язкових умов співпраці. Всі учасники повинні мати можливість вільно обирати своїх партнерів та умови співпраці.

5. *Прозорість та відкритість*: Соціальне партнерство передбачає відкритий обмін інформацією та прозорість у

прийнятті рішень. Всі сторони повинні мати доступ до достовірної інформації про умови праці, фінансове становище підприємства та інші ключові аспекти співпраці.

Ці принципи визначають основні засади функціонування соціального партнерства та сприяють побудові взаємовигідних відносин між роботодавцями та працівниками.

3. Форми соціального партнерства

Соціальне партнерство може приймати різноманітні форми, залежно від контексту та обставин. Основні форми соціального партнерства включають:

1. *Трудове партнерство*: Ця форма партнерства передбачає співробітництво між роботодавцями та представниками працівників у вирішенні конкретних трудових питань, таких як умови праці, заробітна плата, безпека на роботі тощо. Трудове партнерство може мати форму угод, колективних договорів, комісій, які спільно вирішують питання, що стосуються працівників.

2. *Виробниче (промислове) партнерство*: Ця форма партнерства передбачає співробітництво між роботодавцями та їхніми робітниками для поліпшення виробничих процесів, підвищення продуктивності та якості продукції, а також розвитку інновацій. Вона може включати спільні проекти, комітети з безпеки на роботі, професійні спілки тощо.

3. *Соціально-економічне партнерство*: Ця форма партнерства передбачає співробітництво між різними громадськими організаціями, урядом та бізнесом для розв'язання соціальних та економічних проблем суспільства. Вона може включати спільні проекти з розвитку громади, програми соціального захисту, розвиток

інфраструктури тощо.

4. *Партнерство на рівні роботодавців та робітників:* Ця форма партнерства передбачає співробітництво між роботодавцями та їхніми робітниками у вирішенні спільних питань, які стосуються конкретної галузі або професії. Вона може включати утворення спільних комітетів, об'єднань професійних спілок та роботодавців, участь у професійних переговорах тощо.

Ці форми соціального партнерства розглядаються як ефективні механізми співпраці між різними суб'єктами в сфері праці та дозволяють досягти взаємно вигідних результатів для всіх зацікавлених сторін.

4. Переваги та виклики соціального партнерства в соціальній сфері

Переваги соціального партнерства в сфері соціальної роботи це:

1. *Ефективність ресурсів:* Співпраця між громадськими організаціями, урядовими установами та приватним сектором дозволяє ефективно використовувати ресурси для забезпечення соціальних послуг та програм.
2. *Різноманітність послуг:* Співпраця різних секторів може сприяти розширенню асортименту соціальних послуг та програм, що відповідають потребам різних груп населення.
3. *Посилення ефективності програм:* Об'єднання зусиль може підвищити ефективність соціальних програм та послуг через обмін кращими практиками та ресурсами.
4. *Створення сприятливого середовища:* Співпраця між різними секторами може сприяти створенню сприятливого середовища для розвитку соціальних інновацій та пошуку нових рішень для соціальних проблем.
5. *Підвищення доступності послуг:* Співпраця різних секторів може забезпечити кращий доступ до соціальних

послуг для різних груп населення, зокрема тих, які знаходяться у вразливому становищі.

Виклики соціального партнерства в сфері соціальної роботи:

1. *Нерівність влади*: Відмінність ресурсів та владних можливостей між різними секторами може впливати на нерівноправність учасників соціального партнерства.
2. *Суперечності в інтересах*: Різні сектори можуть мати різні цілі та інтереси, що може викликати конфлікти та ускладнити співпрацю.
3. *Нестабільність фінансування*: Зміна умов фінансування соціальних програм може стати перешкодою для стабільності та контингентування соціального партнерства.
4. *Суперечності у цілях*: Відмінності у поглядах на пріоритетні напрямки розвитку соціальної сфери можуть ускладнювати спільне прийняття рішень та реалізацію програм і проектів.

Питання для самоконтролю

1. Що таке соціальне партнерство?
2. Які основні принципи лежать в основі соціального партнерства?
3. Які сторони зазвичай беруть участь у соціальному партнерстві?
4. Які можуть бути форми соціального партнерства?
5. Яка роль діалогу та консультацій у соціальному партнерстві?
6. Які переваги може мати соціальне партнерство для суспільства?
7. Які можуть бути виклики або обмеження соціального партнерства?
8. Як соціальне партнерство впливає на розвиток соціальної сфери та соціальної політики?

Семінарське заняття 1

Питання для обговорення

- 1.Історичні аспекти розвитку соціального партнерства.
- 2.Аналіз етапів та еволюції соціального партнерства в сучасному світі.
- 3.Взаємозв'язок між поняттями "соціальне партнерство", "стейкхолдери", "діалоговість", "корпоративна соціальна відповідальність" тощо.

Семінарське заняття 2

Питання для обговорення

- 1.Основні теорії та концепції, що лежать в основі соціального партнерства (стейкхолдерний підхід, теорія спільного вирішення проблем, теорія діалогу тощо).
- 2.Основні характеристики соціального партнерства (добровільність, довгостроковість, взаємодія, взаємовигідність тощо).
3. Шляхи розвитку соціального партнерства в Україні.

Література до теми

1. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
2. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П.

- Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
3. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
 4. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т , 2020. – 98 с.
 5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеева; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
 6. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
 7. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т. Дружченко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006. – 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника».
 8. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.
 9. Камбур А.В. Психологія і поведінка людей під впливом соціальних змін в українському суспільстві // Соціологічні інтерпретації соціоструктурних процесів в Україні: колект. монографія / За заг. Ред. В.І.Докаша. – Чернівці: Чернівец. Нац. Ун-т ім. Ю.Федьковича, 2019. 136 с.

10. Камбур А.В. Геополітичні аспекти реалізації соціальної політики держави: кол. монографія / Пірен М.І. (та ін.); за наук.ред.д.соц.н., проф. М.І.Пірен. – Чернівці: Технодруку, 2016. – 396 с. – С.310-348.

Тема 1.2. Соціальний діалог як механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

План

1. Поняття «соціальний діалог» та «колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин».
2. Закон України «Про соціальний діалог», основні принципи та рівні соціального діалогу.
3. Практичні механізми розбудови соціального діалогу на рівні держави, бізнесу та третього сектору.
4. Соціальний діалог у роботі соціальних закладів: особливості роботи соціального працівника.

1. Поняття «соціальний діалог» та «колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин».

Соціальний діалог:

Соціальний діалог – це процес, у якому роботодавці, працівники та їхні представники взаємодіють для вирішення питань, що стосуються умов праці та зайнятості. Цей процес може відбуватися на різних рівнях – від розмов між керівництвом підприємства та представниками профспілок до національних та міжнародних переговорів між соціальними партнерами та урядом.

Основні цілі соціального діалогу включають поліпшення умов праці, розв'язання трудових конфліктів, забезпечення стабільності на ринку праці, реформування

соціальних систем та сприяння соціальному розвитку. Соціальний діалог може призвести до укладання колективних договорів та угод, які встановлюють права та обов'язки сторін у сфері трудових відносин.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин:

Колективно-договірне регулювання відбувається за допомогою укладання колективних договорів або угод між представниками роботодавців та профспілок. Ці документи встановлюють умови праці та заробітної плати, регулюють робочий час, встановлюють процедури вирішення трудових конфліктів та інші аспекти трудових відносин.

Колективно-договірне регулювання сприяє підвищенню стабільності та гнучкості на ринку праці, захисту прав та інтересів працівників, а також покращенню умов праці та робочого середовища. Це також може сприяти підвищенню продуктивності праці та забезпеченню соціальної справедливості.

Обидва ці поняття відіграють важливу роль у створенні сприятливих умов для розвитку сталого та справедливого суспільства, де права та інтереси всіх сторін беруться до уваги при прийнятті рішень у сфері праці.

2.Закон України «Про соціальний діалог».

<https://ips.ligazakon.net/document/JF14000A?an=3>

Про соціальний діалог є важливим законодавчим актом в Україні, який регулює взаємовідносини між роботодавцями, працівниками та їхніми представниками з метою вирішення трудових питань та соціально-економічних проблем.

Основні положення Закону "Про соціальний діалог" включають:

1. *Право на соціальний діалог*: Закон забезпечує право на соціальний діалог як основний механізм вирішення трудових спорів та питань у сфері праці.

2. *Суб'єкти соціального діалогу*: Закон визначає суб'єктами соціального діалогу роботодавців, працівників та їхні представники - профспілки та інші трудові об'єднання.

3. *Принципи соціального діалогу*: Закон закріплює принципи рівноправності, добросовісності, діалогу та взаємоповаги між сторонами соціального діалогу.

4. *Представницькі органи*: Закон визначає порядок утворення та діяльності представницьких органів працівників, які здійснюють представництво інтересів працівників під час соціального діалогу.

5. *Колективні угоди*: Закон визначає правовий статус та порядок укладення колективних угод як інструменту соціального партнерства та регулювання трудових відносин.

6. *Вирішення трудових спорів*: Закон встановлює процедуру вирішення трудових спорів шляхом переговорів, посередництва та інших мирних методів врегулювання.

Закон "Про соціальний діалог" є важливим інструментом для забезпечення соціальної стабільності, захисту прав працівників та розвитку конструктивних відносин між роботодавцями та працівниками в Україні.

3. Практичні механізми розбудови соціального діалогу на рівні держави, бізнесу та третього сектору.

Розбудова соціального діалогу на рівні держави, бізнесу та третього сектору є важливою складовою для створення стабільного та справедливого суспільства. Цей процес передбачає залучення усіх зацікавлених сторін – уряду,

бізнесу, профспілок, громадських організацій та інших представників громадськості – до спільної роботи над рішенням соціально-економічних проблем та питань.

1. Рівень держави:

На рівні держави практичні механізми розбудови соціального діалогу включають:

- *Утворення та розвиток інституційних структур:* Створення спеціалізованих органів, комісій або рад з питань соціального діалогу, які забезпечують регулярні зустрічі та консультації між урядом, бізнесом та профспілками.

- *Законодавче регулювання:* Прийняття відповідного законодавства, яке визначає правові засади соціального діалогу, процедури укладення колективних угод та вирішення трудових спорів.

- *Фінансування та підтримка ініціатив:* Надання фінансової підтримки та інституційної підтримки для розвитку структур соціального діалогу та проведення спільних проектів.

2. Рівень бізнесу:

На рівні бізнесу практичні механізми розбудови соціального діалогу включають:

- *Створення корпоративних механізмів:* Утворення корпоративних комітетів, рад чи інших органів, які забезпечують участь працівників у процесі управління та прийняття стратегічних рішень.

- *Укладення колективних угод:* Встановлення партнерських відносин між роботодавцями та профспілками шляхом укладення колективних угод, які регулюють умови праці та соціальні гарантії.

- *Корпоративна соціальна відповідальність:* Розробка та впровадження політики корпоративної соціальної відповідальності, яка передбачає взаємодію з

громадськими організаціями та іншими стейкхолдерами для досягнення спільних цілей.

3. Рівень третього сектору, НКО:

На рівні третього сектору практичні механізми розбудови соціального діалогу включають:

- *Участь у громадських обговореннях та консультаціях:* Представники громадських організацій беруть участь у діалозі з урядом та бізнесом з питань соціально-економічного розвитку та здійснення соціальних програм.

- *Профільна експертиза та рекомендації:* Громадські організації можуть проводити аналіз соціально-економічних проблем та розробляти рекомендації для влади та бізнесу щодо їх вирішення.

- *Підтримка громадського контролю:* Забезпечення механізмів громадського контролю за виконанням колективних угод та реалізацією соціальних програм.

4. Соціальний діалог у роботі соціальних закладів: особливості роботи соціального працівника.

У питанні "Соціальний діалог у роботі соціальних закладів: особливості роботи соціального працівника" можна розглядати різні аспекти взаємодії соціального працівника з різними групами зацікавлених сторін та партнерів, таких як клієнти, родини, співробітники установи, представники громадських організацій тощо.

Відповідаючи на це питання слід враховувати наступні аспекти:

1. *Визначення соціального діалогу у роботі соціальних закладів:*

- Пояснення поняття соціального діалогу в контексті соціальних закладів та роботи соціального працівника.

- Опис ролі соціального діалогу у забезпеченні якісної та ефективної роботи соціальних закладів.

2. Особливості взаємодії з різними групами зацікавлених сторін:

- Розгляд взаємодії з клієнтами соціального закладу: методи комунікації, виявлення потреб, сприяння самореалізації тощо.

- Аналіз співпраці з родинами клієнтів: підтримка сімейних відносин, консультування, розв'язання конфліктів тощо.

- Взаємодія з колегами та іншими співробітниками соціального закладу: координація дій, спільне планування та аналіз ситуацій, розвиток спільних програм тощо.

3. Значення соціального діалогу для досягнення цілей соціальної роботи:

- Виявлення та реалізація потреб клієнтів через діалог та співпрацю.

- Забезпечення взаєморозуміння та довіри між всіма учасниками соціальної роботи.

- Створення сприятливого середовища для розвитку та реалізації інноваційних програм та проектів.

4. Виклики та перешкоди у роботі з соціальним діалогом:

- Аналіз можливих труднощів у встановленні та підтримці ефективного соціального діалогу.

- Визначення стратегій подолання перешкод та підвищення ефективності взаємодії.

Питання для самоконтролю

1. Що таке соціальний діалог і чому він важливий для регулювання трудових відносин?
2. Які сторони беруть участь у соціальному діалозі на рівні підприємства?
3. Які основні цілі соціального діалогу в контексті колективно-договірного регулювання?

4. Які можливості інституційної організації соціального діалогу на національному рівні?
5. Які інструменти використовуються для ведення соціального діалогу на підприємстві?
6. Які фактори сприяють успішному соціальному діалозі?
7. Які переваги має колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин порівняно з іншими формами регулювання?
8. Які можливі недоліки або виклики існують у роботі соціального діалогу на підприємстві та на національному рівні?
9. Які стратегії можуть бути використані для покращення ефективності соціального діалогу і забезпечення взаємовигідних умов для всіх сторін?
10. Як роль уряду може впливати на ефективність соціального діалогу в країні?

Семінарське заняття

Питання для обговорення

1. Передумови виникнення соціального діалогу.
2. Основи соціально-трудових відносин.
3. Основні регламентуючі нормативні документи соціального діалогу на різних рівнях функціонування (національний-регіональний-місцевий). Приклади їх впровадження.
4. Поняття «соціальний діалог» та «соціальне партнерство» спільне та особливе.

Література до теми

1. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з

дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.

2. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2020. – 98 с.
3. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
4. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
5. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т. Дружченко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006.– 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника».
6. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

Тема 1.3. Трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог як інструменти системи соціального партнерства

Семінарське заняття Питання для обговорення

1. Трипартизм як складова соціального партнерства. Поняття трипартизму та його основні принципи.
2. Роль та функції уряду, роботодавців та профспілок у трипартитній системі.
3. Переваги та недоліки трипартизму в контексті соціального партнерства.
4. Роль корпоратизму у співпраці між державою та корпораціями.
5. Порівняння корпоратизму з трипартизмом: переваги та обмеження.
6. Загальна оцінка ролі трипартизму, корпоратизму та соціального діалогу в системі соціального партнерства.

МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ

Трипартизм як складова соціального партнерства

1. Визначення трипартизму

Трипартизм – це система соціального партнерства, яка базується на співпраці трьох основних сторін: уряду, роботодавців та профспілок. Вона передбачає вирішення соціально-економічних питань та управління трудовими відносинами шляхом консенсусу та взаємодії між цими сторонами.

2. Основні принципи трипартизму

2.1. *Партнерство та взаємодія:* Трипартизм покликаний сприяти співпраці та партнерству між урядом,

роботодавцями та профспілками, де всі сторони мають однакове право висловлювати свої погляди та інтереси.

2.2. *Діалог та консенсус*: Основою трипартизму є активний соціальний діалог, в ході якого сторони стараються досягти взаємного згоди та консенсусу у вирішенні різних питань.

2.3. *Взаємна відповідальність*: Всі учасники трипартизму мають бути відповідальними за свої дії та прийняті рішення, а також брати на себе частку відповідальності за досягнення спільних цілей.

2.4. *Баланс інтересів*: Трипартизм сприяє збалансованому представленню інтересів уряду, бізнесу та працівників у процесі ухвалення рішень.

2.5. *Демократія та прозорість*: Важливо забезпечити відкритий та прозорий процес прийняття рішень для всіх сторін, щоб забезпечити демократичність та доступність інформації.

Ці принципи визначають основу функціонування трипартизму як складової системи соціального партнерства.

2. Роль та функції уряду, роботодавців та профспілок у трипартитній системі

У трипартитній системі соціального партнерства кожна з основних сторін має визначену роль та виконує певні функції з метою досягнення спільних цілей та розвитку ефективної взаємодії:

Уряд

Уряд виступає як посередник та регулятор у трипартитній системі. Його роль полягає у наступному:

- Розробці та впровадженні законодавства та політики, спрямованих на регулювання соціально-економічних питань та управління трудовими відносинами.

- Сприянні соціальному діалогу через організацію зустрічей та обговорень між сторонами.
- Участі у вирішенні конфліктів та медіації між роботодавцями та профспілками.
- Забезпеченні виконання ухвалених рішень та реалізації спільних програм.

Роботодавці

Роботодавці представляють інтереси підприємств та бізнесу у трипартитній системі. Їх функції включають наступне:

- Представлення позицій та інтересів бізнес-спільноти у взаємодії з урядом та профспілками.
- Участь у соціальному діалозі та вирішенні соціально-економічних питань, що стосуються трудових відносин та умов праці.
- Розробці та пропаганді соціально-економічних стратегій та програм, спрямованих на підвищення ефективності бізнесу та підтримку працівників.

Профспілки

Профспілки захищають інтереси працівників та представляють їхні права у трипартитній системі. Їхні основні функції включають у себе:

- Представлення та захист інтересів працівників у взаємодії з урядом та роботодавцями.
- Участь у соціальному діалозі та переговорах з метою досягнення справедливих трудових умов та соціального захисту.
- Організацію протестів та страйків у випадку невиконання угод або порушення прав працівників.

Ці функції визначають роль та внесок кожної зі сторін у трипартитній системі соціального партнерства.

3. Переваги та недоліки трипартизму в контексті соціального партнерства.

3.1. Переваги трипартизму

- *Збільшення легітимності та підтримки рішень:* Трипартизм забезпечує широку підтримку та легітимність ухваленим рішенням, оскільки вони базуються на консенсусі між урядом, роботодавцями та профспілками.
- *Підвищення якості рішень:* За участю різних сторін забезпечується обґрунтоване та різностороннє обговорення проблем та розробка ефективних рішень, що сприяє їхній більшій прийнятності та успішності впровадження.
- *Зменшення конфліктів:* Спільна участь у рішеннях та обговорення питань допомагає попереджати конфлікти та сприяє вирішенню існуючих проблем шляхом діалогу та компромісу.
- *Підвищення стабільності:* Трипартизм сприяє стабільності в суспільстві та економіці, оскільки спільні рішення та консенсус між сторонами сприяють попередженню криз та вирішенню проблем.

3.2. Недоліки трипартизму

- *Затримка в процесі прийняття рішень:* Процес узгодження може бути тривалим та затягнутим, особливо у випадках, коли сторони не можуть досягти консенсусу.
- *Ризик нерівності впливу:* Умови для соціального діалогу можуть бути неоднаковими для різних сторін, що може призвести до нерівності впливу та відсутності представництва деяких соціальних груп.
- *Обмежена представництво:* Не всі суспільні групи можуть бути належним чином представлені в системі трипартизму, що може обмежити здатність цієї системи вирішувати проблеми усієї спільноти.
- *Ризик захоплення:* Існує ризик, що певні групи або

інтереси можуть захопити процес трипартитного діалогу та використовувати його в своїх власних інтересах, не враховуючи загального блага.

4. Роль корпоратизму у співпраці між державою та корпораціями.

Корпоратизм відіграє важливу роль у взаємодії між державою та корпораціями, забезпечуючи ефективний механізм співпраці для досягнення спільних цілей. Ось деякі ключові аспекти його ролі:

4.1. Представництво інтересів

Корпоратизм надає корпораціям можливість створювати організації, які представляють їхні інтереси перед державою. Ці організації можуть діяти як асоціації або лобістські групи, що забезпечують представництво та вплив на процеси урядового прийняття рішень.

4.2. Вплив на законодавство та політику

Корпоративні інтереси можуть впливати на формулювання законів та політики через лобіювання та взаємодію з урядом. Це дозволяє корпораціям захищати свої інтереси та сприяє формулюванню сприятливого законодавства та регулювання для їхньої діяльності.

4.3. Участь у процесі прийняття рішень

За умов корпоративної участі у процесі прийняття рішень держава може консультуватися з корпораціями при розробці політики та визначенні стратегій. Це сприяє тому, що прийняті рішення відповідають інтересам бізнесу та ефективно сприяють розвитку економіки.

4.4. Сприяння економічному зростанню

Співпраця між державою та корпораціями через корпоратизм може сприяти економічному зростанню та стимулювати інновації. Створюючи сприятливе середовище для бізнесу та інвестицій, можна сприяти

розвитку та модернізації економіки.

4.5. Розвиток соціальної відповідальності

Участь у корпоративних структурах може також сприяти розвитку соціальної відповідальності корпорацій. За допомогою співпраці з урядом та іншими зацікавленими сторонами, корпорації можуть розробляти та реалізовувати стратегії збереження навколишнього середовища, соціальної підтримки та етичної діяльності.

5. Порівняння корпоратизму з трипартизмом: переваги та обмеження

5.1. Переваги корпоратизму:

- *Ефективність у прийнятті рішень:* У корпоратизмі рішення можуть бути ухвалені швидше та ефективніше, оскільки у процесі не беруть участь широкі кола зацікавлених сторін, що дозволяє швидше досягати консенсусу.

- *Збереження конфіденційності:* У корпоратизмі зазвичай відсутня широка громадська участь, що забезпечує більш високий рівень конфіденційності у процесі ухвалення рішень, що може бути важливим для збереження комерційної та конфіденційної інформації.

- *Стимулювання інновацій:* Відсутність значної бюрократії та обмеження часу на прийняття рішень може сприяти стимулюванню інновацій та розвитку нових ідей у сфері бізнесу та економіки.

5.2. Обмеження корпоратизму:

- *Відсутність широкого представництва:* У корпоратизмі не беруть участь всі зацікавлені сторони, такі як профспілки та громадські організації, що може призвести до ігнорування їхніх інтересів та потреб у прийнятті рішень.

- *Ризик концентрації влади:* В корпоратизмі може

існувати ризик концентрації влади в руках обмеженої кількості корпорацій, що може вплинути на рівень демократії та справедливості у суспільстві.

- *Відсутність широкої легітимації*: У корпоратизмі можлива відсутність широкого легітимного базису, оскільки рішення приймаються лише державою та обмеженою кількістю корпорацій, що може призвести до втрати довіри громадськості.

5.3. Переваги трипартизму:

- *Широке представництво*: Трипартизм забезпечує участь різних соціальних сторін у процесі прийняття рішень, включаючи уряд, роботодавців та профспілки, що сприяє більш об'єктивному прийняттю рішень.

- *Легітимність рішень*: Рішення, прийняті за участю різних соціальних сторін.

6. Загальна оцінка ролі трипартизму, корпоратизму та соціального діалогу в системі соціального партнерства

У системі соціального партнерства трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог відіграють ключову роль у формуванні та впровадженні політики та законодавства, що стосуються сфери праці та соціальних відносин. Оцінка їхнього внеску в систему соціального партнерства має наступні аспекти:

6.1. Трипартизм:

Трипартизм, що передбачає участь уряду, роботодавців та профспілок у процесі ухвалення рішень, сприяє більшій об'єктивності та легітимності ухваленим рішенням. Це дозволяє враховувати різні погляди та інтереси різних соціальних груп та забезпечує більш широку підтримку в реалізації соціально-трудових реформ.

6.2. Корпоратизм:

Корпоратизм, який передбачає співпрацю між державою

та корпораціями у прийнятті рішень, може сприяти швидкому прийняттю ефективних рішень та створенню сприятливого середовища для бізнесу та економічного зростання. Однак необхідно враховувати ризики концентрації влади та впливу обмеженої кількості корпорацій на прийняття рішень.

6.3. Соціальний діалог:

Соціальний діалог відіграє ключову роль у забезпеченні співпраці та взаєморозуміння між різними соціальними групами, включаючи уряд, роботодавців, профспілки та громадські організації. Це сприяє вирішенню конфліктів, покращенню умов праці та розвитку соціальної політики, що враховує інтереси різних соціальних груп.

Усі ці механізми мають свої переваги та обмеження, і важливо забезпечити баланс між ними для забезпечення ефективного функціонування системи соціального партнерства та задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Література до теми

1. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
2. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т , 2020. – 98 с.
3. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеева; за заг.

- ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
4. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
 5. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т. Дружченко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006. – 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника».
 6. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

Тема 1.4. Правова соціальна держава.

План

1. Походження та еволюція ідеї правової соціальної держави.
2. Конституційні та законодавчі норми, що визначають статус правової соціальної держави.
3. Сучасні виклики перед правовою соціальною державою.

1. Походження та еволюція ідеї правової соціальної держави.

Походження та еволюція ідеї правової соціальної держави представляють історичну подорож в розвитку суспільства та правової доктрини. Ось кілька ключових моментів:

1. *Витоки в Стародавньому Світі*: Поняття соціальної справедливості та захисту прав виникали в античних цивілізаціях, таких як давня Греція та Рим. В Римі правова система забезпечувала певний захист прав громадян та контроль за державною владою.

2. *Середньовіччя та Феодална Європа*: У середньовічній Європі виникали перші форми феодалних відносин та влади, але з часом з'являлися також перші ознаки організованої державності та законності.

3. *Епоха Просвітництва*: Відновлення інтересу до прав людини та справедливості у XVII-XVIII століттях призвело до виникнення філософських концепцій соціального контракту та природних прав, що відіграли важливу роль у формуванні ідеї правової соціальної держави.

4. *Революції та Революційні Зміни*: Революції XVIII-XIX століть, такі як Французька та Індустріальна, сприяли поширенню ідей соціальної справедливості та захисту прав людини через закон. Ці ідеї знайшли відображення в конституціях та законодавстві багатьох країн.

5. *Розвиток Ідеї в XX столітті*: У XX столітті ідея правової соціальної держави отримала широку популярність, зокрема через розширення соціального захисту, установлення прав людини та розвиток концепцій державної соціальної політики.

6. *Сучасні Тенденції*: У сучасному світі ідея правової соціальної держави продовжує розвиватися, враховуючи виклики глобалізації, технологічного розвитку та соціально-економічних змін.

Цей огляд дає уявлення про те, як ідея правової соціальної держави розвивалася та еволюціонувала протягом віків, від давніх цивілізацій до сучасних суспільств.

2.Конституційні та законодавчі норми, що визначають статус правової соціальної держави.

Конституційні та законодавчі норми, які визначають статус правової соціальної держави, можуть варіюватися залежно від конкретної країни та її правової системи. Однак, основні принципи та норми, які часто включаються у конституції та закони, що стосуються цього питання, можуть бути такими:

1. *Гарантія прав та свобод*: Конституційні норми можуть встановлювати гарантії прав та свобод громадян, таких як право на життя, свобода слова, свобода віросповідання, право на освіту, медичну допомогу та інші соціальні права.

2. *Принципи соціальної справедливості*: Конституції можуть містити положення про забезпечення соціальної справедливості, включаючи рівність перед законом, забезпечення соціального захисту для всіх громадян та боротьбу з дискримінацією на будь-якій підставі.

3. *Обов'язок держави забезпечити соціальний захист*: Конституційні та законодавчі норми можуть встановлювати обов'язок держави забезпечити соціальний захист своїм громадянам, включаючи систему соціального забезпечення, медичне обслуговування, пенсійну систему та інші види підтримки.

4. *Гарантії доступу до судової системи*: Конституційні норми можуть забезпечувати право громадян на доступ до судової системи для захисту їхніх прав та інтересів у випадках порушення закону чи недотримання соціальних стандартів.

5. *Механізми контролю за діяльністю державних органів*: Конституційні норми можуть передбачати механізми контролю за діяльністю державних органів у сфері забезпечення соціальних прав громадян, включаючи

можливість позовів до суду та інші способи правового захисту.

Ці норми та принципи можуть бути закріплені у конституціях, основних законах або спеціальних законах, які регулюють функціонування правової соціальної держави.

В Україні статус правової соціальної держави визначається рядом конституційних та законодавчих норм. Ось деякі з них:

1. *Конституція України*: Відповідно до статті 3 Конституції України, Україна є правовою, демократичною, соціальною державою. Це положення закріплює принцип соціальної держави в основному законі країни.

2. *Закони про соціальний захист*: В Україні прийнято ряд законів, спрямованих на забезпечення соціального захисту громадян. Це включає Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та Закон України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям".

3. *Законодавство з охорони здоров'я*: Законодавство, що регулює сферу охорони здоров'я, також має важливе значення для статусу правової соціальної держави. Наприклад, Закон України "Про загальнообов'язкове державне медичне страхування" та Закон України "Про охорону здоров'я".

4. *Конституційні засади соціальних прав і свобод*: Конституція України містить гарантії соціальних прав та свобод громадян. Наприклад, стаття 49 гарантує право на соціальний захист, стаття 50 - право на охорону здоров'я, а стаття 48 - право на працю та відпочинок.

5. *Норми про захист прав споживачів*: Законодавство про захист прав споживачів також є важливою складовою статусу правової соціальної держави. Наприклад, Закон України "Про захист прав споживачів".

Ці норми та закони спільно визначають статус правової соціальної держави в Україні та регулюють основні аспекти соціального захисту, прав та свобод громадян.

3. Сучасні виклики перед правовою соціальною державою.

Сучасні виклики перед правовою соціальною державою включають різноманітні аспекти, пов'язані зі змінами у суспільстві, економіці та технологіях. Ось деякі з найбільш актуальних викликів:

1. *Демографічні виклики*: Підвищення середнього віку населення та зниження рівня народжуваності можуть підірвати ефективність системи соціального захисту та пенсійних фондів, вимагаючи перегляду підходів до соціальної підтримки літніх громадян.

2. *Економічна нестабільність*: Фінансові кризи та економічні зміни можуть призвести до зменшення фінансування програм соціального захисту та збільшення ризику бідності, вимагаючи адаптації соціальних програм до нових економічних умов.

3. *Технологічний прогрес*: Автоматизація та зміни у структурі зайнятості можуть ставити під загрозу робочі місця та потребувати нових правових механізмів для захисту прав працівників та забезпечення соціальної підтримки.

4. *Глобальні виклики*: Пандемія, кліматичні зміни та міграція можуть створювати надзвичайні ситуації, вимагаючи швидкої та ефективної реакції з боку правової соціальної держави для забезпечення безпеки та соціального захисту громадян.

5. *Конституційна стабільність*: Політичні зміни та конституційні перетворення можуть впливати на стабільність правової соціальної держави, вимагаючи

збереження конституційних принципів та захисту прав громадян у будь-яких умовах.

Питання для самоконтролю

1. Що таке правова соціальна держава, і чим вона відрізняється від інших форм організації державного устрою?
2. Які основні принципи лежать в основі правової соціальної держави?
3. Які права та свободи гарантує правова соціальна держава своїм громадянам?
4. Які соціальні програми та заходи реалізує правова соціальна держава для забезпечення соціального захисту населення?
5. Як правова соціальна держава реагує на економічні, соціальні та інші кризові ситуації?
6. Які механізми забезпечують дотримання прав людини в межах правової соціальної держави?
7. Як правова соціальна держава забезпечує доступ до освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг?
8. Які законодавчі акти регулюють діяльність правової соціальної держави в вашій країні?
9. Як правова соціальна держава сприяє розвитку громадянського суспільства та соціальної взаємодії?
10. Які перспективи розвитку правової соціальної держави в умовах сучасного світу?

Семінарське заняття

Питання для обговорення

1. Соціальна справедливість та рівність перед законом.
2. Гарантії соціального захисту та підтримки.

3. Функції держави у забезпеченні правової соціальної держави.
4. Активна участь громадян у підтримці та розвитку правової соціальної держави.

Література до теми

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.
2. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999
3. № 966-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
5. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.
6. Про соціальний діалог України : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
7. Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 450. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2020-%D0%BF#Text>.
8. Мірошниченко Ю. Проблеми забезпечення верховенства Конституції України в питаннях соціальної держави. Вісник Конституційного Суду України. 2010. №3. С. 125-132.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95->

%D0%B2%D1%80#Text.

10. Про Державний бюджет України на 2022 рік : Закон України від 02.12.2021 № 1928-IX.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>.
11. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 чер. 1996 р. (зі змінами).
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
12. Права людини в особливих правових режимах: досвід України : монографія / Д. С. Терлецький, О. В. Марусяк, Ю. Д. Батан, М. В. Афанасьєва та ін. ; за заг. ред. д.ю.н., проф. М. В. Афанасьєвої. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 356 с.

Тема 1.5. Державна соціальна допомога та соціальні пільги.

Семінарське заняття

Питання для обговорення

1. Поняття соціального ризику, види соціальних ризиків.
2. Соціальна допомога: основні поняття, види та способи адресування.
3. Механізми реалізації соціальних програм.
4. Поняття та ознаки соціальних пільг.

Література до теми

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 № 2017-III.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.

2. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999
3. № 966-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
5. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.
6. Про соціальний діалог України : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
7. Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 450. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2020-%D0%BF#Text>.
8. Мірошниченко Ю. Проблеми забезпечення верховенства Конституції України в питаннях соціальної держави. Вісник Конституційного Суду України. 2010. №3. С. 125-132.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
10. Про Державний бюджет України на 2022 рік : Закон України від 02.12.2021 № 1928-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>.
11. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 чер. 1996 р. (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
12. Права людини в особливих правових режимах:

досвід України : монографія / Д. С. Терлецький, О. В. Марусяк, Ю. Д. Батан, М. В. Афанасьєва та ін. ; за заг. ред. д.ю.н., проф. М. В. Афанасьєвої. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 356 с.

Тема 2.1. Волонтерство у соціальному партнерстві

План

1. Роль волонтерства у соціальному партнерстві як форми некомерційної допомоги.
2. Значення волонтерства у створенні та підтримці соціальних ініціатив та проектів.
3. Взаємодія волонтерів з бізнесом, урядом та громадськими організаціями у рамках соціального партнерства.

1. Роль волонтерства у соціальному партнерстві як форми некомерційної допомоги.

Роль волонтерства у соціальному партнерстві як форми некомерційної допомоги є значною і має великий вплив на розвиток суспільства. Ось деякі ключові аспекти цієї ролі:

1. *Підтримка вразливих груп населення:* Волонтери допомагають в разі потреби вразливим групам, таким як люди похилого віку, діти, люди з інвалідністю та бездомні. Вони можуть надавати практичну допомогу, емоційну підтримку або допомагати соціальній інтеграції цих осіб.

2. *Розвиток громади:* Волонтери сприяють розвитку громади шляхом участі у різних проектах та програмах, спрямованих на покращення умов проживання, розвиток освіти, культури, спорту та інфраструктури.

3. *Підтримка соціальних ініціатив:* Волонтери відіграють важливу роль у роботі з громадськими організаціями, надаючи їм допомогу у виконанні їхніх місій та цілей. Вони можуть брати участь у зборі коштів, організації заходів або здійснювати інші види підтримки.

4. *Посилення соціальної відповідальності бізнесу:* Волонтерство також може бути формою співпраці між бізнесом та громадою. Багато компаній стимулюють своїх працівників до волонтерської діяльності або надають ресурси для реалізації соціальних проєктів.

5. *Підвищення свідомості суспільства:* Волонтери виступають агентами змін, які популяризують ідеї соціальної справедливості, взаємодопомоги та громадянської активності. Вони сприяють формуванню свідомого суспільства та активно залучають інших до участі у розв'язанні соціальних проблем.

Отже, волонтерство у соціальному партнерстві є важливою формою некомерційної допомоги, яка сприяє покращенню якості життя людей та розвитку суспільства в цілому.

2. Значення волонтерства у створенні та підтримці соціальних ініціатив та проєктів.

Волонтерство має велике значення у створенні та підтримці соціальних ініціатив та проєктів з багатьох причин:

1. *Мобілізація ресурсів:* Волонтерство дозволяє мобілізувати додаткові ресурси для реалізації соціальних ініціатив. Волонтери вносять свій час, енергію, таланти та навички безоплатно, що дозволяє знизити витрати на реалізацію проєктів і збільшити їхню ефективність.

2. *Розмаїття підходів:* Волонтери часто мають різні досвід, знання та навички, що дозволяє створювати

різноманітні та інноваційні підходи до вирішення соціальних проблем. Вони можуть надати нові ідеї, погляди та стратегії, які доповнюють роботу професійних організацій.

3. *Залучення громадської підтримки:* Участь волонтерів у проектах сприяє залученню громадської підтримки та підвищенню обізнаності громадськості щодо соціальних проблем. Вони допомагають залучати увагу до важливих питань і мобілізувати громадський потенціал для реалізації проектів.

4. *Підтримка спільноти:* Волонтерство сприяє формуванню та зміцненню спільнот, оскільки волонтери часто працюють у команді та спілкуються з різними членами громади. Це сприяє встановленню зв'язків та підтримці між різними групами населення.

5. *Розвиток особистості:* Участь волонтерів у соціальних ініціативах та проектах сприяє їхньому особистісному зростанню та розвитку. Вони набувають нових навичок, розширюють свій кругозір, пізнають нових людей та збагачують свій досвід.

Отже, волонтерство відіграє важливу роль у створенні та підтримці соціальних ініціатив та проектів, сприяючи їхньому успішному втіленню та розвитку.

3. Взаємодія волонтерів з бізнесом, урядом та громадськими організаціями у рамках соціального партнерства.

Взаємодія волонтерів з бізнесом, урядом та громадськими організаціями у рамках соціального партнерства має велике значення для досягнення спільних соціальних цілей та забезпечення ефективної реалізації проектів та програм. Ось деякі аспекти цієї взаємодії:

1. *Бізнес*: Бізнес може взаємодіяти з волонтерами через різні механізми, такі як корпоративні програми волонтерства, спонсорство соціальних проєктів, надання ресурсів (фінансових, матеріальних, технічних) та спільна робота у рамках корпоративної відповідальності. Волонтерство може бути важливим елементом у формуванні позитивного іміджу компанії та сприяти залученню талановитих працівників.

2. *Уряд*: Уряд може підтримувати волонтерські ініціативи через різні програми та ініціативи громадського сектору. Це може включати фінансову підтримку, надання грантів, розвиток законодавства, яке сприяє розвитку волонтерства, та сприяння в обміні навичками та ресурсами між громадськими та державними установами.

3. *Громадські організації*: Волонтери часто працюють у партнерстві з громадськими організаціями, які мають досвід у роботі з конкретними соціальними проблемами. Це може включати спільну реалізацію проєктів, обмін досвідом та ресурсами, а також співпрацю в розвитку соціальної політики та програм.

4. *Локальна спільнота*: Волонтери можуть взаємодіяти з місцевими громадами, слухаючи їхні потреби та сприяючи вирішенню конкретних проблем. Це може включати проведення різних заходів, кампаній, розвиток ініціатив та проєктів, які спрямовані на покращення умов проживання та розвиток місцевих громад.

Отже, взаємодія волонтерів з бізнесом, урядом, громадськими організаціями та локальними спільнотами у рамках соціального партнерства є важливим механізмом для розвитку ефективних та стійких соціальних проєктів та програм.

Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття "волонтерство" у контексті соціального партнерства?
2. Які можуть бути форми волонтерської діяльності в рамках соціального партнерства?
3. Які переваги може мати волонтерство для учасників соціального партнерства?
4. Як волонтерська діяльність може сприяти досягненню цілей соціального партнерства?
5. Які можуть бути виклики та обмеження для волонтерства у соціальному партнерстві?
6. Яким чином волонтерська діяльність може підтримувати соціальні ініціативи та проекти?
7. Як волонтерство впливає на співпрацю між різними суб'єктами соціального партнерства?
8. Як можна стимулювати та підтримувати волонтерську активність в рамках соціального партнерства?
9. Які можливості існують для співпраці волонтерів з урядовими органами, бізнесом та громадським сектором у рамках соціального партнерства?
10. Як волонтерство сприяє зміцненню спільної відповідальності за соціальне благополуччя в суспільстві?

Семінарське заняття 1

Питання для обговорення

1. Важлива роль волонтерства у розбудові соціального партнерства для вирішення соціальних проблем у населення.
2. Історія виникнення волонтерства.

3. Правила роботи з волонтерами.

Семінарське заняття 2 **Питання для обговорення**

1. Цикл управління волонтерськими ресурсами.
2. Уникнення конфлікту під час вирішення соціальних проблем волонтерами.
3. Механізм розбудови соціального партнерства для розвитку волонтерства та благодійності.

Література до теми

1. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т. Друженко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006.– 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника»).
2. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
3. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
4. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
5. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред.

Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

6. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2020. – 98 с.

Тема 2.2. Види колективних угод та договорів

План

1. Особливості укладання Колективного договору та колективної угоди.
2. Генеральна Угода.
3. Галузеві та територіальні Угоди.
4. Регіональні Угоди.

1. Особливості укладання Колективного договору та колективної угоди.

Особливості укладання Колективного договору та колективної угоди визначаються їх природою, змістом і процесом укладання. Нижче наведено деякі ключові особливості обох типів угод:

1. Колективний договір:

- *Характер і визначення:* Колективний договір є домовленістю між профспілкою (або представниками працівників) та роботодавцем (або їх представниками) щодо умов праці та соціальних питань працівників.

- *Предмет і зміст:* Включає в себе питання щодо заробітної плати, режиму роботи, умов праці та відпочинку, соціальних гарантій, прав та обов'язків сторін тощо.

- *Укладання*: Колективний договір зазвичай укладається на відповідному рівні (національному, галузевому, підприємствові) шляхом переговорів між представниками профспілок і роботодавців.

- *Чинність і виконання*: Після укладання договору він стає обов'язковим для всіх працівників і роботодавців, які підписали його, і повинен виконуватися відповідно до встановлених умов.

2. Колективна угода:

- *Характер і визначення*: Колективна угода є документом, який містить взаємні зобов'язання між сторонами щодо вирішення певних соціальних або економічних питань, таких як забезпечення соціальних гарантій, підвищення заробітної плати, умов праці тощо.

- *Предмет і зміст*: Включає в себе широкий спектр питань, які можуть бути узгоджені сторонами, включаючи умови праці, умови зайнятості, охорону праці, соціальні гарантії тощо.

- *Укладання*: Колективна угода також укладається шляхом переговорів між профспілками і роботодавцями, але вона може мати більш широке застосування, охоплюючи більше соціальних аспектів, ніж колективний договір.

- *Чинність і виконання*: Колективна угода також є обов'язковою для сторін, які підписали її, і повинна виконуватися відповідно до встановлених умов.

У обох випадках ключовою особливістю є те, що вони відображають спільну згоду між працівниками та роботодавцями щодо умов праці та соціальних питань і виступають як інструмент забезпечення соціальної справедливості і стабільності на робочому місці.

Правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння

регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначаються Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ.

3. Генеральна Угода.

Генеральна угода, також відома як генеральний колективний договір, є однією з форм колективних угод, яка має свої особливості укладання. Основні риси укладання генеральної угоди включають:

1. *Представництво сторін:* У генеральній угоді беруть участь представники вищих організацій профспілок та роботодавців, що представляють інтереси більш широких груп працівників та підприємств.

2. *Широке охоплення:* Генеральна угода охоплює багато підприємств і галузей господарства. Вона може визначати загальні умови праці та соціальні гарантії для великої кількості працівників.

3. *Участь угодних сторін у переговорах:* Укладання генеральної угоди вимагає довгострокових переговорів між профспілками та асоціаціями роботодавців з метою досягнення компромісу та вирішення різних питань щодо умов праці.

4. *Демократичний процес:* Процес укладання генеральної угоди є демократичним, оскільки він відбувається через переговори та консультації між представниками профспілок та роботодавців.

5. *Закріплення загальних принципів та стандартів:* Генеральна угода встановлює загальні принципи та стандарти, які стосуються умов праці, заробітної плати, соціального захисту тощо, для широкого кола працівників.

6. *Термін дії:* Генеральна угода зазвичай має довгостроковий характер і встановлюється на певний

термін, наприклад, на кілька років, після чого може бути переглянута або продовжена.

Укладання генеральної угоди є складним та довгостроковим процесом, проте вона є важливим механізмом для досягнення згоди між сторонами та створення стабільних умов праці для широкого кола працівників.

В Україні Генеральна угода укладається між:

- 1) Кабінетом Міністрів України
- 2) Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців
- 3) Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

Повноваження сторін щодо розробки та підписання Генеральної угоди містяться у Законі України «Про колективні договори та угоди».

Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

3. Галузеві та територіальні Угоди.

Особливості укладання галузевих та територіальних угод визначаються їхнім обсягом, контекстом та процесом укладання. Ось деякі ключові особливості кожного типу угод:

Галузеві угоди:

1. *Сфера застосування:* Галузеві угоди охоплюють певну галузь промисловості, професійну групу чи сектор економіки. Вони визначають специфічні умови праці та соціальні гарантії для працівників, які працюють у цій галузі.

2. *Учасники:* Укладання галузевих угод зазвичай включає представників профспілок та асоціацій

роботодавців, які представляють інтереси працівників та підприємств у конкретній галузі.

3. *Стандартизація*: Галузеві угоди можуть встановлювати стандарти щодо умов праці, заробітної плати, робочого часу, охорони здоров'я та безпеки на роботі, які є обов'язковими для всіх підприємств у даній галузі.

4. *Конкретність*: Галузеві угоди зазвичай містять конкретні положення, які стосуються особливостей даної галузі, такі як технологічні аспекти, специфіка праці, вимоги до кваліфікації тощо.

Територіальні угоди:

1. *Галузь застосування*: Територіальні угоди стосуються конкретної території або регіону. Вони можуть бути укладені на рівні міста, області чи країни.

2. *Учасники*: Укладання територіальних угод включає місцеві органи влади, місцеві профспілкові організації та представників місцевих підприємств.

3. *Специфіка*: Територіальні угоди можуть враховувати особливості регіональної економіки, ринкові умови, рівень життя та інші фактори, що впливають на умови праці.

4. *Гнучкість*: Територіальні угоди можуть бути більш гнучкими у порівнянні з галузевими угодами, оскільки вони можуть бути адаптовані до конкретних потреб та умов місцевого ринку праці.

Враховуючи ці особливості, галузеві та територіальні угоди стають важливими інструментами регулювання умов праці та соціальних відносин на рівні певних галузей та територій.

4. Регіональні Угоди.

Укладання регіональних угод має свої особливості, які відрізняються від загальних колективних договорів або угод на більш високому рівні. Ось деякі з них:

1. *Залежність від місцевих умов:* Регіональні угоди створюються з урахуванням конкретних місцевих умов та потреб робітників і роботодавців у конкретній галузі чи регіоні.

2. *Участь регіональних представників:* У процесі укладання регіональних угод беруть участь представники місцевих профспілок, асоціацій роботодавців та урядових представників, оскільки вони мають найкращий інсайт у місцеві проблеми та можуть краще відповісти на них.

3. *Гнучкість і адаптивність:* Регіональні угоди можуть бути більш гнучкими і адаптивними до місцевих умов і потреб, що дозволяє більш ефективно вирішувати конкретні проблеми, що існують у даному регіоні.

4. *Специфічні питання:* Регіональні угоди можуть стосуватися специфічних питань, важливих для конкретного регіону, таких як місцеві економічні умови, промисловість, трудові ресурси тощо.

5. *Співробітництво з місцевими органами влади:* Укладання регіональних угод може вимагати співробітництва з місцевими органами влади для забезпечення правової підтримки та виконання угодних умов.

6. *Створення моделей для інших регіонів:* Укладання регіональних угод може послужити важливим етапом у розвитку моделей колективного угоду, які можуть бути використані в інших регіонах або галузях.

Регіональні угоди відіграють важливу роль у регулюванні трудових відносин на місцевому рівні та забезпеченні взаємовигідних умов для працівників і роботодавців у конкретних регіонах.

Питання для самоконтролю

1. Що таке колективна угода?
2. Які основні види колективних угод і договорів ви знаєте?
3. Які особливості територіальних угод?
4. Які особливості галузевих угод?
5. Які види угод можна укладати на підприємстві?
6. Які можуть бути терміни дії колективної угоди?
7. Яка роль відіграють колективні угоди у регулюванні трудових відносин?
8. Які можуть бути наслідки порушення колективної угоди для сторін?
9. Які аспекти слід враховувати при укладанні колективної угоди?
10. Які переваги можуть мати працівники та роботодавці від укладання колективних угод і договорів?

Семінарське заняття 1

Питання для обговорення

1. Колективні-договори як невід'ємна частина соціального партнерства.
2. Особливості укладання Колективного договору та колективної угоди.
3. Правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод.

Семінарське заняття 2

Питання для обговорення

1. Законодавча база про врегулювання соціально-трудова відносин.
2. Міжнародне Організація Праці – передумови створення

та її значення сьогодні у врегулюванні соціальних конфліктів.

3. Моніторинг трудової сфери.

Література до теми

1. Конституція України, Закон України від 28.06.1996 № 254к-96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
3. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П. Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
4. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
5. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2020. – 98 с.
6. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеева; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
7. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система

соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.

8. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

Тема 2.3. Медіація як альтернативна форма урегулювання конфліктів

План

- 1.Розвиток медіації як практики в сучасному світі.
- 2.Переваги та обмеження медіації.
- 3.Застосування медіації в різних сферах життя.
- 4.Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації) (Наказ Міністерства соціальної політики від 17.08.2016 № 892).

1.Розвиток медіації як практики в сучасному світі.

Розвиток медіації як практики в сучасному світі є результатом ряду факторів та тенденцій, які впливають на суспільство, економіку та правову систему. Для початку, зростаюча складність сучасних конфліктів, які часто мають міжнародний або міжкультурний характер, ставить під сумнів ефективність традиційних методів розв'язання суперечок. Медіація, яка сприяє спільному пошуку рішень та враховує інтереси всіх сторін конфлікту, набуває все більшого значення.

Далі, медіація визнається як ефективний і економічно вигідний метод вирішення конфліктів у порівнянні з традиційними судовими процедурами, які часто є дорогими та займають багато часу. Відтак, уряди та міжнародні організації почали активно підтримувати та сприяти розвитку медіації як засобу забезпечення доступності до правосуддя та підвищення якості юстиції.

Крім того, зростаюча увага до поняття конструктивного вирішення конфліктів у всіх сферах життя – від родинних стосунків до бізнесу та політики – сприяє популяризації медіації. Сучасне суспільство стає все більше свідомим необхідності пошуку альтернативних шляхів вирішення суперечок, які б дозволяли зберегти стосунки між сторонами конфлікту та забезпечили більш вигідні та стійкі рішення.

Загалом, розвиток медіації у сучасному світі відображає зростаючу потребу суспільства в ефективних, швидких та справедливих методах вирішення конфліктів, які враховують інтереси всіх сторін і сприяють побудові мирного та гармонійного соціуму.

2. Переваги та обмеження медіації.

Медіація, як альтернативний метод вирішення конфліктів, має свої переваги та обмеження.

Переваги медіації:

1. *Сприяє збереженню стосунків:* Медіація дозволяє сторонам конфлікту співпрацювати для знаходження взаємовигідних рішень, зберігаючи при цьому стосунки.

2. *Швидше та економічніше:* У порівнянні з судовими процедурами, медіація зазвичай займає менше часу та коштів.

3. *Гнучкість та індивідуалізація*: Процес медіації адаптується до потреб конкретних сторін конфлікту, що дозволяє знайти унікальні рішення.

4. *Конфіденційність*: Медіатори забезпечують конфіденційність процесу медіації, що дозволяє сторонам відкрито обговорювати свої потреби та інтереси.

5. *Контроль над результатом*: Учасники медіації мають можливість самостійно визначити рішення, яке найбільше відповідає їхнім потребам.

Обмеження медіації:

1. *Не підходить для всіх конфліктів*: Медіація може бути неефективною в разі, якщо одна зі сторін не готова до співпраці або немає бажання знайти компроміс.

2. *Потреба у доброзичливості*: Медіація передбачає відкритий та доброзичливий діалог між сторонами, що може бути складним у випадках конфліктів з великою емоційною напругою.

3. *Відсутність юридичної сили*: Угода, досягнута шляхом медіації, може бути менш стійкою, ніж судові рішення, оскільки вона не має такої ж правової сили.

4. *Необхідність добре підготовленого медіатора*: Успішність медіації значно залежить від кваліфікації та досвіду медіатора, тому не завжди можна забезпечити високий рівень якості процесу.

5. *Відмова сторін від медіації*: Іноді сторони в конфлікті можуть відмовитися від участі в медіації, що ускладнює можливість досягнення узгоджених рішень.

Незважаючи на ці обмеження, медіація залишається важливим інструментом вирішення конфліктів, що дозволяє зменшити втрати та сприяє побудові мирного та гармонійного соціального середовища.

3.Застосування медіації в різних сферах життя.

Медіація використовується в різних сферах життя як ефективний інструмент вирішення конфліктів та сприяння гармонії взаємин. Ось деякі з основних сфер, де застосовується медіація:

1. *Сімейні відносини*: Медіація використовується для вирішення різноманітних сімейних конфліктів, включаючи розлучення, розподіл майна, питання щодо дітей та спадкування. Вона дозволяє сторонам зосередитися на пошуку взаємовигідних рішень, зберігаючи при цьому взаємовідносини.

2. *Робоче середовище*: Медіація часто застосовується для вирішення конфліктів на робочому місці, включаючи суперечки між співробітниками, вчителями та адміністрацією. Вона сприяє покращенню робочого клімату та зниженню напруги.

3. *Громадські відносини*: Медіація може бути корисною для вирішення громадських конфліктів, таких як суперечки між сусідами, громадськими організаціями та органами влади. Вона сприяє побудові довіри та спільного розуміння.

4. *Шкільне середовище*: Медіація може бути ефективним засобом вирішення конфліктів у навчальних закладах, таких як суперечки між учнями, вчителями та адміністрацією. Вона допомагає покращити дисципліну та сприяє позитивному клімату в навчальному середовищі.

5. *Бізнес та корпоративна сфера*: Медіація використовується для вирішення бізнес-конфліктів, таких як суперечки між партнерами, клієнтами та постачальниками. Вона сприяє збереженню взаємовигідних бізнес-відносин та розвитку вирішення спірних питань.

6. *Медицина сфера*: У сфері охорони здоров'я медіація може використовуватися для вирішення конфліктів між

медичними працівниками, пацієнтами та їх родинами. Вона сприяє поліпшенню взаєморозуміння та забезпеченню найкращого варіанту лікування.

Це лише деякі приклади застосування медіації у різних сферах життя. Цей метод має широкий потенціал для співпраці та вирішення конфліктів у будь-якому середовищі.

**4. Державний стандарт соціальної послуги
посередництва (медіації) (Наказ Міністерства
соціальної політики від 17.08.2016 № 892)
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16#Text>**

Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації), затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України від 17 серпня 2016 року № 892, визначає вимоги до надання цієї послуги та стандартизує її процеси. Основними положеннями цього стандарту є:

1. *Загальні вимоги:* Стандарт містить загальні визначення понять та термінів, що стосуються медіації, а також принципи та цілі цієї соціальної послуги.

2. *Умови надання послуги:* Відповідно до стандарту, надання послуги посередництва (медіації) може здійснюватися як за рахунок державного бюджету, так і за рахунок інших джерел фінансування.

3. *Організаційно-технічні вимоги:* Стандарт встановлює вимоги до матеріально-технічного забезпечення медіаторів та медіаційних центрів, їхнього офісного обладнання та програмного забезпечення.

4. *Процес надання послуги:* Описано етапи надання послуги медіації, включаючи зустріч із клієнтом, встановлення його потреб, підготовку до медіаційного процесу, сам процес медіації та оцінку результатів.

5. *Кваліфікаційні вимоги до медіаторів*: Стандарт встановлює вимоги до професійної підготовки медіаторів, включаючи освіту, стаж та навички спілкування.

6. *Контроль якості надання послуги*: Передбачені механізми контролю за якістю та результативністю надання послуги медіації, включаючи систему звітності та моніторингу.

Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації) спрямований на підвищення якості та доступності цієї послуги для громадян України, сприяючи вирішенню конфліктів у мирний та конструктивний спосіб.

Питання для самоконтролю:

1. Що таке медіація і в чому полягає її суть?
2. Які основні принципи керують процесом медіації?
3. Як відрізняється медіація від інших форм урегулювання конфліктів, таких як судове розгляд чи арбітраж?
4. Які переваги має використання медіації для вирішення конфліктів?
5. Які типові ситуації або конфлікти підходять для використання медіації?
6. Як проходить процес медіації від початку до кінця?
7. Які ролі відіграють учасники медіаційного процесу?
8. Як вирішуються конфлікти в ході медіації?
9. Які можуть бути обмеження чи недоліки медіації як способу врегулювання конфліктів?
10. Які приклади успішного використання медіації в різних сферах, таких як сімейні конфлікти, комерційні спори, трудові суперечки тощо?

Семінарське заняття 1

Питання для обговорення

- 1.Альтернативне врегулювання спорів та його складові.
- 2.Медіація та її види.
- 3.Принципи медіації та незалежність медіатора.
- 4.Медіація у соціальній сфері.

Семінарське заняття 2

Питання для обговорення

- 1.Медіація в організації/підприємстві/установі.
- 2.Базові навички медіатора.
- 3.Практичні аспекти медіації.
- 4.Процедура медіації та хто бере в ній участь.

Література до теми

1. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
2. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П. Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
3. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне

- партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
4. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т, 2020. – 98 с.
 5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхєєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
 6. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
 7. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.

Тема 2.4. Профспілки як суб'єкт організації соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками

План

1. Становлення та розвиток профспілкового руху в Україні та світі.
2. Роль профспілок у вирішенні трудових питань.
3. Організація соціального діалогу з участю профспілок.

1. Становлення та розвиток профспілкового руху в Україні та світі.

Становлення та розвиток профспілкового руху в Україні та світі є важливими аспектами історії трудових відносин. Давайте розглянемо їх детальніше:

Світовий досвід:

- *Початки профспілкового руху:* Профспілковий рух виник у другій половині XIX століття в розвинених країнах Європи та Північної Америки внаслідок індустріалізації та появи фабрик. Працівники об'єднувалися для захисту своїх прав та соціальних вигод.

- *Розвиток та боротьба:* Профспілковий рух активно розвивався у XX столітті, зокрема під час Великої депресії та двох світових війн. Профспілки стали суттєвим суб'єктом соціального діалогу та вирішення трудових конфліктів.

Профспілковий рух в Україні:

- *Початки:* В Україні профспілковий рух сформувався у першій половині XX століття в умовах розвитку промисловості та робітничого класу.

- *Стан під час радянського періоду:* Протягом радянського періоду профспілковий рух був державно

контрольованим та не мав повноцінної незалежності.

- *Сучасний період:* Після отримання незалежності в 1991 році, профспілковий рух в Україні став демократичним та незалежним, активно беручи участь у вирішенні трудових питань та соціального діалогу.

Основні досягнення та виклики:

- *Досягнення:* Профспілковий рух сприяв покращенню умов праці, впровадженню соціальних стандартів, захисту прав працівників та збалансованому розвитку трудових відносин.

- *Виклики:* До викликів для профспілкового руху відносяться глобалізація, зміни в економіці, зростання невпевненості на ринку праці та потреба в адаптації до нових умов.

Таким чином, становлення та розвиток профспілкового руху в Україні та світі відображає еволюцію трудових відносин та боротьбу за права та інтереси працівників протягом останніх десятиліть.

2. Роль профспілок у вирішенні трудових питань.

Роль профспілок у вирішенні трудових питань є критично важливою для забезпечення справедливих та ефективних умов праці. Ось ключові аспекти цієї ролі:

1. *Представництво інтересів працівників:* Профспілки є головними представниками інтересів працівників перед роботодавцями та державними органами. Вони борються за підвищення заробітної плати, поліпшення умов праці, забезпечення соціальних гарантій та захист прав працівників.

2. *Участь у колективних переговорах:* Профспілки беруть активну участь у колективних переговорах з роботодавцями з метою укладання колективних договорів та угод. Ці документи визначають умови

праці, права та обов'язки сторін та регулюють трудові відносини на підприємстві.

3. *Правовий захист працівників*: Профспілки надають правову допомогу своїм членам у випадках порушення їх трудових прав або неправомірних дій з боку роботодавців. Вони виступають як посередники у вирішенні трудових конфліктів та захищають інтереси своїх членів в судах та інших інстанціях.

4. *Соціальний захист працівників*: Профспілки допомагають своїм членам отримати доступ до соціальних програм, які забезпечують пенсійне забезпечення, медичне обслуговування, страхування в разі безробіття та інші види соціального захисту.

5. *Підтримка професійного розвитку*: Профспілки здійснюють різноманітні заходи з підвищення кваліфікації своїх членів, організовуючи тренінги, семінари та інші навчальні заходи. Це сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Отже, профспілки відіграють ключову роль у захисті прав та інтересів працівників, сприяючи створенню справедливих та збалансованих трудових відносин. Їхні зусилля спрямовані на забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту для всіх працівників.

3. Організація соціального діалогу з участю профспілок.

Організація соціального діалогу з участю профспілок є важливим аспектом сучасних трудових відносин. Ось деякі ключові аспекти цього процесу:

1. *Участь у колективних переговорах*: Профспілки беруть активну участь у колективних переговорах з роботодавцями або їх представниками з метою

укладання колективних договорів або угод. Ці документи визначають умови праці, заробітну плату, робочий час, умови безпеки та інші аспекти трудових відносин.

2. *Представництво інтересів працівників:* Профспілки виступають в якості головних представників інтересів працівників перед роботодавцями та урядовими органами. Вони висувають вимоги щодо поліпшення умов праці, підвищення зарплати, захисту прав та соціального захисту.

3. *Консультації та співробітництво:* Соціальний діалог між профспілками та роботодавцями передбачає консультації та співробітництво з питань, що стосуються трудових відносин. Це може включати обговорення нових положень трудового законодавства, розробку програм безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, а також інші аспекти робочого процесу.

4. *Вирішення трудових конфліктів:* У разі виникнення трудових конфліктів профспілки можуть виступати як посередники та сприяти їх вирішенню через переговори та компроміси. Це допомагає запобігти страйкам та іншим формам протесту, забезпечуючи стабільність у трудових відносинах.

5. *Участь у прийнятті рішень:* Профспілки можуть мати вплив на прийняття рішень з питань, що стосуються трудових відносин, на різних рівнях, включаючи підприємства, галузі та національні рівні. Їхній внесок може бути ключовим у вирішенні важливих питань, таких як зміни в законодавстві про працю, соціальний захист працівників та інші аспекти трудових відносин.

Отже, організація соціального діалогу з участю профспілок є важливим механізмом забезпечення справедливих та збалансованих трудових відносин, що

сприяє стабільності та розвитку економіки.

Питання для самоконтролю

1. Що таке профспілки і які завдання вони виконують у сучасному суспільстві?
2. Які основні принципи керують діяльністю профспілок?
3. Які види діяльності здійснюють профспілки у сфері трудових відносин?
4. Яким чином профспілки представляють інтереси працівників перед роботодавцями та державою?
5. Яким чином профспілки беруть участь у колективних переговорах та укладанні колективних договорів?
6. Які можуть бути наслідки відсутності соціального діалогу між профспілками та роботодавцями?
7. Які практичні приклади успішного соціального діалогу залучають участь профспілок?
8. Як профспілки сприяють вирішенню трудових конфліктів та запобігають страйкам?
9. Яким чином профспілки можуть впливати на прийняття рішень на різних рівнях - від підприємства до національного рівня?
10. Яким чином профспілки сприяють підвищенню якості життя та соціального захисту працівників?

Семінарське заняття

Питання для обговорення

1. Взаємодія профспілок з державою та громадськими організаціями.
2. Роль держави у регулюванні трудових відносин та сприяння соціальному діалогу.
3. Співпраця з громадськими організаціями для захисту

прав та інтересів працівників.

4. Перспективи розвитку профспілкового руху в Україні.

Література до теми

1. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
2. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П. Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
3. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
4. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т , 2020. – 98 с.
5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
6. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
7. Волонтери в соціальній роботі / Н. Романова, Т.

- Дружченко, упоряд.: О.Главник, – К.: Главник, 2006.– 128 с. – (серія «бібліотечка соціального працівника».
8. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.
 9. Камбур А.В. Психологія і поведінка людей під впливом соціальних змін в українському суспільстві // Соціологічні інтерпретації соціоструктурних процесів в Україні: колект. монографія / За заг. Ред. В.І.Докаша. – Чернівці: Чернівець. Нац. Ун-т ім. Ю.Федьковича, 2019. 136 с.
 10. Камбур А.В. Геополітичні аспекти реалізації соціальної політики держави: кол. монографія / Пірен М.І. (та ін.); за наук.ред.д.соц.н., проф. М.І.Пірен. – Чернівці: Технодрук, 2016. – 396 с. – С.310-348.

Тема 2.5. Середній клас як гарант соціальної стабільності.

План

1. Важливість середнього класу для соціальної стабільності.
2. Характеристики середнього класу.
3. Роль середнього класу у суспільстві.

1. Важливість середнього класу для соціальної стабільності.

Важливість середнього класу для соціальної стабільності в суспільстві важко переоцінити, оскільки він відіграє ключову роль у багатьох аспектах економічного, соціального та політичного життя.

1. *Економічна стабільність*: Середній клас є головним стовпом економічної стабільності суспільства. Він забезпечує стабільний рівень споживчого попиту, який є двигуном економічного зростання та розвитку. Споживчий попит середнього класу стимулює підприємства до виробництва товарів і послуг, що в свою чергу забезпечує стабільність ринків і зростання економіки.

2. *Соціальна стабільність*: Середній клас має великий вплив на соціальну стабільність суспільства. Він забезпечує підтримку освітніх та культурних інститутів, сприяє соціальній справедливості та допомагає зменшувати рівень соціальних нерівностей. Крім того, середній клас забезпечує стабільність у сфері житлової та міської інфраструктури, що є важливим фактором у підтримці гармонійного розвитку суспільства.

3. *Політична стабільність*: Участь середнього класу у політичному житті суспільства впливає на політичну стабільність. Середній клас має тенденцію до активної участі у демократичних процесах, він сприяє захисту

демократичних цінностей, боротьбі з корупцією та забезпеченню ефективності політичної системи. Відсутність широкого середнього класу може призвести до політичної нестабільності та конфліктів у суспільстві.

Отже, середній клас є гарантом соціальної стабільності через свою активну участь у формуванні економічного, соціального та політичного життя суспільства. Його розвиток та підтримка мають вирішальне значення для забезпечення стабільності та процвітання суспільства в цілому.

2. Характеристики середнього класу.

А. Економічні показники: доходи, освіта, зайнятість.

В. Соціальний статус та культурні цінності.

С. Політична активність та участь у громадському житті.

Середній клас – це соціальна група, яка займає проміжне положення між верхнім та нижнім класами в суспільстві. Характеристики цієї соціальної групи можуть включати:

1. *Доходи та статус*: Середній клас зазвичай має стабільні доходи, які дозволяють їм забезпечувати базові потреби, такі як житло, освіта та медичне обслуговування, а також мати можливість на додаткові розваги і заощадження. Їхній соціальний статус може бути визначений рівнем освіти, професійною діяльністю, культурними цінностями тощо.

2. *Освіта та професійна діяльність*: Середній клас часто має вищу або середню освіту, що дозволяє їм мати більше можливостей для кар'єрного зростання та розвитку. Вони зазвичай працюють у високо кваліфікованих професіях, таких як вчителі, лікарі, інженери, менеджери тощо.

3. *Житлові умови*: Середній клас має здатність жити у комфортних житлових умовах, часто володіють житлом

або можливістю взяти іпотеку на придбання власного житла. Вони зазвичай проживають у містах або міських районах з доступністю до різноманітних послуг та інфраструктури.

4. *Культурні цінності та споживча поведінка*: Середній клас має тенденцію до цінностей, які сприяють освіті, культурному розвитку та соціальній взаємодії. Вони часто приділяють увагу розвитку себе та своїх дітей, відвідують культурні заходи, подорожують та інвестують у свій особистий та професійний розвиток.

5. *Політична активність та участь у громадському житті*: Середній клас зазвичай виявляє активність у політичному житті, беручи участь у виборах, громадських організаціях та інших формах громадської діяльності. Вони можуть впливати на політичні рішення через свої голоси та акції.

3. Роль середнього класу у суспільстві.

А. Економічна роль: споживчий попит, підтримка підприємництва.

В. Соціальна роль: підтримка соціальних інститутів, розвиток освіти та культури.

С. Політична роль: захист демократичних цінностей, участь у прийнятті рішень.

Підсумовуючи наголосимо на ролі середнього класу в суспільстві, яка є важливою і має різні аспекти, які варто враховувати:

1. *Економічна роль*: Середній клас виступає важливим джерелом споживчого попиту, що стимулює економічний зріст. Вони є ключовими споживачами товарів і послуг, що забезпечує підтримку підприємств та розвиток бізнесу.

2. *Соціальна роль*: Середній клас створює соціальну стабільність через свої розуміння та підтримку освітніх,

культурних та міжособистісних цінностей. Вони часто виступають як модель для інших соціальних груп, демонструючи рівень освіти, культурного розвитку та соціальної відповідальності.

3. *Політична роль*: Середній клас активно бере участь у політичному житті суспільства, виступаючи як електорат, який впливає на прийняття політичних рішень. Вони можуть вимагати від політичних лідерів реформ та програм, спрямованих на покращення якості життя і захист їхніх інтересів.

4. *Етична роль*: Середній клас може бути свідомим про етичні питання та моральні цінності в суспільстві. Вони часто підтримують ініціативи, спрямовані на захист прав людини, рівність, справедливість та демократію.

5. *Екологічна роль*: Середній клас може впливати на екологічні питання, виступаючи за збереження природних ресурсів, зменшення викидів та забруднення довкілля.

Усі ці аспекти ролі середнього класу допомагають забезпечити соціальну стабільність, економічний розвиток та політичну репрезентацію в суспільстві.

Питання для самоконтролю

1. Що ви розумієте під поняттям "середній клас"?
2. Які основні характеристики середнього класу?
3. Яка роль середнього класу у стабілізації соціально-економічного розвитку суспільства?
4. Які можуть бути переваги наявності сильного середнього класу для економіки та суспільства?
5. Які ризики пов'язані зі зменшенням розмірів середнього класу?
6. Які соціально-політичні процеси можуть бути спричинені змінами у розмірах та становленні середнього класу?

7. Як середній клас впливає на формування споживчих та інвестиційних патернів?
8. Як впливає рівень доходів середнього класу на соціальну мобільність?
9. Які стратегії можуть бути використані для підтримки та розвитку середнього класу?
10. Які можливі наслідки для суспільства при недостатній увазі до потреб середнього класу?

Семінарське заняття

Питання для обговорення

1. Середній клас в Україні, методика обрахунку чисельності середнього класу.
2. Вплив на економічну стабільність: споживчий попит, інвестиції в освіту та інфраструктуру.
3. Вплив на соціальну стабільність: підтримка освітніх та культурних інститутів, сприяння соціальній справедливості.
4. Вплив на політичну стабільність: активна участь у демократичних процесах, боротьба з корупцією.

Література до теми

1. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ф-т соц.-екон. освіти та управління. - Київ : [НПУ імені М. П. Драгоманова,], 2017. - 238 с.
2. Повалій Т.Л. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник / Т. Л. Повалій, О. П.

- Бойко. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 241 с.
3. Кравець Г.В. Методичні рекомендації для проведення практичних занять та самостійного вивчення з дисципліни «Соціальний діалог та соціальне партнерство» для студентів освітнього рівня «Магістр» спеціальності 231 «Соціальна робота»/ Г.В. Кравець – Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. – Одеса : ОНУ, 2021. – 23 с.
 4. Камбур А.В. Соціальне партнерство: методичні рекомендації / А.В.Камбур. – Чернівці: Чернівецький ун-т , 2020. – 98 с.
 5. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.
 6. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. – Х.: Вид-во «Реал». 2004. – 175 с.
 7. Влада і суспільство: діалог через громадські ради: монографія / Шайгородський Ю. Ж., Андрійчук Т. С., Дідух А. Я. Романова Н. Ф. [та ін.]; за заг. ред. Шайгородського Ю. Ж. – К.: Паливода А. В., 2011. – С. 24–27; С. 37–77; С.94–97.
 8. Камбур А.В. Геополітичні аспекти реалізації соціальної політики держави: кол. монографія / Пірен М.І. (та ін.); за наук.ред.д.соц.н., проф. М.І.Пірен. – Чернівці: Технодрук, 2016. – 396 с. – С.310-348.

Тема 2.6. Тенденції розвитку та вдосконалення соціальної справедливості в соціальній державі

Семінарське заняття

Питання для обговорення

- 1.Важливість соціальної справедливості для стабільності та розвитку суспільства.
- 2.Аналіз тенденцій у сучасній трудовій сфері: глобалізація, інновації, зміни в організації праці.
- 3.Виявлення основних проблем трудової справедливості: нерівність у заробітній платі, безробіття, нестабільність роботи тощо.
- 4.Проблема розриву між вимогами ринку праці та соціальною відповідальністю бізнесу.

Список літератури

1. Державна служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Україна: на шляху до соціального включення : Національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. – К.: КІС, 2011. – 123 с.
3. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. Випуск 3 (17), 2016. – 546 с.
4. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т.3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf

Тестові завдання до курсу

У соціально-трудових відносинах формуються інтереси:

- A. найманої праці, інтереси капіталу та інтереси суспільства
- B. держави та працедавців
- C. робітників та посередників
- D. учасників трудових відносин

Одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається:

- A. соціальне партнерство
- B. трудовий арбітраж
- C. розвиток культмасового сектору
- D. використання комісій примирення

Об'єкт соціального партнерства:

- A. узгоджена соціально-трудова або соціальна політика, яка в залежності від рівнів соціального партнерства має своє конкретне наповнення
- B. розвиток культмасового сектору в країні
- C. сфера соціально-політичних відносин
- D. сфера соціально-економічних відносин

Суб'єктами соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин не можуть бути:

- A. продукція кондитерської фабрики
- B. наймані працівники, трудові колективи, профспілки
- C. роботодавці та їх об'єднання
- D. держава та органи місцевого самоврядування

Принцип біпартизму реалізується через:

- A. двостороннє співробітництво соціальних партнерів

- В. участь робітників, наймачів та держави
- С. участь держави и роботодавців
- Д. участь арбітражу та підприємців

Принцип трипартизму, це коли:

- А. крім об'єднань роботодавців та організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава
- В. активну роль відіграє двостороннє співробітництво соціальних партнерів
- С. взаємодіють держава та працедавці
- Д. взаємодіють працівники та працедавці

Міжнародна організація праці (МОП) була заснована:

- А. в 1919 році
- В. в 2009 році
- С. в 1813 році
- Д. в 1960 році

Міжнародна організація праці (МОП) відповідає за:

- А. розробку Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням
- В. розвиток культмасового сектору в країні
- С. використання комісій примирення
- Д. гендерну політику

Україна є членом МОП з:

- А. 1954 року
- В. 1923 року
- С. 1980 року
- Д. 1986 року

У квітні 2016 року Україна та Міжнародна організація праці підписали:

- A. четверту Програму гідної праці на період 2016-2019 рр.
- B. третя Програми гідної праці
- C. перша Програма гідної праці МОП
- D. друга Програма гідної праці

Коли відбулося прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-VI

- A. у грудні 2010 р.
- B. у грудні 2020 р.
- C. у грудні 1997 р.
- D. у грудні 1945 р.

Форми здійснення соціального діалогу зображають у вигляді піраміди де її основою, тобто першим рівнем є:

- A. обмін інформацією, коли учасники соціального діалогу не мають наміру впливати один на одного
- B. консультації
- C. узгоджувальні процедури
- D. колективні переговори з укладання колективних договорів і угод

Яка з перелічених навичок дозволяє зробити «крок назад», відійти від звичної точки зору, прийняти нову і взаємодіяти вже з нової позиції?

- A. вміння відсторонюватися
- B. вміння поважати інших
- C. вміння висловлюватись
- D. вміння слухати

Яка з перелічених навичок дозволяє дати відповіді на низку запитань, а саме: які ідеї хочуть донести співрозмовники до інших? що для них важливо насправді?

- A. вміння слухати
- B. вміння відсторонюватися

- С. вміння поважати інших
- Д. вміння висловлюватись

Яка з перелічених навичок дозволяє перейти від безлічі монологів (які іноді помилково приймають за діалог) власне до діалогу?

- А. вміння поважати інших
- В. вміння слухати
- С. вміння відсторонюватися
- Д. вміння висловлюватись

Яка з перелічених навичок дозволяє донести свою оригінальну ідею до іншого учасника (учасників) діалогу?

- А. вміння висловлюватись
- В. вміння поважати інших
- С. вміння слухати
- Д. вміння відсторонюватися

Яка з запропонованих моделей сучасної соціальної держави НЕ належить до трійки запропонованих зарубіжними вченими (Т.А. Ріттер, Роулз та ін.)?

- А. держава соціального страхування
- В. позитивна держава соціального захисту
- С. держава соціальної безпеки
- Д. соціальна держава загального добробуту

До основних завдань соціальної держави НЕ належать:

- А. створення гедоністичних соціальних інститутів
- В. створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини
- С. сприяння щодо самостійності й відповідальності кожної особи за свої дії

- D. надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї

У якій статті Основного Закону України йдеться про те, що «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло»?

- A. (Ст. 48) Конституції України
- B. (Ст. 50) Конституції України
- C. (Ст. 32) Конституції України
- D. (Ст. 72) Конституції України

Одним із найважливіших завдань Національної служби посередництва і примирення є:

- A. сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)
- B. домогтися зниження рівня оплати праці
- C. домогтися безпеки та поліпшення умов праці
- D. домогтися збереження робочих віз

Прагнення задовольнити власні інтереси на шкоду інтересам інших це:

- A. примус
- B. поступливість (пристосування)
- C. уникнення
- D. компроміс

Прагнення задовольнити потреби інших на шкоду власним інтересам це:

- A. поступливість (пристосування)
- B. уникнення
- C. компроміс
- A. примус

Прагнення уникнути конфлікту за всяку ціну, при цьому не задовольняються ні власні інтереси, ні інтереси іншої сторони, це:

- A. уникнення
- B. компроміс
- C. примус
- D. поступливість (пристосування)

Прагнення знайти взаємоприйнятне рішення, що частково задовольняє інтереси обох сторін, це:

- A. компроміс
- B. примус
- C. поступливість (пристосування)
- D. уникнення

Прагнення виробити рішення, що повністю задовольняє інтереси обох сторін, це:

- A. співробітництво
- B. примус
- C. поступливість (пристосування)
- D. уникнення

Узгодження тактичних цілей і поведіння в інтересах головної мети або рішення загального завдання, це:

- A. координація
- B. примус
- C. поступливість (пристосування)
- D. уникнення

Фасилітація це:

- A. це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, головуючим)

- В. це процес вирішення спору і прийняття рішення третейським судом
- С. процес усвідомлення власних помилок
- Д. взаємоприйнятне рішення, спільно вироблене сторонами

Медіація це:

- А. це метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію
- В. це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, головуючим)
- С. це процес вирішення спору і прийняття рішення третейським судом
- Д. процес усвідомлення власних помилок

Професійні спілки (профспілка), це:

- А. добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності
- В. це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, головуючим)
- С. сприяння щодо самостійності й відповідальності кожної особи за свої дії
- Д. надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї

Власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої

належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, це:

- A. роботодавець
- B. працівник
- C. член профспілки
- D. профспілковий орган

Фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю, це:

- A. працівник
- B. член профспілки
- C. профспілковий орган
- D. роботодавець

Особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески, це:

- A. член профспілки
- B. профспілковий орган
- C. роботодавець
- D. працівник

Орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження, це:

- A. профспілковий орган
- B. роботодавець
- C. працівник
- D. член профспілки

На основі принципів соціального партнерства заключається:

- A. колективний договір

- В. координальний договір
- С. колегіальний договір
- Д. соціальний договір

В обідню перерву (перерва для відпочинку і харчування) працівник має право залишати територію роботодавця:

- А. так
- В. ні
- С. з дозволу начальства
- Д. з дозволу охорони

Сторони соціального партнерства:

- А. працівники та роботодавці в особі уповноважених представників
- В. працівники та уповноважені державні органи
- С. роботодавці та професійні спілки
- Д. політичні партії та громадські організації

Одна з форм здійснення соціального партнерства:

- А. участь працівників в управлінні організацією
- В. висування ультимативних вимог керівництву
- С. організація дивізійональних структур в організації
- Д. політичний вплив

До одного з основних принципів партнерських відносин в механізмі соціального партнерства відноситься принцип:

- А. рівноправності
- В. наукової обґрунтованості
- С. колегіальності
- Д. відповідальності

До суб'єктів соціального партнерства належить:

- А. держава
- В. суспільні відносини

- C. соціально-трудові відносини
- D. розподільчі відносини

Якщо один з підрозділів організації розташований в іншій місцевості, переведення туди працівника цієї організації:

- A. можливий тільки за згодою працівника
- B. можливий без згоди працівника
- C. неможливий
- D. не рекомендований

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ ПОКАЖЧИК

АДМІНІСТРАТИВНА РАДА МОП - виконавчий орган Міжнародної організації праці; спрямовує роботу МОП у період між Конференціями, втілює в життя її рішення, завчасно визначає порядок денний для Конференції та нарад, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також створюваних при ній різноманітних комітетів. Адміністративна рада призначає на п'ятирічний термін Генерального директора МОП та контролює його роботу, розглядає проєкт бюджету, а також фінансово-виробничі кошториси, що виносяться на схвалення.

АДМІНІСТРАЦІЯ (лат. administratio управління, керівництво) - у широкому розумінні - вся сукупність керівних структур державних інститутів, що здійснюють організаторську, управлінську діяльність. У вузькому розумінні - це сукупність посадових осіб, наділених правами та обов'язками з керівництва конкретним органом та (або) об'єктом управління з метою здійснення покладених на них функцій. Доволі часто слово "адміністрація" вживають як синонім поняття "апарат управління".

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО - частина суспільства, що включає в себе головним чином неполітичні відносини, тобто сукупність усіх недержавних суспільних відносин та інститутів, що виражає різноманітні цінності, інтереси та потреби людей. Воно стоїть насамперед на захисті приватних інтересів, гарантує недоторканність приватного життя."

ГРОМАДЯНСЬКА ЗЛАГОДА - відносно стійка, стабільна обстановка в суспільстві, зумовлена наявністю громадянського миру, розумним розв'язанням соціально-економічних, міжнаціональних і політичних проблем, розв'язанням конфліктних ситуацій і т.п. Найважливіша умова політичної та соціальної стабільності суспільства, цивілізованих умов його життєдіяльності.

СТРАЙК – найгостріша форма трудового конфлікту; колективне припинення роботи робітниками і службовцями з одночасним пред'явленням роботодавцям (підприємцям або органам місцевої влади, уряду) економічних і політичних вимог. Страйк визнають законним, якщо його розпочато і проводять відповідно до норм законодавства держави.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ (лат. *implere* виконувати) – реалізація державою міжнародно-правових норм на своїй території.

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ – це основна форма соціального партнерства, метою якої є досягнення згоди з обговорюваних питань; ухвалення рішень, що задовольняють сторони колективних трудових відносин, з урахуванням та узгодженням взаємних інтересів власника в особі наймача і колективу працівників в особі профспілки. Підсумки переговорів оформляються протоколом.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР – правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації. Укладається, з одного боку, працівниками в особі однієї або декількох профспілок, інших уповноважених працівниками представницьких органів, з іншого боку,

роботодавцями або уповноваженими ними представниками.

КОЛЕКТИВНА ТРУДОВА СУПЕРЕЧКА – неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин щодо встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

КОМПРОМІС (лат. *compromissum*) – конструктивний варіант розв'язання суперечки в соціальній системі (трудовій організації). Досягається в результаті відкритого обговорення суперечностей, взаємних претензій, різних думок, орієнтації зусиль на пошук найприйнятнішого для обох сторін рішення. Компроміс знижує рівень напруженості та допомагає знайти оптимальне рішення.

КОНВЕНЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ МОП (лат. *conventionio* договір, угода; *recommendatio* порада, вказівка) – основні нормативні документи, ухвалювані Міжнародною організацією праці, за допомогою яких забезпечується реалізація її цілей і завдань. Конвенції та рекомендації належать до головних інструментів впливу МОП на практичну соціально-трудова політику в країнах – членах МОП. Конвенції є різновидом міжнародно-правових договорів, які передбачають їхню ратифікацію парламентами або іншими законодавчими органами держав і подальше дотримання країнами-членами. Ці рекомендації не потребують ратифікації, вони відіграють роль орієнтирів під час вироблення країнами-членами політики, розроблення (зміну, удосконалення) національного законодавства і практичних заходів у соціально-трудовій сфері.

КОНСЕНСУС (лат. consensus згода, однастайність) - (лат. consensus згода, однастайність) результат узгодження часом суперечливих інтересів різних суб'єктів діяльності; 2) ухвалення рішень або договорів на основі спільної згоди без проведення формального голосування за відсутності формально заявлених заперечень.

КОНТАКТНІСТЬ – здатність до встановлення позитивних соціальних контактів. Ця інтегральна якість зумовлена такими соціально-психологічними властивостями особистості, як "відкритий" характер у спілкуванні, прагнення до поінформованості, здатність встановлювати ділові зв'язки, прихильність до себе людей, уміння бачити спірну ситуацію очима сторін, які конфліктують, здатність слухати, розуміти і переконувати.

КОНФРОНТАЦІЯ (лат. con проти + frontis фронт)

1) термін, уживаний у практиці міжнародних економічних і політичних відносин для позначення протистояння між окремими сторонами або групами держав (те саме всередині країни – для позначення протистояння між певними етнічними групами, кланами, релігійними спрямуваннями, течіями або сектами); 2) протиборство, протиставлення ідейно-політичних, морально-етичних принципів і ціннісних орієнтацій; 3) несприятливий і малопродуктивний результат соціального конфлікту в трудовому колективі (в організації, структурному підрозділі, апараті управління), коли жодна зі сторін, які беруть участь у конфлікті, не бере до уваги позицію іншої, коли обидві прагнуть тільки до власного виграшу відповідно до принципу "все або нічого".

МІЖДУНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (МОП) – одна з найстаріших і найбільш представницька з міжнародних

організацій. Створена в 1919 р. як автономна організація при Лізі націй відповідно до Версальського мирного договору; з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою Організації об'єднаних націй (ООН), нині об'єднує близько 180 держав. Відмінна риса МОП – її тристороння структура (реалізація основоположного принципу трипартизму), в рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями трудящих і підприємців. Делегати цих трьох сторін представлені та радяться на рівних засадах на всіх рівнях організації; ухвалення рішень передбачає взаємне врахування інтересів і досягнення спільної згоди. Згідно зі статутами завданнями МОП є: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на розв'язання соціально-трудова питань; розробка узгодженої політики, спрямованих на вирішення проблем, що виникають у сфері праці; регламентація робочого часу; встановлення гарантованої оплати праці; захист трудящих від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві; розробка заходів для захисту найуразливіших груп населення, що працює (жінок, молоді, людей похилого віку, трудящих-мігрантів); поліпшення виробничого середовища; регулювання питань соціального страхування та забезпечення; організація професійного навчання та ін. З усіх цих питань МОП бере участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розроблення й ухвалення норм і стандартів; розробка заходів для захисту найбільш вразливих груп працюючого населення (жінок, молоді, людей похилого віку); поліпшення виробничого середовища; регулювання питань соціального страхування й забезпечення; організація професійного навчання та ін.

МІЖДУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦІЯ ПРАЦІ (МКП) – вищий орган Міжнародної організації праці (МОП).

Конференції проводяться щорічно, зазвичай у Женеві. Кожна держава – член організації представлена на конференції чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома від уряду і по одному від трудящих і підприємців. Інші міжнародні організації (як урядові, так і неурядові) присутні на Конференції як спостерігачі. Усі делегати користуються рівними правами.

МКП визначає напрямки роботи МОП загалом, обговорює проблеми соціального становища у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій. Головну увагу на МКП приділяють конвенціям і рекомендаціям, оскільки саме ці нормативні документи належать до числа головних інструментів впливу МОП на практичну соціально-трудову політику в країнах-учасниках.

МІЖНАРОДНИЙ КОДЕКС ПРАЦІ – зведення мінімальних норм з питань соціально-трудових відносин, що входять до компетенції МОП, таких як сприяння зайнятості, професійна підготовка, умови праці та зайнятості (робочий час, заробітна плата, оплачувані відпустки), захист життя та здоров'я трудящих, соціальне забезпечення, ліквідація дискримінації у сфері праці та ін. Норми приймають на Міжнародній Конференції праці у формі конвенцій і рекомендацій.

МІНІМАЛЬНИЙ СПОЖИВЧИЙ БЮДЖЕТ – основний соціальний норматив та інструмент оцінювання, прогнозування й регулювання величини, структури та динаміки рівня життя. Практикують два види бюджетів: нормативні та фактичні. Нормативні бюджети підрозділяють на раціональні, що розраховують на задоволення раціональних потреб, та мінімальні, що забезпечують елементарні на даному етапі розвитку

суспільства умови життя, що підтримують працездатність і здоров'я людей. Набір мінімального споживчого бюджету охоплює все коло мінімальних потреб людей і охоплює понад 200 найменувань товарів і послуг, зокрема 80 найменувань продуктів харчування.

МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ – це день відмови наймача від задоволення (повністю або частково) вимог колективу працівників. Порушення наймачем встановленого законодавством 10-денного строку для повідомлення представницького органу працівників про своє рішення розглядається як отримання негативної відповіді.

ОБ'ЄДНАННЯ НАЙМАЧІВ – добровільне об'єднання юридичних і фізичних осіб, яким законодавством надано право укладення та припинення трудового договору з працівником, що має на меті представництво та захист прав і законних інтересів своїх членів.

ПІДПРИЄМЕЦЬ – дієздатний громадянин, який започатковує власну справу, ефективно використовує економічні ресурси, генерує ідеї в будь-якій дозволений законодавством сфері діяльності, самостійно фінансує заплановані заходи, одержує моральне і матеріальне задоволення від результатів праці та приймає на себе пов'язаний з нею ризик, несе фінансову і соціально-економічну відповідальність за результати функціонування.

ПРИВАТИЗАЦІЯ (лат. *privateus* приватний) – процес роздержавлення власності, передання функцій державних органів у приватний сектор; передання державної або муніципальної власності (земельних ділянок, промислових

підприємств, засобів транспорту і зв'язку, банків, акцій, культурних цінностей тощо) у приватну власність за плату або безоплатно.

КОМІСІЯ ПРИМИРЕННЯ – перший обов'язковий етап вирішення колективного трудового спору. Комісія формується у триденний строк з представників сторін колективного трудового спору на рівноправній основі. Формування відбувається в разі відмови наймача від задоволення всіх або частини вимог працівників або неповідомлення їх про своє рішення. Представники сторін, запропоновані до комісії, не пізніше ніж у триденний строк більшістю голосів обирають до свого складу нейтрального члена, який не входить до цього представницького органу працівників і не працює у цього наймача. У разі недосягнення рішення щодо кандидатури нейтрального члена, за письмовою заявою однієї зі сторін його призначає у п'ятиденний строк голова арбітражу з числа трудових арбітрів. У разі незгоди однієї зі сторін із пропозиціями комісії сторони за подальшим вирішенням колективного трудового спору можуть звернутися до державного трудового арбітражу.

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА (ПРОФСПІЛКА) – добровільна громадська організація, що об'єднує громадян, зокрема тих, які навчаються у вищих, середніх спеціальних і професійно-технічних навчальних закладах, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої діяльності як у виробничій, так і в невиробничій сферах, для захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів.

РАТИФІКАЦІЯ (лат. *ratificatio* < *ratus* затверджений + *facere* робити) – затвердження вищим органом державної

влади міжнародного договору. ратифікація надає договору юридичної сили.

РИНОК ПРАЦІ (РОБІТНИКІВ) – специфічний вид ринку, що являє собою форму прояву ринкових відносин у сфері обігу. Специфічний вид ринку, що являє собою форму прояву ринкових відносин у сфері обігу та функціонування робочої сили (трудового фактора економіки), як заснований на відносинах обміну та конкуренції механізм взаємозв'язку між роботодавцем і найманим працівником. У вузькому розумінні під ринком праці розуміють сферу обігу робочої сили, що розглядають як сукупність форм її руху, та фазу обміну у відтворювальному процесі, що являє собою множину актів купівлі-продажу здатності працівника до праці (тобто робочої сили).

УГОДА – правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками та укладається на рівні держави, території, галузі, професії. Залежно від сфери регульованих соціально-трудових відносин можуть укладатись такі угоди: генеральна, галузева (тарифна), територіальна та інші.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ - 1) у широкому розумінні – це діяльність держави з утілення в життя цілей і пріоритетних завдань соціальної політики, з реалізації сукупності законодавчо закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, які забезпечують кожному члену суспільства дотримання найважливіших соціальних прав, зокрема на гідний людині рівень життя, необхідний для нормального відтворення й розвитку особистості. Перехід до ринкових відносин нагально вимагає кардинальної зміни діючого механізму соціального захисту. Нова система передбачає цілий комплекс заходів із забезпечення

гарантій у сфері зайнятості (захист від безробіття), справедливої винагороди за працю (трудова мотивація), соціальної захищеності непрацевдатних членів суспільства, боротьбу з бідністю, пенсійні виплати людям похилого віку та інвалідам, компенсацію втрат населення від інфляції, зростання цін тощо стосовно працевдатних соціальний захист передбачає систему відповідних заходів (гарантій), створення рівних умов для підвищення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу. 2) у вузькому розумінні – це комплекс цілеспрямованих конкретних заходів економічного, правового та організаційного характеру для підтримки найуразливіших верств населення, зокрема від негативних проявів (наслідків) процесів перехідного періоду в проведенні реформ і руху до ринку.

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА – група обслуговуючих галузей і видів діяльності, покликаних задовольняти потреби людей, гарантувати необхідний рівень і якість життя відповідно до принципів демократичної, правової, соціальної держави, забезпечувати відтворення людських ресурсів і професійно підготовлених кадрів для всіх сфер народного господарства. Ці функції виконують житлове і комунальне господарство, охорона здоров'я, фізкультура і спорт, роздрібна торгівля, громадське харчування, побутове обслуговування, система освіти, заклади культури, науки і наукове обслуговування тощо.

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ – узагальнена моральна оцінка суспільних відносин, що характеризує як самі ці відносини загалом, так і ставлення суспільства до індивіда; один із загальнолюдських соціальних ідеалів, принцип, конкретний зміст якого змінювався впродовж історії та різнився в різних соціальних системах. За сучасних умов

здійснення принципу соціальної справедливості ґрунтується на рівності всіх громадян перед законом, на створенні правових, політичних і соціально-економічних гарантій життєдіяльності громадян, а також на створенні правових, політичних і соціально-екологічних гарантій.

СОЦІАЛЬНА СФЕРА – сфера відтворення людини, сім'ї, трудових колективів та інших соціальних груп, що охоплює умови праці та відпочинку людей, їхнього побуту та дозвілля; рівень матеріального добробуту, освіти, виховання та охорони здоров'я.

СОЦІАЛЬНА ДЕРЖАВА (лат. *socialis* суспільний) – особливий тип держави, орієнтований на людину, на її потреби та запити. Це держава для громадянина, гарант його основних соціально-економічних прав: права на працю та відпочинок, на освіту й охорону здоров'я, права на соціальний захист. На відміну від монетаристського типу держави соціальна держава проводить сильну соціальну політику в інтересах більшості населення, приділяючи особливу увагу справді нужденним, найменш забезпеченим групам громадян, зокрема й за рахунок перерозподілу доходів на користь цих соціальних груп.

Економічною основою соціальної держави є регульована соціально орієнтована ринкова економіка, соціальною основою – середній клас, що становить в економічно розвинених країнах від 60 до 80 відсотків самостійного населення. згідно з Конституцією, Україна – соціальна держава, політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО – форма взаємовідносин органів державного управління, об'єднань наймачів,

професійних спілок та інших представницьких органів працівників, уповноважених відповідно до актів законодавства представляти їхні інтереси (суб'єктів соціального партнерства) під час розроблення та реалізації соціально-економічної політики держави, що ґрунтується на врахуванні інтересів різних прошарків та груп суспільства у соціально-трудовій сфері за допомогою переговорів, консультацій, відмови від конфронтації та соціальних конфліктів.

СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНА РИНКОВА ЕКОНОМІКА (соціальна ринкова економіка) – модель економічного устрою суспільства, що характеризується соціально-захисною роллю держави, економіка якої ґрунтується на ринкових засадах і регулюється ринковим механізмом, що забезпечує високу ефективність її функціонування та виконання державою її соціальних функцій; варіант концепції "держава загального добробуту".

"СЕРЕДНІЙ КЛАС" – соціальна спільнота, що характеризується сукупністю певних спільних ознак, насамперед за рівнем доходів і споживання. в економічно розвинених країнах Заходу "середній клас" становлять представники середнього бізнесу, високооплачувані прошарки творчої інтелігенції, менеджери великих та середніх компаній, державні службовці високого рангу, робітники вищої кваліфікації, зайняті у галузях із переважанням інноваційних технологій.

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ – наймач (наймачі, об'єднання наймачів) і працівники, в особі їхніх представницьких органів.

ТРЕД-ЮНІОНІЗМ (англ. trade ремесло + union об'єднання) – течія в робітничому русі, яка виникла в Англії в XVIII ст. і завданням якої є професійна боротьба за економічні вимоги робітників, а саме боротьба за економічні вимоги робітників.

ТРУДОВИЙ АРБІТР – посадова особа, наділена правом у встановленому порядку вирішувати колективні трудові спори, яка має вищу юридичну або економічну освіту та досвід роботи за фахом не менш як три роки. Під час вирішення колективних трудових спорів трудовий арбітр незалежний та підпорядковується лише закону. арбітрами є, як правило, науковці, громадські діячі, працівники органів державного управління, інші визначені сторонами особи. рішення, прийняті арбітрами, надсилаються сторонам і мають для них значення.

ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ – тимчасово діючий орган, створюваний на добровільних засадах, що здійснює вирішення колективних трудових спорів, які виникають у соціально-трудої сфері.

ТРУДОВИЙ КОНТРАКТ – угода між працівниками і роботодавцями (підприємством, установою, організацією), за якою трудящий зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовий контракт укладається: 1) на невизначений строк; 2) на визначений строк не більш як п'ять років; 3) на час виконання певної роботи.

"ШОКОВА ТЕРАПІЯ" – радикальний варіант соціально-економічних перетворень, що пропонує повний перехід від командно-планової до ринкової економіки у відносно короткий період часу. Цей укорочений процес включає: скасування контролю над цінами та обмежень на імпорт, приватизацію промисловості. здійснюється за рахунок інтересів трудящих, найманих працівників, основної маси населення.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Навчальний посібник
Для студентів спеціальності
231 «Соціальна робота»
першого (бакалаврського) рівня

*Самостійне електронне текстове мережеве
видання*

Укладач: Камбур Андрій Васильович

- **Видавець і виготовлювач – ЧНУ імені Юрія
Федьковича 58002, Україна, м. Чернівці, вул.
Коцюбинського, 2**