

discriminations and the reasons of it. In addition, it show some ways to solve problem of young people rights protection.

Keywords: youth, defense, law, law, youth employment discrimination.

Войкова К.Л. Современная система защиты прав молодежи: перспективы совершенствования правового регулирования. - Статья.

Аннотация. Рассмотрены современные проблемы защиты прав молодежи в Украине. Обзор зарубежный и отечественный опыт защиты прав молодежи. Предложен ряд предложений, направленных на преодоление кризисов в этой сфере.

Ключевые слова: молодежь, защита, закон, права, занятость молодежи, дискриминация.

УДК 349.2

Гніденко В. І.

*Магістр Інституту юриспруденції та міжнародного права
СНУ ім. В. Даля*

МІЖНАРОДНО – ПРАВОВІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті досліджуються міжнародно-правові основи побудови соціального діалогу в Україні. Аналізуються міжнародно-правові акти, Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці і законодавства України, що регулюють ці відносини.

Ключові слова: соціальне партнерство, міжнародно-правові акти, соціальний діалог, конвенції, рекомендації, Міжнародна організація праці.

Проблематика соціального діалогу, на наше переконання, – одна із тих, розгляд яких буде обмеженим без звернення до міжнародного

досвіду. Адже соціальний діалог у сучасному суспільстві визначається не лише особливостями та рівнем розвитку певної країни, а й досягненнями світової цивілізації в цілому, рівнем інтегрованості міжнародного співтовариства. Дієвим інструментом, який забезпечує ефективність інтеграційних процесів систем соціального діалогу до кращих зразків цивілізаційних надбань, є міжнародні стандарти у цій сфері. Міжнародні стандарти у сфері соціального діалогу – це певні норми, закріплені офіційними документами міжнародних організацій.

Роль міжнародних організацій полягає головним чином у розробці структури для міжнародного співробітництва. Сьогодні зміст міжнародних стандартів відображає найбільш цінні й універсально значущі норми та положення, відтворює кращий досвід соціального діалогу, напрацьованого у національних системах багатьох країн на основі узгодження різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул. Творче опрацювання міжнародних стандартів, на думку вчених, дослідників міжнародного права, є умовою удосконалення національної правової системи [1, с. 46].

Головним універсальним міжнародним органом, уповноваженим регулювати в планетарному масштабі міждержавні відносини, є Організація Об'єднаних Націй[2]. Основні міжнародні стандарти у сфері соціального діалогу задекларовані також у нормативних документах Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу та інших міжнародних і регіональних організацій. У цілому міжнародно-правові стандарти у сфері соціального діалогу ООН, МОП, РЄ, ЄС мають взаємодоповнювальний і взаємопідсилюючий характер. Тісна співпраця між цими організаціями є важливою стратегією, націленою на посилення ефективності встановлених ними загальних і спеціальних норм, а також на узгодження дій у рамках всієї системи міжнародних організацій щодо забезпечення прав людини у сфері соціального діалогу.

Серед ініціатив міжнародних інституцій, які мають універсальне значення для соціального діалогу в усіх державах, є Міжнародний Білль про права людини ООН, який складається із Загальної декларації прав людини, схваленої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, схвалених Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 р.

Ключові стандарти соціального діалогу закладено в положеннях Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (табл. 1). Пакт про громадянські та політичні права який містить такі гарантії соціального діалогу у сфері праці та соціально-економічних відносин: заборона примусової праці; вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення професійних спілок[3].

Таблиця 1.

<i>Загальна декларація прав людини</i>	<i>Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права</i>
<p>Право на працю. Право на вільний вибір роботи. Право на захист від безробіття. Право на справедливі і сприятливі умови праці. Право на рівну плату за однакову працю без будь-якої дискримінації. Право на справедливу і задовільну винагороду, здатну забезпечити гідне існування людини і працюючого і його сім'ї і доповнювану за необхідності іншими засобами соціального захисту. Право створювати професійні</p>	<p>Право на працю. Право на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи справедливую заробітну плату без дискримінації. Задовільні умови існування для працівників і їх сімей. Безпечні і здорові умови праці. Однакові для всіх умови просування по роботі виключно на основі трудового стажу і рівня кваліфікації. Право на відпочинок. Право на профспілкову організацію.</p>

спілки і вступати в них для захисту своїх інтересів. Право на відпочинок, дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого часу і на оплачувану періодичну відпустку.	Право на страйк. Особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.
---	---

У цілому соціальний діалог розглядається в міжнародних документах ООН як важливий інструмент, спрямований на удосконалення сучасних систем державного управління в усіх сферах, у тому числі і у сфері соціально – трудових відносин. Утвердженню процедурних правил соціального діалогу у сфері договірної регулювання міжнародних відносин сприяє Резолюція ГА ООН «Принципи і установки для ведення міжнародних переговорів» від 20 січня 1999 р. Соціальний діалог є визнаним ООН засобом протидії корупції: ст. 13 Конвенції ООН проти корупції від 21 листопада 2003 р. зобов'язує країни сприяти активній участі окремих осіб і груп за межами державного сектору, таких як громадянське суспільство, неурядові організації та організації, що функціонують на базі громад, у запобіганні корупції й боротьбі з нею та забезпеченні інформування суспільства про факт існування, причини і небезпечний характер корупції [2].

Вирішальний вплив на теоретичне оформлення концепції соціального діалогу в світі справили події, пов'язані зі створенням та діяльністю Міжнародної організації праці (далі МОП) – однієї з найбільш численних організацій, членами якої є 185 країн.

Від часу свого заснування у 1919 р. і до сьогодні заснований на трипартизмі соціальний діалог є не тільки засадничим принципом, а й одним із основних предметів, метою діяльності МОП, що засвідчено у багатьох офіційних документах. МОП забезпечує міжнародну нормативну базу для державної політики у сфері соціального діалогу через систему відповідних Конвенцій та Рекомендацій, серед яких: Конвенція № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1948 р.; Конвенція № 98 про застосування принципів права на

організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 р.; Рекомендація МОП № 94 про співробітництво і консультації на рівні підприємства, 1952 р.; Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі, 1960 р.; Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, 1976 р.; Рекомендація № 152 про тристоронні консультації, 1976 р.; Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р.; Рекомендація МОП № 163 про колективні переговори, 1981 р.; Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, 1976 р [4].

Особливе значення для розвитку соціального діалогу на засадах трипартизму має Конвенція МОП № 144, якою визначено обов'язковість проведення консультацій уряду з організаціями роботодавців та представниками працівників на кожному етапі нормотворчої діяльності [5]. Прийняття Конвенції слугувала ухвалена на Конференції МОП у 1971 р. Резолюція щодо зміцнення трипартизму в діяльності МОП. Визнаючи трипартизм основоположним елементом успішної діяльності МОП, який забезпечив встановлення міжнародного трудового кодексу і системи контролю за застосуванням норм (що стала безпрецедентною у співтоваристві націй), та враховуючи, що в багатьох країнах-членах МОП активно створюються консультативні та інші механізми з тристоронньою структурою, резолюція закликала передбачити заходи з проведення консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників.

Слід зауважити, що створення постійних тристоронніх комісій у діяльності МОП мало у своїй основі давню і найбільш поширену форму проведення консультацій в інституціональних рамках. Такі комісії діяли в силу усталеної практики задовго до прийняття МОП відповідних документів у Німеччині, Данії, Фінляндії, Індії, Норвегії та Швеції [6, с. 40].

У прийнятій в 1977 р. Резолюції про зміцнення тристоронньої структури в процедурах МОП щодо контролю за нормативною діяльністю та програмами технічної співпраці, інституціоналізація участі найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників була визначена обов'язковою умовою забезпечення ефективності й об'єктивності процедур контролю за застосуванням норм МОП.

Ключові принципи МОП, серед яких і принцип трипартизму, набули втілення та розвитку у формі конкретних прав і обов'язків у Конвенціях МОП, визнаних фундаментальними стандартами як у самій організації, так і за її межами. Визнання і втілення основних принципів соціального діалогу покликані стати інструментом для визначення ризиків і управління ними, а також для розробки більш ефективної конкурентної моделі управління. Як конвенції, так і рекомендації мають на меті впливати на конкретні умови праці та практику соціального діалогу в кожній країні світу.

Розвиток соціального діалогу на європейському континенті є результатом політики у цій сфері Ради Європи та Європейського Союзу. Єдиний механізм забезпечення прав людини і основоположних свобод у діяльності РЄ складають два документи[7]:

1. Конвенція про захист прав людини і основних свобод, 1950 р.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 р.

За Конвенцією про захист прав людини і основних свобод соціальний діалог є одним із засобів досягнення мети РЄ, сутність якої полягає у встановленні більшої єдності між її членами на основі забезпечення і розвитку прав людини та основних свобод, серед яких «право на свободу зібрань та об'єднань, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів» (ст11).

Європейська соціальна хартія (переглянута) зобов'язує держави сприяти повній зайнятості, гарантувати справедливі умови праці, створити безкоштовну службу професійної орієнтації та систему професійної підготовки і перепідготовки, гарантує право створювати профспілки і організації роботодавців для захисту економічних і

соціальних інтересів, право створювати ефективну систему охорони здоров'я, право на соціальне забезпечення, соціальну допомогу та користування соціальними службами, безкоштовну початкову і середню освіту, забороняє дискримінацію[8].

Конвенція про захист прав людини та основних свобод і Європейська соціальна хартія (переглянута) є міжнародними документами, що справили значний вплив на формування стандартів соціального діалогу та соціально- економічної політики ЄС та інших європейських країн.

Від самого початку європейської інтеграції питання соціального діалогу, залучення представників сторін економічних і соціальних інтересів були важливим елементом у розробці європейського законодавства та посідали важливе місце у правових документах європейської спільноти (табл.2).

Таблиця 2.

<i>Договори ЄС</i>	<i>Організаційні форми соціального діалогу в ЄС</i>	<i>Функції організації соціального діалогу в ЄС</i>
Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі (Париж, 18 квітня 1951 р.)	Консультативний комітет з вугілля та сталі	Розгляд спільних цілей і програм
Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії (Рим, 25 березня 1957 року)	Економічний і соціальний комітет	Розробка проектів висновків з певних питань або в певних сферах
Договір про заснування Європейського економічного співтовариства (Рим, 25 березня 1957 року)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Ради та Комісії; підготовка проектів висновків із окремих питань чи окремих сфер

Договір про Європейський Союз (Маастрихт, 7 лютого 1992 р.)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Ради та Комісії; підготовка проектів висновків із окремих питань чи окремих сфер
Договір про функціонування Європейського Союзу (Лісабон, 13 грудня 2007 р. - вступив у силу 1 грудня 2009 р.)	Економічний і соціальний комітет	Консультації Парламенту, Ради та Комісії; вивчення думки європейських організацій, що є представниками різних секторів економічної та соціальної сфери і громадянського суспільства

Від ступеня участі держави та заходи його впливу на взаємини суб'єктів ринку праці у світовій практиці виділяють: модель трипартизма - чітке регулювання діяльності профспілок та організацій роботодавців державою, а також біпартизма – співпраця з мінімальним втручанням представників влади. Трипартизм характерний, в основному, для європейського законодавства, являє собі й швидше необхідність, яка полягає у вимозі Комісії соціальних партнерів [9, с. 207], і зустрічається у Франції, Німеччині, Швеції, Австрії, Норвегії, Фінляндії і т. д. Тим не менш, для кожної країни основи трипартизма мають свої характерні особливості.

Соціальний діалог на державному рівні, рівні галузі і підприємства реалізовується переважно в країнах північної Європи - Фінляндії, Швеції, Норвегії, а на галузевому та регіональному рівнях - у Франції та Німеччині. Представники працівників беруть участь в діяльності підприємства, в обговоренні основних напрямків його розвитку. У Голландії та Швеції мають право призупиняти виконання рішення роботодавця до розгляду справи судом, а в Австрії подібне рішення навіть не підлягає оскарженню.

У свою чергу, практика біпартизма в повному обсязі представлена в США, Канаді, Великобританії, Новій Зеландії, Австралії, Японії, в країнах Латинської Америки і Східної Європи. При біпартизмі в

переговорному процесі на національному рівні беруть участь загальнонаціональні профсоюзи та об'єднання роботодавців, направляючи офіційну інформацію рекомендаційного характеру для керівництва нею при регулюванні взаємин між роботодавцями та працівниками. У даній системі участь представників працівників в управлінні на рівні ради директорів законодавчо не регулюється. Приміром, у США найбільш розлоге придбання акцій за рахунок доходів свого підприємства, які об'єднуються в спеціальні фонди, а внаслідок управління ними виробляє адміністрація.

Сучасна інституційна форма соціального діалогу в ЄС є результатом переговорного процесу в м. Маастрихті (Нідерланди) як компромісної між «корпоратистами», які вважали створення європейської моделі соціально-трудових відносин ключовим інструментом зміцнення соціальної однорідності в рамках ЄС, та «неолібералами», які вбачали у цьому загрозу для соціальної політики та формуванню гнучкого ринку праці[10, с. 150]. Так з'явилося поняття «діалог між соціальними партнерами», яке було внесено до законодавчої бази ЄС.

У 1989 р. соціальний діалог включено до основних прав, задекларованих Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників[11, с. 49]. Цей політичний інструмент накладає на держави – члени ЄС «моральні зобов'язання» щодо дотримання основних соціальних прав у наступних сферах: здійснення діяльності за будь-якою професією; зайнятість та справедлива заробітна плата; поліпшення умов життя та праці; соціальний захист; свобода об'єднання та ведення колективних переговорів; професійне навчання; рівність чоловіків та жінок; інформування, консультування та участь працівників в управлінні; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист дітей та підлітків; гарантія мінімального доходу для осіб похилого віку; соціальна та професійна інтеграція непрацездатних осіб (інвалідів).

Прийняття Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників помітно вплинуло на розвиток соціальної політики ЄС. У грудні 1991р. держави – члени ЄС (крім Великої Британії) у м.

Маастрихті підписали Угоду про соціальну політику, спрямовану на реалізацію положень цієї Хартії.

Ця Угода була додана до Маастрихтського Договору про ЄС (1992 р.), Амстердамського договору (1997 р.), інкорпорована в соціальну главу Договору про заснування ЄС. У ст. 136 Договору про заснування ЄС, що стосується європейської соціальної політики, визначено її основні цілі: сприяння зайнятості; поліпшення умов життя та праці; належний соціальний захист; встановлення діалогу між управлінцями й працівниками; забезпечення розвитку людських ресурсів, підвищення рівня зайнятості, боротьба зі звільненнями[12]. Відповідно до ст. 138 Договору, перед проведенням будь-яких заходів у сфері соціальної політики Європейська Комісія повинна консультиватися з соціальними партнерами щодо можливих дій ЄС у цій сфері. Таким чином, питання соціального діалогу знаходяться в центрі розробки та здійснення соціальної політики та економічної стратегії ЄС.

У 1957 р. був створений Європейський економіко-соціальний комітет (далі – ЄЕСК). Складається з 344 членів, яких номінують держави – члени ЄС від організацій роботодавців, найманих працівників та зацікавлених груп громадянського суспільства. Цей комітет представляє позицію та відстоює їх інтереси в діалозі з Європейською Комісією, Європейською Радою та Європейським Парламентом. Завдання ЄЕСК полягають у наданні висновків Європейській Комісії та Європейській Раді, які зобов'язані консультиватися з ним з різних соціальних та економічних питань. Цей орган з власної ініціативи може подавати пропозиції з інших важливих питань[13, с. 137].

Слід зазначити, що виконання ЄЕСК представницьких функцій з правом прийняття рішень не тільки для традиційних соціальних партнерів (роботодавців та профспілок), а й для всіх інших представників (фермерів, споживачів, захисників довкілля тощо), позитивно впливає на процес гармонізації інтересів у соціальній та економічній сферах.

Інституційно, на рівні ЄС соціальний діалог відбувається із залученням Європейської конфедерації профспілок, Спілки конфедерацій промисловців і роботодавців Європи, Європейського центру підприємств із державною участю і підприємств загальної економічної сфери. Європейська конфедерація профспілок (далі – ЄКП) була заснована у 1973р., є головною об'єднуючою організацією для національних профспілкових організацій держав – членів ЄС. Цією організацією було створено Європейський профспілковий форум як установу для ведення діалогу та співпраці з профспілками країн Центральної та Східної Європи. До складу ЄКП входить 78 профспілкових центрів з 34 європейських країн, а також 11 федерацій, що представляють європейську промисловість. Загальна кількість членів ЄКП складає близько 60 млн. осіб[13, с.131].

Однією з причин створення ЄКП стало прагнення ефективно представляти інтереси працівників в обох економічних об'єднаннях Західної Європи: у ЄС та в Європейській асоціації вільної торгівлі. Основними цілями діяльності ЄКП є розширення та зміцнення політичних свобод та демократії, дотримання прав людини та профспілок, сприяння досягненню рівних можливостей та рівноправ'я чоловіків та жінок, географічно виважений та екологічно безпечний економічний і соціальний розвиток, вільно обрана продуктивна зайнятість для всіх, покращення та підйом престижу освіти й професійної підготовки, демократизація економіки, постійне покращення умов життя та праці тощо[14,с. 139]. Діяльність ЄКП спрямована на співробітництво між профспілковими організаціями різного політичного спрямування у межах ЄС.

Спілка конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (далі – СКПРЕ) була створена у 1958 р., є офіційним представником понад 20 млн. компаній. Членами СКПРЕ є 39 національних об'єднань промисловців та роботодавців з 33-х країн європейського простору. Специфіка діяльності СКПРЕ полягає в тому, що у цьому органі представлені не тільки спілки роботодавців країн – членів ЄС, а й спілки країн – членів Європейської асоціації вільної торгівлі. Головним завданням СКПРЕ є вираження інтересів промисловості

західноєвропейських країн в усіх пов'язаних з нею галузях по відношенню до ЄС та його структур[13, с.382]. Діяльність СКПРЕ здійснюється шляхом організації та проведення конференцій, робочих семінарів, надання консультативних послуг своїм членам, здійснення аналітичних розробок з урахуванням розвитку тенденцій глобалізації, макроекономічних процесів загального європейського ринку, інтеграційних процесів.

Іншим соціальним партнером, який представляє інтереси роботодавців є Європейський центр підприємств із державною участю і підприємств загальної економічної сфери (далі – ЄЦПДУ). Був створений у 1961 році. Сьогодні його членами є кілька сотень об'єднань, підприємств та організації з понад 20-ти європейських країн. При утворенні ЄЦПДУ його членами були державні підприємства, які виключно або здебільшого знаходилися у власності тієї чи іншої держави чи регіональної структури. В результаті розширення ЄС та закінчення формування внутрішнього ринку акценти діяльності ЄЦПДУ змінилися: його членами стали приватні підприємства. Структура ЄЦПДУ є гнучкою та пристосованою до потреб його членів (підприємств).

Діяльність цієї Комісії безпосередньо пов'язана з процесами у сфері соціального діалогу. Слід також зазначити, що відповідно до європейського законодавства ЄКП, СКПРЕ та ЄЦПДУ визнано соціальними партнерами, з якими Європейська Комісія обговорює законодавчі проекти в соціально-економічній сфері.

Останнім часом відбувається зміна розкладу сил у трудових відносинах і, відповідно, ролі соціальних партнерів, а саме: ослаблення профспілок та посилення ролі роботодавців. Зазначена тенденція пояснюється зниженням впливу й чисельності профспілок у зв'язку із зменшенням рівня зайнятості на великих об'єднаних галузях промисловості та зростанням рівня зайнятості в менш організованих галузях, поширенням нетипових форм зайнятості.

Слід зазначити, що в державах ЄС склалися різні моделі організації профспілкового руху. У ряді країн (наприклад, в Німеччині, Греції, Великобританії, Латвії, Словаччини, Чехії)

сформований один великий центр, який в середньому охоплює до 80 відсотків членів профспілок; в інших країнах (Данія, Фінляндія, Швеція, Естонія) таких центрів декілька (до 50 % членів профспілок). Європейська конфедерація профспілок на сьогоднішній день охоплює 90 % членів усіх європейських профспілок.

Що стосується об'єднань роботодавців, то вони істотно розрізняються по країнах. Важлива відмінність між країнами полягає у тому, наскільки в одній організації поєднано інтереси роботодавців і бізнесу, без шкоди одні до інших, до якої міри різні сектори економіки об'єднані або представлені самостійно. Причому статистично дуже важко врахувати рівень членства роботодавців, тому що лише декілька країн ввели систему обов'язкової реєстрації роботодавців у Торговельній палаті.

В середньому по Європі показник участі роботодавців становить 60 %. Водночас, слід підкреслити, що за цими показниками ховаються серйозні відмінності: у Великій Британії – понад 40 %; у Франції, Іспанії, Греції – понад 70%.

Роль держави в системі соціального партнерства полягає як у законодавчому регулюванні соціально-трудової сфери, так і у прямій участі в переговорному процесі. Держава бере активну участь у соціальному партнерстві в рамках тристоронніх органів (системи трипартизму).

Сьогодні європейська система соціального діалогу розглядається як синтез існуючих у Європі національних систем на загальному тлі розвитку світових тенденцій. Ключовою тезою нової європейської риторики є «зміна і пристосування», що передбачає адаптацію сформованих систем до нових умов.

Для вирішення цього завдання західні експерти пропонують зробити акцент на таких ключових моментах:

– досягнення балансу між трипартизмом і біпартизмом (Трипартизм вважається ефективним для вирішення загальнонаціональних питань з приводу модернізації економіки, соціальної та економічної політики. Водночас, на їх думку, він

повинен бути доповнений біпартійним діалогом, щоб забезпечити поєднання гнучкості та стабільності);

– співіснування та поглиблена інтеграція міжгалузевих і галузевих рівнів, що дозволяє виробляти рішення на конкретні запити (Синергія між різними рівнями полягає не тільки в наданні доступної та ясної інформації, але й у проведенні моніторингу процедур та реалізації домовленостей, досягнутих на вищому рівні, ініціатив, переданих з одного рівня на інший);

– підвищення відповідальності соціальних партнерів та забезпечення їхньої незалежності (Вони не просто повинні висловлювати свою точку зору з приводу законодавчих та інших ініціатив, але й приймати на себе відповідальність за їх реалізацію.

Отже, особливу увагу у розвинених країнах Заходу приділяють необхідності включення в процес соціального діалогу дрібних і середніх підприємств. Для вирішення поставлених завдань соціальні партнери повинні бути незалежними, структурованими й представницькими. Досягнення позитивного результату багато в чому залежить не тільки від використовуваних в організації технічних і людських ресурсів, але й від їхнього внеску в громадські обговорення, спроможності представляти та захищати інтереси своїх членів. При цьому європейська модель базується на добровільному членстві в організаціях соціальних партнерів. Вони повинні бути дійсно представницькими й мати можливість реалізувати домовленості. Незалежність соціальних партнерів розглядається як гарантія демократії. У цій системі держава відіграє роль медіатора, надає учасникам соціального діалогу законодавчу, інформаційну, інфраструктурну та фінансову підтримку.

Література:

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. – М. : Эксто, 2005. – 467 с.

2. United Nations. Official website. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.un.org/ru>
3. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015
4. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда: Филадельфия: 10 мая 1944 г. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_328
5. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Конвенція Міжнародної організації праці від 21 черв. 1976 р. №144. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175
6. Трехсторонние консультации: Междунар. конф. труда, 2000 г. – М.: ООО “Издат. дом “Стратегия”, 2007. – 119 с.
7. Петрос О. М. Європейська соціальна Хартія / О. М. Петрос // Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю.В.Ковбасюк та ін. – К.: НАДУ, 2011. – Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції. – С. 232–234.
8. Європейська соціальна хартія: переглянута. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
9. Зміцнення соціального діалогу: Висновки та доповіді Економічної й соціальної ради: Французька Республіка: 2006. – К.: ТОВ “Полігр. центр “Фоліант”, 2007. – 32 с.
10. Нечитайло Н. Соціальний діалог. Огляд концепцій та Європейського досвіду / Н.Нечитайло // Соціальне партнерство – шлях до злагоди: Практика. Проблеми. Здобутки. Перспектива / Проект МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці» ; Нац. рада соціального партнерства. – К.:, 2003. – 650с.
11. Цвих В. Сучасні підходи до визначення сутності та меж функціонування груп інтересів (тиску) / В. Цвих // Людина і політика. – 2002. – № 1. – С. 41-53.

12. Договір про заснування Європейського Співтовариства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994>

13. Глосарій із трудового права та соціально-трудоких відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – К.: ВД «Стилос», 2006. – 548с.

14. Осовий Г.В. Соціально-трудокі відносини: питання теорії та практики в Україні / Г.В.Осовий, В.І. Жуков, В.М. Руденко, В.О. Семеніхін. – К.: АПСВ, 2005. – С. 639.

Гниденко В. И. Международно – правовые стандарты социального диалога в сфере труда. - Статья

В статье исследуются международно-правовые основы построения социального диалога в Украине. Анализируются международно-правовые акты, Конвенции и Рекомендации Международной организации труда и законодательства Украины, регулирующих эти отношения.

Ключевые слова: социальное партнерство, международно-правовые акты, социальный диалог, конвенции, рекомендации, Международная организация труда.

Hnidenko V.I. International - legal standards for social dialogue in the workplace. - Article

The article deals with international legal bases of social dialogue in Ukraine. Analyzes the international legal acts Conventions and Recommendations International Labour Organisation and the laws of Ukraine regulating these relations.

Keywords: social partnership, international instruments, social dialogue, conventions, recommendations, International Labour Organization.