

Список використаних джерел

1. Рингач Н. О. Державне управління охороною здоров'я як складовою системи забезпечення національної безпеки : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / Рингач Н. О. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - К., 2010. - 36 с.
2. Смертність населення України у трудоактивному віці : кол. монографія / [відп. ред. Е. М. Лібанова]. - К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ, 2007. - 211 с.
3. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
4. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / Н. С. Влащенко, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова та ін. / Фонд народонаселення ООН ; Ін-т демографії та соц. дослідж. ; Держ. ком. статистики України / Е. М. Лібанова (ред.). - К., 2006. - 138 с.
5. Національна доповідь "Цілі розвитку тисячоліття. Україна - 2010" / М-во економіки України. - К., 2010. - 107 с.
6. Терещук В. Тенденції депопуляції в Україні, її регіональні особливості та соціально-економічні наслідки / В. Терещук // Україна : аспекти праці. - 2009. - № 3. - С. 45-49.
7. Угода "Про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення" від 13 берез. 1992 р. - Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=997_107
8. Біттнер О. Гостинність все-таки має межу / О. Біттнер // Уряд. кур'єр. - 2010. - 20 листоп. - № 218. - С. 3.
9. Кравченко М. В. Внешняя трудовая миграция граждан Украины как негативный вызов глобализации / М. В. Кравченко // Public Administration Scientific Journal. Published by Decision of Scientific Council of the Public Administration Academy of the Republic of Armenia. - 2010. - № 1. - С. 32-40.
10. Кравченко М. В. Основні підходи до реформування системи пільг в Україні // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. / ред. кол. : С. М. Серьогін (голов. ред.). - Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. - Вип. 3 (6). - 306 с. - С. 155-164.

Ольга Петроє,

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри соціальної і гуманітарної політики НАДУ

Міжнародні стандарти та механізми інституціоналізації європейського соціального діалогу в галузі державного управління

Центральною темою статті є визначення місця й ролі галузевого соціального діалогу в державному управлінні та дослідження міжнародних стандартів і європейського досвіду інституціоналізації соціального діалогу в галузі державного управління.

Ключові слова: стандарти соціального діалогу МОП, європейський соціальний діалог у галузі державного управління, європейський соціальний діалог у сфері

регіональної і місцевої влади, європейський соціальний діалог у сфері центрального адміністрування.

The central topic of paper is to determine the place and role of social dialogue in public administration and research international standards and European experience institutionalization of the social dialogue in public administration.

Key words: standards of social dialogue ILO, European social dialogue in the public administration sector, European social dialogue in the local and regional government sector, European social dialogue in central government administrations.

Постановка проблеми. Актуальність завдання розвитку соціального діалогу в галузі державного управління в Україні тісно пов'язана із завданнями адміністративної реформи, спрямованої на скорочення витрат і підвищення ефективності державного управління, збільшення підзвітності державних установ і забезпечення стабільного прогресу в досягненні цілей соціально-економічного розвитку українського суспільства. Джерелом керівних принципів для державної політики країни з розвитку соціального діалогу є стандарти Міжнародної організації праці (МОП) та Європейські стандарти, оскільки вони представляють моделі, здатні забезпечити ефективну національну політику, дієві структури державного управління і гідні умови праці державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальний діалог і соціально-економічні відносини є предметом наукових інтересів багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, актуальною темою досліджень МОП і Європейської Комісії. Разом з тим тривалий час ці дослідження переважною мірою були зосереджені на відносинах роботодавців і працівників у приватному секторі. Лише з кінця 1980-х рр. питання галузевого соціального діалогу у сфері державного управління набули неабиякого розвитку і сьогодні не втрачають актуальності в діяльності МОП [2; 5; 8; 13] та ЄК [6; 9; 11; 12].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. За результатами аналізу джерел у вітчизняній науці відсутні системні дослідження сучасних міжнародних стандартів та механізмів інституціоналізації європейського соціального діалогу в галузі державного управління, що й обумовило вибір теми статті.

Метою статті є висвітлення міжнародних стандартів та обґрунтування механізмів інституціоналізації європейського соціального діалогу в галузі державного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальний діалог є одним серед обов'язкових елементів політики цивілізованих держав у сфері забезпечення соціально-економічних прав і свобод. Структуру соціального діалогу складають всі типи переговорів, консультацій та просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані із соціально-економічною політикою [1, с. 373].

Глобальну нормативну базу для державної політики у сфері соціального діалогу забезпечує МОП через систему відповідних Конвенцій та Рекомендацій: Конвенція № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію (1948); Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949); Рекомендація МОП № 94 про співробітництво і консультації на рівні підприємства (1952); Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі (1960); Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (1976); Рекомендація № 152 про тристоронні консультації (1976); Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам (1981); Рекомендація МОП № 163 про колективні переговори (1981); Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці; Резолюція про трипартизм та соціальний діалог, прийнята Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії (2002).

Соціальний діалог вирізняється неоднорідною структурою, здійснюється у різних формах, на різних рівнях. За результатами останніх досліджень особливо важливе значення та найбільший соціально-економічний ефект має галузевий соціальний діалог. Поясненням цього є той факт, що в рамках галузевого соціального діалогу найбільш максимально враховуються особливості кожної конкретної сфери соціально-трудових відносин [4].

Саме велика різноманітність політичних, соціальних та економічних систем держав-членів МОП, відмінності у багатьох країнах між зайнятістю у приватному та державному секторах, у функціях центральних і місцевих органів влади, а також у тому, що стосується характеру трудових відносин у галузі державного управління спричиняли труднощі із застосуванням до державних службовців відповідних положень багатьох конвенцій МОП.

Упродовж тривалого періоду вважалося, що державні службовці пов'язані з владою держави і не можуть бути прирівняні з працівниками в приватному секторі. Державні службовці призначені для підтримки верховенства закону та реалізації державної політики, а тому повинні мати високі ціннісні стандарти і одне завдання: праця на загальний інтерес. У цій концепції, де держава відокремлена від суспільства і громадян, неприпустимим вважається надання державним службовцям права на страйк або права на укладання колективних договорів щодо умов праці [9]. Як наслідок, деякі уряди застосовували положення Конвенцій таким чином, що великі групи державних службовців вилучалися зі сфери їх застосування.

Необхідність урегулювання проблемних питань щодо реалізації прав державних службовців у сфері праці, створення умов для ефективних тру-

дових відносин між органами державної влади й організаціями державних службовців зумовили прийняття МОП спеціальних стандартів соціального діалогу в галузі державного управління.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці на своїй шістдесят четвертій сесії 7 червня 1978 р. прийняла Конвенцію № 151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [2] і Рекомендацію № 159 про процедури визначення умов зайнятості на державній службі [5].

Конвенція містить положення, які мають важливе значення для захисту інтересів державних службовців та розвитку соціального діалогу в галузі державного управління. Це, насамперед, положення щодо захисту права на організацію, надання можливості для діяльності організаціям державних службовців, процедури участі представників державних службовців у визначенні умов зайнятості, переговорів між сторонами та процедур урегулювання спорів, громадянських та політичних прав державних службовців.

Так, ст. 9 Конвенції підтверджує рівні права державних службовців - вони користуються, як й інші працівники, громадянськими та політичними правами, що має велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання. У ст. 5 задекларовано право на повну незалежність організацій державних службовців від державних органів влади, а ст. 4 гарантує належний захист державним службовцям від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості.

Конвенції МОП є важливим джерелом повноважень для національних інституцій. Порівняльні дослідження законів про працю та законів, що регламентують працю державних службовців і приватного сектора, здійснені МОП у 2001 р., виявили [12, с. 6]:

- тенденції до зближення методів для встановлення заробітної плати й умов праці у державному і приватному секторі в розвинених країнах;
- значні розбіжності правових засад та практики організації праці в приватному і державному секторі в країнах, що розвиваються;
- розбіжності між країнами, що розвиваються та розвиненими країнами в умовах реалізації права державних службовців організувати професійні спілки, брати участь у встановленні умов праці;
- розрив між законодавчо встановленими правами державних службовців у сфері праці й практикою їх реалізації у країнах, що розвиваються.

Перше десятиріччя нового століття закріпило тенденції до визнання профспілок і зростаючої ролі державних службовців у визначенні політики державного управління та державно-управлінських відносин.

Важливе значення для розбудови соціального діалогу в галузі державного управління України має вивчення структури та механізмів інституціоналізації європейської моделі. За визначенням Європейської Комісії, со-

ціальний діалог - це процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні, яка передбачає обговорення, спільні дії, іноді переговори між європейськими соціальними партнерами, дискусії між соціальними партнерами та інституціями ЄС.

Соціальний діалог є невід'ємним елементом ЄС і частиною "Копенгагенських критеріїв" для членства в ЄС. З одного боку, він є інструментом управління, сприяння участі у прийнятті та реалізації рішень, що, насамперед, впливають на життя роботодавців і працівників. З другого боку, соціальний діалог є важливим інструментом для досягнення цілей ЄС у сфері економічного і соціального згуртування.

За словами професора М.Родрігес Пайро, члена Комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП, термін "соціальний діалог" широко вживаний в Європейському Союзі й нині набуває все більшого визнання. Цей термін охоплює "взаємодію і взаємозв'язки між соціальними партнерами, які перевершують, поліпшують або розширюють традиційні рамки класичних колективних переговорів і центральної ролі колективної угоди в галузі трудових відносин" [12].

Формування інституційно-правової бази європейської моделі соціального діалогу розпочалося в 50-ті рр. минулого століття. Основи Європейського соціального діалогу були закладені в положеннях Договору про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі (1951), Римського договору про створення Європейського економічного співтовариства (1957), Валь Дюшеського рішення про започаткування двостороннього соціального діалогу (1985), Угоди про соціальну політику (1991), Соціального протоколу до Маастрихтського договору (1993), Договору про ЄС (1997) та Договору про функціонування ЄС (2008).

Соціальний діалог має політичне підґрунтя для розвитку на рівні ЄС. Прихильність Європейської Комісії до створення умов для діяльності Європейських соціальних партнерів, а також до підтримки соціального діалогу засвідчували ст. 137 та 138 Договору про ЄС, положення яких закріплені сьогодні в ст. 154 та 155 Договору про функціонування ЄС [3]. Цими статтями надано виключне право соціальних партнерів на консультації з політичних ініціатив у галузі зайнятості та соціальної політики, закріплено унікальну роль соціальних партнерів - роль співзаконодавця. Соціальним партнерам надано можливість ініціювати європейське законодавство у цих галузях політики та призупиняти будь-які законодавчі ініціативи Європейської комісії та дію угод на їх прохання. Договір про функціонування Європейського союзу містить також нову статтю ст. 4 - 152, якою закріплено визнання незалежності соціальних партнерів та зобов'язання ЄС сприяти діалогу між соціальними партнерами.

Соціальний діалог є одним із стовпів європейської соціальної моделі, і галузевий соціальний діалог займає все більшу частину цього інструменту європейського врядування.

Соціальний діалог галузевих партнерів набуває все більшої ваги для формування та реалізації європейської соціально-економічної політики. Європейські галузеві соціальні партнери мають досвід організації роботи у своїх сферах і на реальних робочих місцях. Через соціальний діалог вони спроможні віднаходити дієві рішення з таких питань, як управління змінами, реструктуризація, потреби у підготовці кадрів, управління зайнятістю, професійна безпека та охорона здоров'я, інтеграція ринку праці, зайнятість молоді, забезпечення рівних можливостей та сталого розвитку. Усі зазначені питання є елементами Лісабонської стратегії 2000-2010 рр. і стали частиною стратегії "Європа-2020".

Характерною ознакою європейського соціального діалогу є його інституційне забезпечення, рівень якого спричиняє існування неофіційного і формального соціального діалогу. **Формальний соціальний діалог** належить до всіх видів діяльності, які мають місце в рамках комітетів соціального діалогу. Що стосується поняття "**неофіційний соціальний діалог**", то воно охоплює всі заходи соціального діалогу, які проводяться поза межами комітетів соціального діалогу.

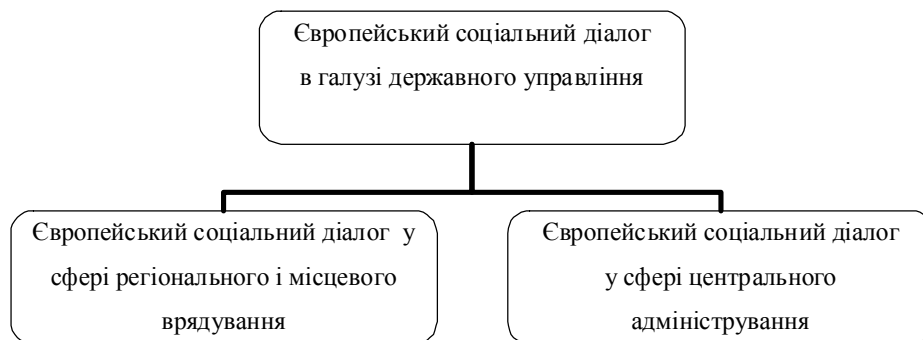
Інституціоналізації галузевого соціального діалогу сприяло прийняття Європейською Комісією 20 травня 1998 р. рішення про створення комітетів європейського галузевого соціального діалогу [6]. На кінець 2010 р. в ЄС налічувалося 40 галузевих комітетів соціального діалогу, які діють в інтересах 145 млн працівників і більше 6 млн підприємств [10, с. 6]. Галузеві комітети соціального діалогу є платформою для галузевого соціального діалогу, покликаною забезпечити створення атмосфери довіри, обміну інформацією, обговорення, консультацій, переговорів і спільних дій в ЄС.

Розвиток соціального діалогу в галузі державного управління в ЄС зумовлений системою соціально-трудових відносин, притаманних цій сфері. Більшість експертів пропонують кілька пояснень того, чому поведінка та діяльність державних службовців відрізняється від працівників недержавного сектора. З одного боку, експерти називають такі характерні особливості трудової діяльності: надто багато правил, низький рівень делегування та децентралізації, значний політичний вплив, низька мотивація, недостатні стимули продуктивності, недостатній, а то й повністю відсутній процес залучення до розробки стратегій та інструментів, повільна процедура прийняття рішень. З другого боку, досить поширеною є думка про те, що державні службовці мають багато гарантій захисту від звільнення, недостатній зовнішній тиск (з боку клієнтів і громадян) і багато привілеїв [12].

Та, незважаючи на відмінності в культурі, традиціях, ідеології, всі держави-члени зайняли позицію, що на початку XXI ст. право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую заробітну плату, право на свободу вираження поглядів, право на участь у визначенні умов праці, право на

страйк (за винятком окремих категорій) та інші не повинні суттєво відрізнятися між державним і приватним сектором.

Функціонування європейського соціального діалогу в галузі державного управління здійснюється в рамках Комітету європейського соціального діалогу регіональної і місцевої влади, утвореного в 2004 р. та Комітету європейського соціального діалогу адміністрації центральної влади, створеного в грудні 2010 р.



Структура європейського соціального діалогу в галузі державного управління

Європейський соціальний діалог у сфері регіонального і місцевого врядування. Інтереси сторін соціального діалогу у сфері регіонального та місцевого врядування представляють Європейська федерація профспілок громадського обслуговування (EPSU) та Рада європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR).

Формалізації соціального діалогу у сфері регіонального та місцевого врядування через створення відповідного Комітету передували неофіційні зустрічі європейських соціальних партнерів, що відбувалися впродовж кількох років та їх спільна заява до ЄК щодо розвитку соціального діалогу в органах місцевої та регіональної влади.

Розвиток соціального діалогу в цій сфері є надзвичайно актуальним з багатьох причин. Сектор Європейського соціального діалогу регіонального та місцевого врядування охоплює державне регулювання діяльності установ, які забезпечують медичне обслуговування, освіту, культурні послуги, обов'язкове соціальне забезпечення та інші соціальні послуги, оборонної діяльності, правосуддя та судової діяльності, громадського порядку та безпеки, і пожежної служби. Цей сектор є невід'ємною частиною сприяння соціальній інтеграції на всій території ЄС.

Місцева та регіональна адміністрація є одним серед найбільших роботодавців у Європі - чисельність зайнятих у цій сфері становить близько

10% від загальної зайнятості в країнах Європейського Союзу. Ця ланка працівників галузі державного управління посідає центральне місце у наданні високої якості державних послуг, які є основним засобом стимулювання добробуту і конкурентоспроможності.

Важливим механізмом реалізації політики соціального діалогу є програми діяльності Комітету. У 2008-2010 рр. соціальні партнери працювали на досягнення цілей третьої такої програми, погодженої на пленарному засіданні у грудні 2007 р. Програмою визначено такі пріоритети: заохочення соціального діалогу та сприяння меті ЄК щодо зміцнення соціального діалогу в нових державах-членах та країнах-кандидатах, оцінка досвіду різних форм місцевих послуг, державно-приватного партнерства, у тому числі співробітництва на муніципальному рівні, розв'язання проблеми домагань і насильства на роботі, заохочення гендерної рівності, поєднання роботи та сімейного життя.

Європейський соціальний діалог у сфері центрального адміністрування. Сектор національного та європейського адміністрування охоплює цивільних і державних службовців національних міністерств, агентств і інститутів ЄС. Це сфера управління, у якій профспілкові права є найбільш обмежені порівняно з іншими секторами. Тому профспілки тривалий час вимагали визнання стандартів праці, наближених до тих, що існують у приватному секторі.

За оцінками експертів, успіх галузевого соціального діалогу є похідним від амбітних намірів соціальних партнерів ефективно представляти членів їхніх організацій на європейському рівні, проводити ефективні консультації з політики ЄС, визначати відповідні теми, що становлять спільний інтерес, брати участь у конструктивних обговореннях, діях та/або переговорах за цими темами, а також в активній подальшій діяльності та реалізації рішень.

Процес формалізації соціального діалогу у сфері державного управління центрального рівня розпочався у лютому 2005 р. з угоди про створення єдиної делегації профспілок національної та європейської адміністрації (TUNED), що привело до активізації діалогу з представниками роботодавців публічної адміністрації Європейського Союзу (EUPAE), які й сьогодні представляють інтереси сторін європейського соціального діалогу у сфері центрального адміністрування (EUPAE представляють 60% зайнятих у центральній адміністрації ЄС).

Питання формалізації соціального діалогу набуло особливого розвитку в 2007 р. у зв'язку із затвердженням "Плану дій з соціального діалогу". З січня 2008 р. соціальні партнери розпочали новий етап реалізації спільної програми діяльності на 2008-2009 рр., спрямованої на створення галузевого комітету та закріплення "формального" галузевого соціального діалогу. Отже, утворення 17 грудня 2010 р. Комітету європейського галузевого соціального діалогу центральної адміністрації стало логічним завершенням процесу інституційного оформлення соціального діалогу в цій сфері.

Створення комітету забезпечує надання сторонам статусу соціальних партнерів і підтримку та ресурси, необхідні для ефективного соціального

діалогу на рівні ЄС. Комітет буде складатися із представників профспілок, які представляють державний сектор і муніципальних службовців в 27 державах-членах ЄС, країнах-кандидатах та Норвегії.

Прес-секретар TUNED та співголова новоутвореного Комітету, Ч.Кокрановський (Великобританія) так прокоментував це досягнення: "Урешті-решт, працівники та роботодавці державного сектора мають такі ж права на рівні ЄС, як інші сектори економіки... Комітет сприятиме обміну інформацією та впливу на ініціативи ЄС, які зачіпають інтереси більше 7 млн працівників у центральному апараті управління" [11].

На шляху до створення комітетів соціального діалогу в галузі державного управління соціальні партнери регіонального і місцевого врядування та соціальні партнери центрального адміністрування виконали всі умови Рішення Європейської Комісії 1998 р. про офіційне заснування комітету соціального діалогу для проведення консультацій з питань соціально-економічного розвитку й заохочення соціального діалогу на галузевому рівні [6]:

а) вони представляють конкретну категорію працівників і організовані на європейському рівні;

б) складаються з організацій, які самі є невід'ємною і визнаною частиною соціальних структур партнерів держав-членів і мають можливість укладати угоди, типові для ряду держав-членів;

в) мають відповідні структури для забезпечення їх ефективної участі в роботі комітетів.

Варто зауважити, що цей документ [6] визначає положення, які стосуються не тільки створення, а й діяльності галузевих комітетів як центральних органів для проведення консультацій, спільних ініціатив і переговорів. Кожен комітет спільно з Комісією встановлює свої власні правила процедури. Комітет створює основи для реального соціального діалогу, який включає в себе як неформальні, так і формальні обговорення.

Висновки

1. Європейський соціальний діалог у галузі державного управління є дієвим інструментом реалізації стратегічних цілей розвитку країн-членів на основі реформування адміністративної системи та забезпечення ефективного, гнучкого і прозорого державного управління.

2. Основу міжнародних норм і стандартів соціального діалогу в галузі державного управління складають загальні конвенції і рекомендації МОП у цій сфері та спеціальна Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі і Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі.

3. Основи європейських норм і стандартів соціального діалогу закладені в положеннях таких ключових для становлення і розвитку ЄС документів, як Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі, Римський Договір про створення Європейського економічного співтовари-

ства, Рішення ЄК про започаткування двостороннього соціального діалогу (Валь Дюшес), Угода про соціальну політику, Соціальний протокол до Маастрихтського договору, Договір про ЄС та Договір про функціонування ЄС.

4. Залежно від рівня оформлення прийнято вирізняти неофіційний і формальний соціальний діалог. Галузевий соціальний діалог, відповідно до цього поділу - це, насамперед, формальний соціальний діалог, а основою для формального соціального діалогу є галузеві комітети соціального діалогу (SSDCs). Процедура інституціоналізації галузевого соціального діалогу передбачена Рішенням Європейської Комісії 1998 р. про офіційне заснування комітету соціального діалогу для проведення консультацій з питань соціально-економічного розвитку й заохочення соціального діалогу на галузевому рівні.

5. Європейський соціальний діалог у галузі державного управління в ЄС представлений європейським соціальним діалогом регіональної та місцевої влади, здійснюваним у рамках відповідного Комітету, утвореного в 2004 р. та європейським соціальним діалогом центральної адміністрації, Комітет якого створений у грудні 2010 р. ЄК покладає на Комітети завдання розвитку та просування соціального діалогу на галузевому рівні.

У цілому інституційне оформлення Європейського соціального діалогу в галузі державного управління має важливе значення для удосконалення умов державної служби, підвищення якості державних послуг, підвищення довіри до органів державної влади та місцевого самоврядування в країнах-членах ЄС. Особливої актуальності завдання розвитку європейського соціального діалогу в галузі державного управління набуває в сучасних умовах, спричинених наслідками фінансової кризи та необхідністю реформування державної служби. Адже ефективність адміністративної реформи нерозривно пов'язана з вирішенням цілої низки питань, що стосуються умов і безпеки праці, соціальних гарантій, здоров'я, підготовки кадрів, пенсійного забезпечення, підвищення продуктивності та управління змінами. Вирішення цих питань неможливе без обговорення, максимального врахування інтересів сторін, вироблення соціальними партнерами спільних рішень.

Перспективним для подальших досліджень за темою є вивчення інституційної структури успішних національних моделей соціального діалогу в галузі державного управління країн-членів ЄС.

Список використаних джерел

1. Глосарій із трудового права та соціально-трудоких відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу) : наук. вид. / за заг. ред. Д. Арріго, Д. Касале ; пер. з англ. С. М. Тімачов ; наук. ред. укр. вид. С. Г. Приходько. - К. : Видавн. дім "Стилос", 2006. - 431 с.

2. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці ; Конвенція, Міжнародний документ від 27 черв. 1978 р. № 151. - Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187

3. Консолідована версія Договору про функціонування Європейського Союзу [Електронний ресурс] // Офіц. вісн. Європейського Союзу. - 2008. - Режим доступу : www.sdla.gov.ua/doccatalog/document?id=54566

4. *Петроє О.* Вплив соціального діалогу на показники соціально-економічного розвитку країни: зарубіжний досвід / Ольга Петроє // Вісн. НАДУ. - 2010. - № 4.

5. Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці : рек., [Міжнар. док. від 27 черв. 1978 р. № 159]. - Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgiin/laws/main.cgi?nreg=993_272

6. Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level [Електронний ресурс] // Official Journal of the European Communities 12. 8. 98. - Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0027:EN:PDF>

7. Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (22.7.2010, SEC964 final). - Brussels, 2010. - 36 p.

8. Comparative study of contents of civil service statutes: Document No. 5 / Hodges Aeberhard Jane. - Geneva: International Labour Office; Department for Government and Labour Law and Administration, 2001. - 58 p.

9. *Demmke C.* Are Civil Servants Different Because They Are Civil Servants? / Christoph Demmke. - EIPA, 2005. - 160 p.

10. European Sectoral Social Dialogue: Recent developments. - Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. - 128 p.

11. European Social Dialogue Committee Central government administrations [Електронний ресурс] // EPSU, 14.12.2010. - Режим доступу : http://www.epsu.org/IMG/pdf/2010_PR_14_Dec_Launch_European_SD_TUNED.pdf

12. Social Dialogue in the Public Service/ Daza Perez Jose Luis. - Geneva, International Labour Office, 2002. - 39 p.

Степан Пак,

магістр державного управління,

аспірант кафедри управління охороною суспільного здоров'я НАДУ

Іван Солоненко,

доктор медичних наук, професор,

професор кафедри управління охороною

суспільного здоров'я НАДУ,

заслужений діяч науки і техніки України

Розвиток організаційно-правових засад державного управління охороною громадського здоров'я на регіональному та місцевому рівнях в Україні

Стаття присвячена обґрунтуванню напрямів удосконалення організаційно-правових засад державного управління охороною здоров'я на регіональному та місцевому рівнях в Україні. Розроблено концептуальну модель державного