

УДК 352.075:364.2:396

В. В. Сичова,

ддерж.упр., проф., професор кафедри соціальної і гуманітарної політики ХарPI НАДУ;

К. С Кіндякова,

провідний спеціаліст відділу з питань соціально-трудових відносин Управління

праці та соціального захисту населення адміністрації Київського району

Харківської міської ради, м. Харків

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРУ ПРАЦІ ОРГАНАМИ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ М. ХАРКОВА)

Представлено результати гендерної експертизи змісту 5000 колективних договорів, зареєстрованих в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради в 2010 – 2014 рр. Виявлено, що більшість із них не є гендерно-чутливими. Простежується тенденція зростання абсолютної кількості колективних договорів, що містять гендерну компоненту. Обґрунтовано, що саме органи місцевої влади можуть використати соціальний діалог на місцевому рівні як дієвий інструмент інтеграції гендерної рівності у сферу праці.

Ключові слова: соціальний діалог, колективний договір, гендерна експертиза, гендерна рівність, сфера праці.

V. V. Sychova,

Professor of Social and Humanitarian Policy Department, KRI NAPA, Doctor of Public Administration, Full Professor;

K. S. Kindiakova,

Leading specialist of Social Labor Relations Department of Labor and Social Protection of Population Administration, Kyiv Region of Kharkiv City Council, Kharkiv

SOCIAL DIALOGUE AS TOOL FOR INTEGRATION OF GENDER EQUALITY INTO LABOR SPHERE BY AUTHORITIES (Case Study: KHARKIV)

The paper presents results of gender expert evaluation of 5,000 collective agreements, registered with directorates of labor and social security of district administrations of Kharkiv City Council in 2010-2014. It has been found that most of them are not gender-sensitive. A tendency is observed towards a growing number of collective agreements, which contain a gender component. It has been substantiated that it is local government bodies which can apply a social dialogue at the local level as an effective tool for gender equality integration into the labor sphere.

Key words: social dialogue, collective agreement, gender expert evaluation, gender equality, labor sphere.

В умовах демократизації та децентралізації державного управління зростає потреба у функціонуванні нової моделі останнього, заснованої на соціальному діалозі. Ґрунтуючись на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог сприятиме прискоренню реформ у державному управлінні,

забезпеченню консенсусу, співпраці між усіма секторами суспільства, більшої соціальної справедливості, а також гендерної рівності у сфері праці. Урегулювання трудових відносин між працівниками і роботодавцями, підвищення конкурентоспроможності виробництва неможливе без урахування гендерної компоненти. Вищезазначене обумовлює інтерес до проблеми забезпечення рівноправності працюючих жінок і чоловіків через соціальний діалог.

Зміст, структуру соціального діалогу, моделі соціального партнерства в галузі науки державного управління досліджують українські вчені В. Бакуменко, П. Біленчук, В. Бульба, О. Герасименко, Н. Діденко, В. Жуков, П. Качур, О. Корнієвський, В. Кравченко, Н. Крещенко, В. Мартиненко, А. Михненко, Г. Осовий, О. Поважний, О. Петроє, М. Розумний, В. Руденко, В. Семеніхін, Т. Семигіна, В. Сичова, В. Скуратівський, А. Стойко, І. Хожило, О. Шемяков, В. Яблонський, С. Янішевський. Проблему гендерних співвідношень на ринку праці в Україні аналізують О. Кривець, І. Лаврінчук, Т. Марценюк, Н. Мезенцева. З'являються роботи, які висвітлюють участь жінок в інституціях соціального діалогу на національному рівні [13]. Разом із тим, відсутні комплексні наукові дослідження з проблеми інтеграції гендерної рівності у сферу праці органами влади при укладанні колективних договорів на місцевому рівні, зокрема, в м. Харкові. Цим обумовлена наукова актуальність даної роботи.

Мета роботи – на підставі гендерної експертизи змісту колективних договорів, зареєстрованих в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради в 2010 – 2014 рр., обґрунтувати, що соціальний діалог є інструментом інтеграції гендерної рівності у сферу праці органами місцевої влади.

Соціальний діалог є унікальною формою соціального партнерства, що існує на двосторонній та тресторонній основі. Двосторонній діалог – форма взаємодії між організаціями роботодавців і найманих працівників, тресторонній – між соціальними партнерами та органами виконавчої влади, що здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Згідно із законодавством України, соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади / місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [12, ст. 1].

Соціальний діалог як інститут державного управління посідає ключове місце щодо забезпечення участі роботодавців, працівників у розробці та здійсненні соціально-трудової та соціально-економічної політики й відіграє роль унікального інструменту забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства. За останні десятиліття спостерігається стійке зростання кількості жінок, які влились у робочу силу, як у якості роботодавців, так і працівників. Жінки складають більше 50 % населення України, що потребує необхідності їхнього представництва на рівні прийняття рішень, зокрема, економічних, адекватного цьому співвідношенню. Так, у 2014 р. чисельність жінок в Україні була майже на 8 % більше, ніж чоловіків (відповідно, 24,3 млн осіб

(53,8 %) та 20,9 млн осіб (46,2 %)). Рівень економічної активності жінок у віці 15-70 років в Україні в цілому та в Харківській області, зокрема, складав, відповідно, 58,4 % та 57 % у 2010 р.; 58,9 % та 59,7 % у 2013 р.; 56,1 % у 2014 р. [2; 4; 8, с. 51]. Утім, жінки в Україні знаходяться далеко не в рівних умовах із чоловіками в сфері праці. На сьогодні, основними видами дискримінації жінок є нижчий (на 8-30% у 2011 р.) розмір заробітної плати жінок у різних областях України, порівняно з заробітною платою чоловіків [1, с. 71]; більша складність працевлаштування для молодих жінок, які не перебувають у шлюбі, або нещодавно взяли шлюб, ніж для чоловіків; відсутність гнучкої системи праці.

Соціальний діалог міг би стати основним інструментом для просування гендерної рівності у сфері праці. Соціальні партнери відіграють ключову роль у скасуванні дискримінації за ознакою статі та заохоченні рівності у сфері праці. Як свідчить практика, це може бути зроблено тоді, коли жінки будуть широко представлені у відповідних інституціях соціального діалогу, що само по собі може розглядатися як ключовий фактор забезпечення гендерної рівності.

У системах державного управління, де запроваджений, соціальний діалог, останній перетворився на дієвий механізм забезпечення кращих умов життя й праці, підвищення ефективності управління в багатьох сферах; забезпечення гендерної рівності в сфері трудових відносин; сприяння гнучкості ринку праці [9, с. 24].

Водночас участь жінок у інституціях соціального діалогу залишається незначною. Середнє число жінок-учасниць соціального діалогу в усьому світі становить близько 15%; найвища частка припадає на Європу (в середньому 17 %): 13 % – у Фінляндії, Польщі та Іспанії, 22 % – у Франції та Нідерландах і 28 % – в Естонії [13]. В українському уряді у 2015 р. жінок на посадах міністрів, заступників міністрів 18 %; серед керівників підприємств галузей господарства України – 22 % у 2011 р. Підприємства, якими керують жінки, є невеликими за розмірами, мають незначні прибутки, належать переважно до сфери послуг. Частка жінок серед керівників підприємств змінюються від мінімальної 6 % у будівництві до максимальної 50 % у громадському харчуванні [8, с. 62]. В органах місцевого самоврядування Харківської області у 2013 р на керівних посадах 31,8 % жінок [2], у Харківській міській раді – 12% у 2010 та 2015 рр. Проте у 2014 р. на посадах спеціалістів в органах місцевого самоврядування в Україні 86,3 % жінок, у Харківській області – 86 % [4]. Тож можна передбачити, що саме органи місцевого самоврядування можуть стати основною рушійною силою інтеграції гендерної рівності у сферу праці через застосування соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях.

У результаті консультацій і переговорів у контексті Європейського соціального діалогу, Європейський Союз визначив шість пріоритетів, що стосуються гендерної рівності: рівна економічна незалежність; гармонізація приватного і професійного життя; рівне представництво у прийнятті рішень; викорінення всіх форм насильства за ознакою статі; ліквідація гендерних стереотипів; сприяння забезпеченню гендерної рівності в зовнішній політиці та політиці розвитку [13].

З метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері в Україні роботодавців зобов'язаний: створювати

умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [10, ст. 17].

В Україні на місцевому рівні соціальний діалог має форму тристороннього діалогу. Між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим ним органом), трудовим колективом найманих працівників, місцевим органом влади укладається угода – колективний договір – з метою розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин. За допомогою таких угод забезпечуються співробітництво та узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, взаємні поступки та компроміси для досягнення соціального миру. Відповідно до законодавства України, у разі колективно-договірного врегулювання соціально-трудова відносин колективні договори мають містити положення, що забезпечують рівні права та можливості для жінок і чоловіків, із зазначенням термінів реалізації відповідних положень [10, ст. 18; 11, ст. 7, 8]. При цьому колективні договори мають передбачати: покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, відносно якої існує дисбаланс; усунення нерівності (за її наявності) в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки / перепідготовки кадрів [10, ст. 18; 11, ст. 7, 8].

Протягом 2010–2014 рр. спостерігається тенденція до збільшення кількості діючих колективних договорів, що реєструються в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради (табл.1).

Таблиця 1

Кількість укладених колективних договорів
у м. Харкові (2010 – 2014 рр.) із урахуванням гендерної компоненти

<i>Показник</i>	<i>2010 р.</i>	<i>2011 р.</i>	<i>2012 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2014 р.</i>
Кількість діючих колективних договорів	10580	10639	10767	11110	11326
Охоплено працівників, тис. осіб	420,2	448,4	452,2	446,3	441,9
кількість жінок, тис. осіб	196,7	212,1	220,4	208,4	211,2
кількість чоловіків, тис. осіб	223,5	236,3	231,8	237,9	230,7

Таблиця складена на підставі [7].

Зростання кількості укладених колективних договорів пояснюється залученням у договірний процес малого бізнесу, індивідуальних підприємців, фермерських господарств, бо практично в усіх великих і середніх організаціях колективні договори вже укладені. Роботодавці та працівники все більше усвідомлюють важливість колективного договору, що стає способом підвищення захищеності працівників, і зокрема жінок, бо може містити додаткові права і гарантії для них.

За даними Головного управління статистики у Харківській області станом, на 01.03.2015 р. у м. Харкові нараховувалось 410 609 працівників, серед яких 225 424 жінок (54,9 %) [3], тобто жінки складають більше половини працівників міста. На харківських міських підприємствах, що уклали колективні договори протягом останніх 5 років, працює в середньому 47 % жінок (табл. 1) [7].

Аналіз змісту 5 тис. із майже 55 тис. колективних договорів, які були зареєстровані в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради протягом 2010 – 2014 рр., показав, що головні розділи колективних договорів стосуються заробітної плати, умов праці, зайнятості, соціального захисту та охорони праці, і зазвичай не є гендерно-чутливими (табл. 2).

Таблиця 2

Результати гендерної експертизи змісту колективних договорів, зареєстрованих в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради (2010 – 2014 рр.)

<i>Рік</i>	<i>Одиниця виміру</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
<i>Кількість договорів</i>						
Кількість колективних договорів, які вибірково аналізувалися	шт.	1000	1000	1000	1000	1000
Кількість проаналізованих колективних договорів, в яких відображені норми, що гарантують рівні права жінок та чоловіків	шт.	233	270	294	323	330
	%	23,3	27,0	29,4	32,3	33,0

Таблиця складена на підставі [5].

Так, нормативно-правовими актами передбачається надання жінкам і чоловікам рівних можливостей для суміщення батьківства, повної реалізації у трудовій та суспільній діяльності. Проте у всіх колективних договорах, що пройшли повідомну реєстрацію у м. Харкові, пункти, де йдеться про надання додатково оплачуваних відпусток і пільг у зв'язку з наявністю дітей, стосуються лише матерів. У той час про надання тих же пільг та гарантій чоловікам не згадується в жодному пункті.

Вибірковий аналіз змісту 5000 зареєстрованих в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів м. Харкова колективних договорів за 5 років (по 1000 за кожний рік) показав, що меншість з них: 233 (у 2010 р.), 270 (у 2011 р.),

294 (у 2012 р.), 323 (у 2013 р.), 330 (у 2014 р.), – містить положення про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків (табл. 2). Наприклад, у деяких колективних договорах є окремий розділ “Заборона дискримінації. Рівні права чоловіків та жінок на підприємстві”, який передбачає рівні права робітників незалежно від статі та відсутність привілеїв або обмежень за ознакою статі. В інших колективних договорах ретельно вписані статті Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” про обов’язки роботодавця: не допускати будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками статі; дотримуватися вимог щодо заборони зазначати в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонування роботи лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей; забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці; створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов’язками, здійснює рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці [10, ст. 17, 18].

Безумовно, відносна кількість гендерно-чутливих колективних договорів серед колективних договорів, які аналізувалися, невелика та склала 23,3 % (у 2010 р.), 33 % (у 2014 р.) (табл. 2). Слід зазначити, що приблизно 60 % підприємств у 2014 р. позитивно відреагували на зауваження головних спеціалістів відділів із питань соціально-трудова відносин Управління праці та соціального захисту населення адміністрацій Харківської міської ради про необхідність внести гендерну компоненту у зміст колективних договорів [7]. Показник відносної кількості гендерно-чутливих колективних договорів, зареєстрованих у м. Харкові (з 2013 р. перевищує 30 %), свідчить про позитивні якісні зрушення у ставленні керівників і працівників харківських підприємств до завдання інтеграції гендерної рівності у сферу праці. Кількість колективних договорів, що містять гендерну компоненту, щорічно зростає (табл. 3). Так, за 5 років (з 2010 р. до 2014 р.) прослідковується позитивна динаміка щодо збільшення на 41,6 % (на 10 % щорічно) абсолютної кількості (на 97) колективних договорів у м. Харкові, які містять положення про гендерну рівність (табл. 3). Можна зазначити суттєвий внесок органів місцевої влади в інтеграцію гендерної рівності у сферу праці через соціальний діалог у формі колективних договорів.

З’ясовано, що з 1000 проаналізованих колективних договорів, які були зареєстровані протягом 2014 р. в м. Харкові, лише 138 (42 %) колективних договорів підприємств державної та комунальної форми власності містять положення про рівні права та можливості жінок і чоловіків [5]. Це свідчить про недотримання пунктів законів про гендерну рівність більшістю державних і комунальних підприємств. Утім, на більшості підприємств даної форми власності факти дискримінації стають швидко та широко відомими (через велику чисельність персоналу, обмін інформацією між робітницями), що унеможливає там системну дискримінацію жінок.

Динаміка кількості гендерно-чутливих колективних договорів, зареєстрованих в управліннях праці та соціального захисту населення районних адміністрацій м. Харкова за 2010 – 2014 рр.

<i>Рік</i>	2010	2011	2012	2013	2014	<i>різниця з 2010 до 2014</i>
<i>Кількість договорів</i>						
колективні договори (шт.) (із 1000 проаналізованих щороку), що містять гарантії рівних прав і можливостей жінок та чоловіків	233	270	294	323	330	97 (41,6%)

Таблиця складена на підставі [5].

Серед найбільших установ державної та комунальної форм власності, які турбуються про забезпечення гендерної рівності, можна виділити Комунальне підприємство “Харківводоканал”, Спеціалізоване комунальне підприємство “Харківзеленбуд” Харківської міської ради, Комунальний заклад охорони здоров’я “Харківський міський психоневрологічний диспансер №16”, Обласне комунальне спеціалізоване підприємство з виконання норм екологічної безпеки, Державний вищий навчальний заклад “Харківський коледж текстилю та дизайну” [5].

192 (58 %) колективні договори з тих, що містять гендерну компоненту, є договорами, укладеними на підприємствах приватної форми власності [5]. Це, зокрема, Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) “Джамп”, ТОВ “Evcı Plastik”, ТОВ “Техноком”, ТОВ “Атлант-М ЮГ”, ТОВ “Промінвест Харків”. Рівень соціальної і правової захищеності жінки від дискримінації на підприємствах приватної форми власності значно нижчий, ніж на державних і комунальних підприємствах [5]. На приватних підприємствах нерідко відсутні або зовсім не діють профспілки. Згідно даних Урядового контактного центру, понад 40 % скарг на гарячу лінію в місті Харкові стосуються порушень трудового законодавства керівниками юридичних компаній або великих підприємств [6].

При цьому жодним колективним договором, зареєстрованим в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів м. Харкова в 2010 – 2014 рр., не передбачено покладання обов’язків уповноваженого з гендерних питань на будь-кого з працівників підприємства на громадських засадах. Хоча більшість колективних договорів приватних підприємств містять положення про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, проте вони часто ігноруються. На практиці відсутні механізми, які б карали за невиконання норм законів.

В умовах децентралізації державного управління підвищується роль місцевих органів влади, зокрема, в питаннях контролю за дотриманням гендерної рівності у сфері праці. Застосування гендерного підходу органами місцевої влади при укладанні колективних договорів дозволить: 1) на підприємствах, установах і організаціях

покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань на заступника голови профспілки, а у разі відсутності останньої – на начальника відділу кадрів; 2) проводити гендерну експертизу колективних договорів і здійснювати контроль за виконанням пунктів, що містять положення про гендерну рівність, на підприємствах, установах і організаціях.

Для інтеграції гендерної рівності у сферу праці слід також покласти обов'язки відповідального за наявність гендерної компоненти в колективних договорах на головних спеціалістів відділів із питань соціально-трудових відносин в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій м. Харкова, які безпосередньо проводять реєстрацію колективних договорів та можуть зробити гендерну експертизу.

Оскільки після реформи 2010 р. повноваження щодо реалізації державної гендерної політики на національному рівні відійшли до Міністерства соціальної політики, на обласному рівні – до Департаментів / Управлінь соціального захисту населення обласних державних адміністрацій, а на місцевому рівні, зокрема в м. Харкові залишилися в компетенції Департаменту у справах сім'ї, молоді та спорту Харківської міської ради, слід посилити міжвідомчу (горизонтальну) взаємодію у даному напрямку. Задля цього начальникам районних комітетів у справах сім'ї, молоді та спорту Департаменту у справах сім'ї, молоді та спорту Харківської міської ради необхідно проводити інформаційну роботу у форматі семінарів/ круглих столів/ нарад із відповідальними особами на підприємствах та в районних управліннях праці та соціального захисту населення з питань забезпечення гендерної рівності у сфері праці, сутності гендерної експертизи нормативно-правових актів, у т.ч. колективних договорів.

Подальша взаємодія уповноважених із гендерних питань підприємств та головними спеціалістами відділів із питань соціально-трудових відносин в управліннях праці та соціального захисту населення на предмет проведення гендерної експертизи колективних договорів стане вагомим чинником для досягнення гендерної рівності на ринку праці та забезпечення соціальної справедливості не лише в межах територіальної громади м. Харкова, а й в українському суспільстві в цілому.

Таким чином, більшість колективних договорів, зареєстрованих у м. Харкові в 2010 – 2014 рр., не містять гендерної компоненти. Проте зростання абсолютної кількості гендерно-чутливих колективних договорів свідчить, що соціальний діалог на місцевому рівні стає дієвим інструментом інтеграції гендерної рівності у сферу праці органами місцевої влади.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на порівняльний аналіз діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування різних областей України щодо проведення гендерної експертизи колективних договорів на різних рівнях з метою інтеграції гендерної рівності в сферу праці.

Література:

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : звіт / наук. кер. проекту Е. М. Лібанова. – К., 2012. – 212 с.
2. Гендерна мапа України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gendermap.org.ua/indicators>.

3. Головне управління статистики у Харківській області : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/stat-informatsiya/zainiatiist-ta-bezrobittia>.

4. Державна служба статистики України : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. [Інформація про гарантії рівних прав чоловіків та жінок на підставі здійснення вибіркового аналізу змісту наявних в управліннях праці та соціального захисту населення адміністрацій районів Харківської міської ради копій колективних договорів на предмет реалізації статті 18 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків” за 2010-2014 рр.] : за даними Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальної політики м. Харкова.

6. [Інформація про звернення, що надійшли на урядову “гарячу лінію” м. Харкова протягом 2014-2015 рр.] : за даними Урядового контактного центру.

7. [Інформація про стан укладання колективних договорів в м. Харкові (2010-2014 рр.)] : за даними Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальної політики м. Харкова.

8. *Мезенцева Н.* Гендер і географія в Україні : монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с.

9. *Петроє О.* Соціальний діалог як інструмент державного управління : навч.-метод. матеріали / О. М. Петроє ; упоряд. В. В. Святненко. – К. : НАДУ, 2013. – 84 с.

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

11. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII // ВВР. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

13. Соціальний діалог у сфері праці: права голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків ; [перекл. укр. мовою в рамках спільного проекту ЄС-МБП в Україні “Рівність жінок і чоловіків у світі праці”]. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2010. – 12 с.

Надійшла до редколегії 05.05.2015 р.

УДК [378 : 372.77] (477)

А. В. Ромін,

*к.т.н., доц., проректор-начальник факультету цивільного захисту
Національного університету цивільного захисту України, м. Харків*

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Проаналізовано удосконалення державного регулювання діяльності системи вищої освіти, та управління вищими навчальними закладами, розглянуто проблеми кількісних і якісних параметрів надання освітніх послуг, їх роль в покращенні економічного стану вузу.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, державне регулювання, концепція, органи державної влади, освітні послуги, управління.