

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Західнодонбаський інститут

(назва навчального підрозділу)

кафедра економіки та менеджменту

(повна назва кафедри, циклової комісії)

**КУРСОВА РОБОТА
(ПРОЕКТ)**

Економіка праці та соціально-трудових відносин

(назва дисципліни)

на тему: Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Студентки Соловйової О.В.

(прізвище та ініціали)

курсу II

групи ІН35-9-24-Б1УПП(4.0д)

напряму підготовки (спеціальності) _____

Економіка

Керівник Тищенко Т.І.

доцент кафедри, к.е.н.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

м. Павлоград
2026 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	8
1.1. Сутність, зміст та основні складові соціально-трудо- вих відносин	8
1.2. Механізми державного та інституційного регулювання соціально- трудо- вих відносин	12
1.3. Роль міжнародних організацій у формуванні системи соціально- трудо- вих відносин	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	22
2.1. Особливості регулювання соціально-трудо- вих відносин у країнах Європейського Союзу	22
2.2. Досвід розвинених країн щодо забезпечення ефективних соціально-трудо- вих відносин	26
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В УДОСКОНАЛЕННІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	31
ВИСНОВКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	38

ВСТУП

У сучасних умовах глобалізації економіки, інтеграції національних ринків праці та посилення міжнародної конкуренції особливого значення набуває ефективне регулювання соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини формують основу взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, визначають рівень соціальної стабільності, продуктивності праці, захисту трудових прав населення та конкурентоспроможності економіки загалом. Від ефективності механізмів регулювання цих відносин значною мірою залежить забезпечення гідних умов праці, соціальної справедливості та сталого соціально-економічного розвитку країни.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що сучасні трансформаційні процеси, зокрема цифровізація економіки, поширення нестандартних форм зайнятості, трудова міграція, демографічні зміни та наслідки воєнних викликів, потребують удосконалення підходів до регулювання соціально-трудових відносин. Для України питання реформування системи соціально-трудових відносин є особливо важливим у контексті європейської інтеграції та адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів праці. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин, визначення ефективних моделей управління трудовою сферою та можливостей їх адаптації до українських умов.

Значний внесок у дослідження проблем соціально-трудових відносин, механізмів їх регулювання та розвитку міжнародних трудових стандартів зробили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Теоретичні та практичні аспекти функціонування соціально-трудових відносин висвітлювалися у працях зарубіжних та українських дослідників у сфері економіки праці та соціального партнерства. Серед українських дослідників питання соціально-трудових відносин, ринку праці, соціального партнерства та державного

регулювання трудової сфери висвітлювалися у наукових працях таких учених, як Е.Лібанова, А.Колот, О.Грішнова, які досліджували особливості трансформації трудових відносин, вплив глобалізаційних процесів на зайнятість населення, розвиток соціального діалогу та адаптацію міжнародних стандартів праці до умов України. Разом із тим сучасні виклики, пов'язані з цифровізацією економіки, поширенням дистанційної зайнятості, трудовою міграцією та необхідністю гармонізації українського законодавства з європейськими нормами, зумовлюють потребу подальшого дослідження міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин і визначення ефективних напрямів його впровадження у вітчизняну практику.

Разом із тим сучасні виклики ринку праці обумовлюють необхідність подальшого вивчення міжнародних моделей регулювання соціально-трудова відносин та оцінки перспектив їх застосування в Україні.

Метою курсової роботи є дослідження міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин, аналіз особливостей функціонування різних моделей соціально-трудова регулювання та визначення можливостей використання ефективних міжнародних практик у вітчизняній системі управління трудовими відносинами.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- розкрити сутність та особливості соціально-трудова відносин як економічної категорії;
- дослідити основні механізми державного та інституційного регулювання соціально-трудова відносин;
- охарактеризувати міжнародні стандарти у сфері праці та соціального захисту;
- проаналізувати особливості регулювання соціально-трудова відносин у провідних країнах світу;
- визначити переваги та недоліки зарубіжних моделей соціально-трудова регулювання;

- оцінити можливості впровадження міжнародного досвіду у практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні;

- сформулювати напрями вдосконалення системи соціально-трудових відносин з урахуванням міжнародних підходів.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання соціально-трудових відносин у сучасних економічних системах.

Предмет дослідження - механізми, інструменти та міжнародні практики регулювання соціально-трудових відносин.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, нормативно-правові акти, міжнародні документи у сфері праці, матеріали міжнародних організацій, статистичні дані та аналітичні звіти. У процесі дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу і синтезу, порівняння, узагальнення, системного підходу, статистичного аналізу, а також методи логічного та структурного дослідження.

Структура курсової роботи обумовлена поставленою метою та завданнями дослідження і складається зі вступу, основної частини, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Сутність, зміст та основні складові соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини є важливим елементом функціонування сучасного суспільства та економічної системи, оскільки охоплюють широкий спектр взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, державними інституціями та іншими суб'єктами у процесі трудової діяльності. Розвиток ринкової економіки, глобалізаційні процеси, цифровізація виробництва, трансформація ринку праці та посилення соціальних викликів зумовлюють необхідність глибокого дослідження природи соціально-трудових відносин, їх структури, механізмів функціонування та регулювання.

У науковій літературі поняття «соціально-трудові відносини» трактується неоднозначно, що пояснюється комплексністю цього явища та його міждисциплінарним характером. Соціально-трудові відносини поєднують економічні, соціальні, правові, організаційні та психологічні аспекти взаємодії між учасниками трудового процесу. У загальному розумінні соціально-трудові відносини являють собою систему взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями та державою щодо умов праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту, професійного розвитку та реалізації трудових прав і обов'язків[11].

Соціально-трудові відносини формуються у процесі організації та здійснення трудової діяльності, а їх ефективність значною мірою впливає на рівень продуктивності праці, конкурентоспроможність підприємств, стабільність соціального середовища та економічний розвиток держави. Вони визначають умови реалізації трудового потенціалу населення, формують механізми соціального діалогу та сприяють досягненню балансу інтересів між основними учасниками трудового процесу.

Сутність соціально-трудових відносин доцільно розглядати через їх основні характеристики:

- взаємодія між суб'єктами ринку праці щодо організації праці та використання трудових ресурсів;
- узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави;
- забезпечення реалізації трудових прав та соціальних гарантій;
- формування умов зайнятості та соціального захисту населення;
- регулювання процесів оплати праці, мотивації та професійного розвитку працівників.

Соціально-трудові відносини мають комплексний характер, що зумовлює їх багаторівневу структуру. За рівнями формування вони можуть реалізовуватися на:

- індивідуальному рівні – між окремим працівником і роботодавцем;
- колективному рівні – між трудовими колективами, профспілками та роботодавцями;
- галузевому рівні – між представниками окремих секторів економіки;
- національному рівні – у межах державної політики регулювання праці та зайнятості;
- міжнародному рівні – під впливом міжнародних організацій та міжнародних трудових стандартів[9].

Важливою особливістю сучасних соціально-трудових відносин є їх поступова трансформація під впливом глобалізації. Зростання міжнародної трудової мобільності, розвиток цифрових технологій, поширення дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості змінюють традиційні механізми взаємодії між працівниками та роботодавцями, формуючи нові виклики у сфері регулювання праці.

Основними суб'єктами соціально-трудових відносин виступають працівники, роботодавці та держава. Кожен із цих суб'єктів має власні інтереси, цілі та механізми впливу на систему трудових відносин.

Для кращого розуміння ролі основних суб'єктів соціально-трудових відносин їх доцільно узагальнити у таблиці(табл 1.1).

Таблиця 1.1

Основні суб'єкти соціально-трудових відносин та їх функції [8]

Суб'єкт	Основні інтереси	Основні функції
Працівники	Гідна оплата праці, безпечні умови праці, соціальні гарантії	Виконання трудових функцій, участь у соціальному діалозі
Роботодавці	Ефективність виробництва, прибутковість, продуктивність праці	Організація праці, забезпечення умов зайнятості
Держава	Соціальна стабільність, економічне зростання, зайнятість населення	Законодавче регулювання, соціальний захист, контроль
Профспілки	Захист трудових прав працівників	Представництво інтересів працівників
Об'єднання роботодавців	Захист інтересів бізнесу	Участь у соціальному партнерстві

Представлені у таблиці суб'єкти взаємодіють між собою шляхом соціального діалогу, укладання колективних договорів, переговорів та реалізації державної політики у сфері праці.

Ключовими складовими соціально-трудових відносин є:

1.Зайнятість населення. Охоплює процес забезпечення громадян робочими місцями, формування умов для продуктивної праці та підтримки економічної активності населення.

2.Оплата праці. Включає систему винагороди працівників за виконану роботу, механізми стимулювання продуктивності праці та забезпечення соціальної справедливості.

3.Умови та охорона праці. Передбачає створення безпечного виробничого середовища, дотримання норм охорони праці та мінімізацію професійних ризиків.

4. Соціальний захист працівників. Охоплює систему гарантій щодо забезпечення доходів, страхування, пенсійного забезпечення та підтримки населення у випадках соціальних ризиків.

5. Соціальне партнерство. Передбачає співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою для узгодження інтересів сторін

6. Розвиток трудового потенціалу. Включає професійне навчання, підвищення кваліфікації та формування компетентностей працівників.

Для систематизації основних складових соціально-трудових відносин доцільно представити їх у вигляді таблиці (табл 1.2).

Таблиця 1.2

Основні складові соціально-трудових відносин [8]

Складова	Зміст	Очікуваний результат
Зайнятість	Забезпечення населення робочими місцями	Зниження безробіття
Оплата праці	Формування системи винагород	Підвищення мотивації
Охорона праці	Створення безпечних умов	Зменшення виробничих ризиків
Соціальний захист	Надання гарантій та компенсацій	Соціальна стабільність
Соціальне партнерство	Узгодження інтересів сторін	Зниження трудових конфліктів
Розвиток персоналу	Підвищення кваліфікації	Зростання продуктивності

Функціонування соціально-трудових відносин базується на певних принципах, серед яких ключовими є принцип соціальної справедливості, законності, партнерства, рівності можливостей, відповідальності сторін та дотримання міжнародних трудових стандартів. Реалізація цих принципів забезпечує ефективність системи трудових відносин та сприяє соціально-економічній стабільності.

У сучасних умовах особливого значення набуває міжнародний аспект регулювання соціально-трудових відносин. Діяльність Міжнародна організація праці спрямована на формування міжнародних стандартів праці,

забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників у глобальному масштабі. Водночас інтеграційні процеси, зокрема європейська інтеграція України, обумовлюють необхідність гармонізації національної системи соціально-трудових відносин із міжнародними нормами[11].

Отже, соціально-трудові відносини являють собою складну багаторівневу систему взаємодії між основними суб'єктами ринку праці щодо забезпечення ефективної зайнятості, належних умов праці, соціального захисту та розвитку трудового потенціалу. Їх функціонування має визначальний вплив на соціальну стабільність суспільства, конкурентоспроможність економіки та рівень добробуту населення, що обумовлює необхідність постійного вдосконалення механізмів регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням міжнародного досвіду.

1.2. Механізми державного та інституційного регулювання соціально-трудових відносин

Регулювання соціально-трудових відносин є одним із ключових напрямів забезпечення стабільного функціонування економічної системи та підтримання соціальної рівноваги у суспільстві. Ефективність соціально-трудових відносин значною мірою залежить від узгодженості інтересів працівників, роботодавців та держави, а також від дієвості механізмів, спрямованих на забезпечення зайнятості, захист трудових прав, регулювання умов праці та соціального захисту населення. У сучасних умовах трансформації ринку праці, розвитку цифрової економіки та посилення глобалізаційних процесів механізми регулювання соціально-трудових відносин набувають особливого значення[13].

Механізми регулювання соціально-трудових відносин являють собою сукупність правових, економічних, організаційних, соціальних та інституційних інструментів, за допомогою яких здійснюється вплив на процеси взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Основною метою

такого регулювання є забезпечення соціальної справедливості, економічної ефективності, захисту прав працівників та формування сприятливих умов для розвитку ринку праці.

Система регулювання соціально-трудових відносин функціонує на основі двох взаємопов'язаних складових: **державного регулювання** та **інституційного регулювання**. Їх взаємодія забезпечує формування комплексного механізму управління трудовою сферою.

Державне регулювання соціально-трудових відносин передбачає цілеспрямований вплив органів державної влади на процеси формування, розвитку та функціонування трудових відносин шляхом прийняття нормативно-правових актів, реалізації соціальної політики та здійснення контролю за дотриманням законодавства.

Основними напрямками державного регулювання соціально-трудових відносин є:

- забезпечення правових гарантій працівників;
- регулювання зайнятості населення;
- встановлення мінімальних соціальних стандартів;
- контроль за умовами праці та охороною праці;
- регулювання оплати праці;
- реалізація політики соціального захисту;
- підтримка соціального діалогу між сторонами трудових відносин[13].

Для реалізації цих функцій держава використовує різноманітні інструменти впливу (табл 1.3).

Таблиця 1.3

Основні механізми державного регулювання соціально-трудових відносин[13]

Механізм	Зміст	Очікуваний результат
Правове регулювання	Формування законодавчої бази	Захист трудових прав
Економічне регулювання	Податкова політика, соціальні виплати, мінімальна зарплата	Соціальна стабільність

Продовження табл 1.3

Адміністративне регулювання	Контроль і нагляд за дотриманням законодавства	Зменшення порушень
Соціальне регулювання	Реалізація соціальних програм	Підвищення рівня життя
Регулювання зайнятості	Політика зайнятості та підтримка безробітних	Скорочення безробіття

Одним із найбільш важливих механізмів державного впливу виступає правове регулювання, яке реалізується через систему законів, кодексів, нормативних актів та міжнародних угод. Законодавче забезпечення визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, встановлює гарантії зайнятості, умови праці, порядок укладання трудових договорів та вирішення трудових спорів[9].

Значну роль у регулюванні соціально-трудова відносин відіграє економічний механізм, що включає встановлення мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій, системи оподаткування, програм підтримки зайнятості та механізмів соціального страхування. Економічні інструменти дозволяють стимулювати продуктивну зайнятість, підтримувати доходи населення та зменшувати соціальну нерівність.

Водночас лише державне регулювання не здатне повністю забезпечити ефективність соціально-трудова відносин. Важливе значення має інституційне регулювання, яке здійснюється через діяльність спеціалізованих організацій, громадських об'єднань та інститутів соціального партнерства.

Інституційне регулювання охоплює систему формальних і неформальних правил, норм, організацій та механізмів взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Основними інституціями виступають профспілки, організації роботодавців, органи державного управління, міжнародні організації та інші структури, що беруть участь у формуванні трудової політики.

Для узагальнення ролі основних інституцій доцільно представити їх характеристику у таблиці (табл 1.4).

Таблиця 1.4

Основні інституції регулювання соціально-трудових відносин [14]

Інституція	Основні функції
Профспілки	Захист прав працівників, участь у колективних переговорах
Організації роботодавців	Представництво інтересів бізнесу
Органи державної влади	Формування та реалізація соціально-трудової політики
Судові органи	Вирішення трудових спорів
Міжнародні організації	Розробка міжнародних трудових стандартів
Громадські організації	Моніторинг та підтримка соціального діалогу

Особливе місце в системі інституційного регулювання займає соціальне партнерство, яке розглядається як механізм узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. Соціальне партнерство реалізується через переговори, консультації, укладання колективних договорів та угод різних рівнів.

Основними принципами соціального партнерства є:

- добровільність участі сторін;
- рівноправність учасників;
- взаємна відповідальність;
- дотримання законності;
- орієнтація на досягнення компромісу[14].

Практична реалізація соціального партнерства здійснюється на різних рівнях: підприємства, галузі, регіону та держави.

Одним із ключових інструментів соціального партнерства виступає колективно-договірне регулювання, яке передбачає укладання колективних договорів між роботодавцями та працівниками. Такі договори регламентують питання оплати праці, умов праці, соціальних гарантій та інших аспектів трудових відносин.

Окрему роль у сучасній системі регулювання відіграють міжнародні інституції, діяльність яких спрямована на формування глобальних стандартів

праці. Провідне значення має Міжнародна організація праці, яка розробляє міжнародні трудові стандарти, конвенції та рекомендації щодо забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та рівності можливостей. Значний вплив також здійснюють міжнародні інтеграційні об'єднання та регіональні структури, що визначають напрями гармонізації трудового законодавства.

В умовах європейської інтеграції України важливого значення набуває адаптація національної системи регулювання соціально-трудових відносин до міжнародних стандартів. Це передбачає вдосконалення законодавства, розвиток соціального діалогу, підвищення ефективності інститутів зайнятості та модернізацію механізмів соціального захисту населення[13].

Сучасні виклики, пов'язані з цифровізацією, дистанційною зайнятістю, автоматизацією виробництва та демографічними змінами, обумовлюють необхідність трансформації існуючих механізмів регулювання соціально-трудових відносин. Ефективне реагування на ці виклики можливе лише за умови поєднання державного впливу з гнучкими інституційними механізмами управління трудовою сферою.

Отже, механізми державного та інституційного регулювання соціально-трудових відносин являють собою комплекс взаємопов'язаних інструментів, спрямованих на забезпечення балансу інтересів між учасниками трудових відносин, захист трудових прав, розвиток зайнятості та підтримання соціальної стабільності. Їх ефективне функціонування виступає необхідною умовою сталого соціально-економічного розвитку держави та формування конкурентоспроможного ринку праці.

1.3 Роль міжнародних організацій у формуванні системи соціально-трудових відносин

У сучасних умовах глобалізації економічних процесів, посилення міжнародної мобільності трудових ресурсів та розвитку інтеграційних процесів питання регулювання соціально-трудових відносин виходять за

межі національних економік і набувають міжнародного значення. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин значною мірою залежить від діяльності міжнародних організацій, які розробляють загальновизнані стандарти праці, сприяють захисту трудових прав, підтримують соціальний діалог та координують міжнародне співробітництво у сфері зайнятості й соціального забезпечення[14].

Міжнародні організації виступають важливими інституційними суб'єктами, що здійснюють вплив на розвиток національних систем регулювання соціально-трудових відносин шляхом розроблення нормативних документів, рекомендацій, програм підтримки та механізмів моніторингу дотримання міжнародних трудових стандартів. Їх діяльність спрямована на забезпечення гідних умов праці, рівності можливостей, соціального захисту населення та підтримки сталого розвитку ринку праці.

Особливого значення роль міжнародних організацій набуває в умовах трансформації трудових відносин, що пов'язано з розвитком цифрових технологій, появою нових форм зайнятості, демографічними змінами та глобальними економічними кризами. У таких умовах міжнародні організації формують орієнтири для адаптації національних політик до сучасних викликів.

Провідне місце серед міжнародних організацій, що впливають на формування соціально-трудових відносин, займає Міжнародна організація праці (МОП). Організація була створена у 1919 році з метою забезпечення соціальної справедливості та поліпшення умов праці у світі. Основною особливістю діяльності МОП є принцип тристороннього співробітництва, що передбачає участь представників урядів, роботодавців та працівників у формуванні трудової політики[22].

Основними напрямками діяльності МОП є:

- розробка міжнародних трудових стандартів;
- захист основоположних прав працівників;
- сприяння продуктивній зайнятості;

- розвиток соціального діалогу;
- підтримка систем соціального захисту;
- забезпечення гідних умов праці.

Результатом діяльності МОП є прийняття міжнародних конвенцій та рекомендацій, які визначають базові принципи регулювання трудових відносин у різних країнах світу.

Для систематизації основних напрямів діяльності МОП доцільно представити їх у таблиці (табл.1.5).

Таблиця 1.5

Основні напрями діяльності МОП у сфері соціально-трудова
відносин[9]

Напрямок діяльності	Зміст	Очікуваний результат
Розробка конвенцій	Формування міжнародних трудових стандартів	Уніфікація норм праці
Захист трудових прав	Боротьба з дискримінацією, примусовою працею	Соціальна справедливість
Сприяння зайнятості	Розробка програм підтримки ринку праці	Зменшення безробіття
Соціальний захист	Розвиток систем страхування та гарантій	Підвищення добробуту населення
Соціальний діалог	Підтримка партнерства між сторонами трудових відносин	Зниження трудових конфліктів

Важливе значення мають фундаментальні конвенції МОП, що регламентують свободу об'єднань, право на колективні переговори, заборону примусової праці, недопущення дискримінації та захист прав працівників. Виконання цих стандартів є одним із критеріїв оцінки рівня соціального розвитку держав.

Окрім МОП, значний вплив на формування системи соціально-трудова відносин здійснює Організація Об'єднаних Націй. У межах діяльності ООН питання соціального розвитку, подолання бідності,

забезпечення гідної праці та захисту прав людини займають важливе місце. Одним із ключових документів виступає Загальна декларація прав людини, яка закріплює право людини на працю, справедливі умови праці та соціальний захист[11].

Важливу роль у формуванні міжнародної політики зайнятості та соціального розвитку відіграє Світовий банк, діяльність якого спрямована на підтримку реформ у сфері зайнятості, професійного розвитку та соціального захисту населення. Реалізація програм Світового банку сприяє модернізації ринків праці та вдосконаленню систем соціального забезпечення у країнах, що розвиваються.

Суттєвий вплив на соціально-трудова політику країн здійснює також Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Організація проводить аналітичні дослідження щодо зайнятості, продуктивності праці, рівня доходів населення та розвитку людського капіталу. Рекомендації ОЕСР використовуються багатьма країнами при розробленні національної соціально-трудова політики.

Особливе значення для європейських країн має діяльність Європейський Союз у сфері регулювання трудових відносин. ЄС формує єдині підходи до забезпечення трудових прав, рівності можливостей, захисту працівників та розвитку соціального партнерства.

Основні напрями впливу ЄС на розвиток соціально-трудова відносин включають:

- гармонізацію трудового законодавства;
- розвиток політики зайнятості;
- забезпечення гендерної рівності;
- підтримку мобільності працівників;
- захист соціальних прав громадян;
- удосконалення систем професійної освіти[23].

Для узагальнення ролі міжнародних організацій у формуванні соціально-трудових відносин доцільно представити порівняльну характеристику (табл 1.6).

Таблиця 1.6

Вплив міжнародних організацій на формування системи соціально-трудових відносин [15]

Організація	Основні напрями діяльності	Вплив на соціально-трудові відносини
МОП	Міжнародні стандарти праці	Формування трудових гарантій
ООН	Захист прав людини	Соціальний захист працівників
Світовий банк	Реформи ринку праці	Модернізація зайнятості
ОЕСР	Аналітика та рекомендації	Підвищення ефективності трудової політики
ЄС	Гармонізація законодавства	Удосконалення соціально-трудових стандартів

Сучасні тенденції розвитку міжнародного регулювання соціально-трудових відносин характеризуються посиленням уваги до концепції гідної праці (Decent Work), що передбачає забезпечення продуктивної зайнятості, соціального захисту, трудових прав та соціального діалогу.

Для України роль міжнародних організацій у формуванні системи соціально-трудових відносин має особливе значення у контексті європейської інтеграції, реформування трудового законодавства та адаптації національної соціальної політики до міжнародних стандартів. Участь у міжнародних програмах та імплементація міжнародних норм сприяють удосконаленню системи соціального захисту, розвитку ринку праці та підвищенню рівня забезпечення трудових прав громадян[15].

Міжнародні організації відіграють визначальну роль у формуванні сучасної системи соціально-трудових відносин, оскільки забезпечують розробку міжнародних стандартів, координацію соціально-трудової політики, підтримку соціального діалогу та захист прав працівників. Їх діяльність

сприяє підвищенню ефективності національних механізмів регулювання трудових відносин і створює умови для формування соціально орієнтованої економіки, заснованої на принципах справедливості, рівності та гідної праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Особливості регулювання соціально-трудоових відносин у країнах Європейського Союзу

У сучасних умовах глобалізації та інтеграційних процесів країни Європейського Союзу сформували одну з найбільш розвинених моделей регулювання соціально-трудоових відносин, яка поєднує високий рівень соціального захисту населення, ефективне функціонування ринку праці та механізми соціального партнерства. Європейська модель регулювання соціально-трудоових відносин базується на принципах соціальної справедливості, захисту трудових прав, рівності можливостей, соціального діалогу та забезпечення гідних умов праці.

Особливість регулювання соціально-трудоових відносин у країнах ЄС полягає у поєднанні наднаціонального регулювання, яке здійснюється на рівні Європейського Союзу, із національними механізмами управління трудовою сферою. Такий підхід забезпечує уніфікацію основних стандартів праці при збереженні специфіки соціально-економічного розвитку окремих держав[23].

Основою європейської системи регулювання соціально-трудоових відносин виступає соціальна політика Європейський Союз, яка спрямована на досягнення таких цілей:

- забезпечення високого рівня зайнятості населення;
- покращення умов праці;
- гарантування соціального захисту працівників;
- розвиток соціального діалогу;
- забезпечення рівності можливостей та недискримінації;
- підвищення мобільності робочої сили.

Одним із ключових документів, що визначає соціальні права громадян ЄС, є Європейський стовп соціальних прав, який містить принципи забезпечення справедливих умов праці, соціального захисту та рівних можливостей для працівників.

Система регулювання соціально-трудових відносин у країнах ЄС базується на кількох фундаментальних принципах:

1. Принцип соціального партнерства. Передбачає активну взаємодію між державою, роботодавцями та профспілками у процесі формування трудової політики.

2. Принцип соціальної відповідальності. Орієнтує роботодавців на забезпечення належних умов праці та соціальних гарантій.

3. Принцип рівності та недискримінації. Спрямований на недопущення дискримінації за статтю, віком, національністю, релігією чи іншими ознаками.

4. Принцип гідної праці. Передбачає забезпечення безпечних умов праці, справедливої оплати та можливостей професійного розвитку[22].

Особливу роль у країнах ЄС відіграє **соціальний діалог**, який виступає одним із найбільш ефективних механізмів регулювання трудових відносин. Соціальний діалог реалізується через переговори між представниками працівників, роботодавців та державних органів щодо умов праці, рівня заробітної плати, соціальних гарантій та інших аспектів трудової політики.

Для кращого розуміння особливостей регулювання соціально-трудових відносин доцільно узагальнити основні характеристики європейської моделі (табл 2.1).

Таблиця 2.1

Основні характеристики системи регулювання соціально-трудових відносин у країнах ЄС[14]

Характеристика	Зміст
Соціальне партнерство	Активна взаємодія держави, роботодавців і працівників

Продовження табл 2.1

Високий рівень соціального захисту	Розвинені системи страхування та підтримки
Колективно-договірне регулювання	Значна роль колективних угод
Гарантії зайнятості	Програми підтримки працевлаштування
Захист трудових прав	Жорсткий контроль за дотриманням законодавства
Гнучкість ринку праці	Використання сучасних форм зайнятості

Країни ЄС використовують різні моделі регулювання соціально-трудових відносин залежно від особливостей економічного розвитку та історично сформованих соціальних інститутів.

Виділяють кілька основних моделей:

1. Скандинавська модель. Характерна для Швеція, Данія, Фінляндія. Відзначається високим рівнем соціального захисту, активною державною підтримкою зайнятості та розвиненим соціальним партнерством.

Переваги:

- низький рівень безробіття;
- високий рівень соціальної захищеності;
- значні інвестиції у розвиток людського капіталу.

2. Континентальна модель. Поширена у Німеччина, Франція, Австрія. Основний акцент робиться на страхових механізмах соціального захисту та участі соціальних партнерів у регулюванні трудових відносин.

3. Англосаксонська модель. Характерна для Ірландія. Відзначається більшою гнучкістю ринку праці та нижчим рівнем державного втручання.

4. Південноєвропейська модель. Поширена у Італія, Іспанія, Греція. Характеризується високою роллю сімейної підтримки та певними структурними проблемами зайнятості.

Для порівняння особливостей моделей доцільно представити їх характеристику у таблиці(табл 2.2).

Таблиця 2.2

Порівняльна характеристика моделей регулювання соціально-трудових відносин у країнах ЄС [15]

Модель	Основні характеристики	Переваги	Недоліки
Скандинавська	Високий соціальний захист	Соціальна стабільність	Високе податкове навантаження
Континентальна	Страхові механізми підтримки	Стабільність зайнятості	Значні соціальні витрати
Англосаксонська	Гнучкий ринок праці	Висока мобільність	Нижчий рівень соціального захисту
Південноєвропейська	Активна роль держави	Розвинені трудові гарантії	Високий рівень безробіття

Одним із найважливіших напрямів сучасної політики ЄС є регулювання нових форм зайнятості. Поширення дистанційної роботи, цифрових платформ, гіг-економіки та нестандартної зайнятості потребує адаптації традиційних механізмів соціального захисту.

У відповідь на сучасні виклики країни ЄС активно впроваджують:

- програми перекваліфікації працівників;
- цифровізацію служб зайнятості;
- механізми підтримки молодіжної зайнятості;
- програми інтеграції вразливих груп населення на ринок праці[23].

Особливу увагу приділяють забезпеченню **гендерної рівності** та зменшенню розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками. У більшості країн ЄС діють механізми контролю рівності оплати праці та підтримки балансу між професійним і сімейним життям.

Для України вивчення європейського досвіду регулювання соціально-трудових відносин має стратегічне значення, оскільки процес європейської інтеграції передбачає адаптацію національного трудового законодавства до стандартів ЄС. Це стосується удосконалення системи соціального діалогу,

модернізації механізмів зайнятості, посилення соціального захисту та забезпечення трудових прав громадян.

Система регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європейського Союзу характеризується високим рівнем соціальної орієнтованості, ефективним функціонуванням механізмів соціального партнерства, розвиненою системою соціального захисту та здатністю адаптуватися до сучасних викликів ринку праці. Досвід країн ЄС свідчить про важливість поєднання економічної ефективності із забезпеченням соціальної справедливості, що може бути використано як орієнтир для подальшого вдосконалення системи соціально-трудових відносин в Україні.

2.2. Досвід розвинених країн щодо забезпечення ефективних соціально-трудових відносин

У сучасних умовах економічної глобалізації та трансформації ринку праці забезпечення ефективних соціально-трудових відносин є одним із ключових факторів соціально-економічного розвитку держав. Досвід розвинених країн свідчить, що стабільність трудових відносин, високий рівень зайнятості населення, належний соціальний захист працівників та ефективне функціонування механізмів соціального партнерства сприяють підвищенню конкурентоспроможності економіки, продуктивності праці та якості життя населення[24].

Розвинені країни сформували власні моделі регулювання соціально-трудових відносин, які відрізняються ступенем державного втручання, рівнем соціального захисту, особливостями трудового законодавства та механізмами взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою. Водночас для більшості успішних систем характерними є такі спільні риси:

- розвинені механізми соціального партнерства;
- високий рівень захисту трудових прав;
- ефективні системи соціального страхування;

- активна політика зайнятості;
- інвестиції у розвиток людського капіталу;
- підтримка професійного навчання та перекваліфікації працівників.

Однією з найбільш ефективних моделей забезпечення соціально-трудових відносин вважається система, що функціонує у Німеччина. Особливістю німецької моделі є поєднання соціального партнерства, високого рівня правового регулювання та активної участі працівників в управлінні підприємствами.

У Німеччині значну роль відіграє механізм **співуправління (co-determination)**, який передбачає участь представників працівників у наглядових радах підприємств. Це сприяє узгодженню інтересів сторін, зменшенню трудових конфліктів та підвищенню ефективності управлінських рішень.

Основними характеристиками німецької моделі є:

- високий рівень колективно-договірного регулювання;
- активна участь профспілок;
- розвинена система професійної освіти;
- державна підтримка зайнятості.

Особливе значення має дуальна система професійної освіти, яка забезпечує поєднання теоретичного навчання та практичної підготовки, що сприяє швидкій адаптації молоді до ринку праці.

У країнах Північної Європи, зокрема у Швеція та Данія, сформувалася так звана скандинавська модель соціально-трудових відносин, яка характеризується високим рівнем соціального захисту населення та ефективним соціальним діалогом[24].

Одним із ключових елементів данської моделі є концепція «гнучкої безпеки» (flexicurity), яка поєднує:

- гнучкість ринку праці;
- високий рівень соціального захисту;
- активні програми підтримки зайнятості;

– системи професійного навчання.

Такий підхід дозволяє підтримувати низький рівень безробіття та швидко адаптувати ринок праці до економічних змін.

Для узагальнення досвіду окремих країн доцільно представити основні характеристики їх моделей у таблиці (табл 2.3).

Таблиця 2.3

Особливості забезпечення ефективних соціально-трудових відносин у розвинених країнах [23]

Країна	Основні механізми	Переваги
Німеччина	Соціальне партнерство, співуправління	Стабільність зайнятості
Швеція	Високий соціальний захист	Соціальна рівність
Данія	Flexicurity	Гнучкість та низьке безробіття
США	Гнучкий ринок праці	Висока мобільність робочої сили
Японія	Корпоративна модель зайнятості	Висока лояльність працівників

Досвід США демонструє іншу модель регулювання соціально-трудових відносин, яка характеризується більшою гнучкістю ринку праці та відносно нижчим рівнем державного втручання.

Особливостями американської моделі є:

- високий рівень трудової мобільності;
- поширення індивідуальних трудових контрактів;
- значна роль корпоративної системи мотивації;
- орієнтація на продуктивність праці.

Перевагою такої системи є здатність швидко адаптуватися до змін економічного середовища. Водночас менший рівень соціального захисту може спричиняти підвищення соціальних ризиків.

Цікавим є досвід Японія, де історично сформувалася специфічна модель соціально-трудових відносин, заснована на корпоративній культурі та довгостроковій зайнятості.

Традиційна японська система включає:

- довічну зайнятість;
- оплату праці залежно від стажу;
- значний розвиток корпоративного навчання.

Хоча сучасні економічні зміни поступово трансформують японську модель, її орієнтація на розвиток людського капіталу залишається важливим фактором конкурентоспроможності[15].

Значну увагу розвинені країни приділяють активній політиці зайнятості, що включає:

- програми підтримки безробітних;
- перекваліфікацію працівників;
- стимулювання створення нових робочих місць;
- підтримку молодіжної зайнятості;
- інтеграцію соціально вразливих груп населення.

Сучасні виклики, пов'язані з автоматизацією виробництва та цифровізацією економіки, обумовлюють необхідність розвитку концепції безперервного навчання (lifelong learning). У багатьох розвинених країнах навчання протягом життя розглядається як ключовий інструмент забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Для порівняння ефективності окремих підходів можна узагальнити ключові інструменти забезпечення соціально-трудових відносин.

Таблиця 2.4

Основні інструменти забезпечення ефективних соціально-трудових відносин у розвинених країнах [22]

Інструмент	Очікуваний результат
Соціальне партнерство	Зниження трудових конфліктів
Колективно-договірне регулювання	Захист інтересів сторін
Професійна освіта	Підвищення конкурентоспроможності працівників
Соціальний захист	Соціальна стабільність
Активна політика зайнятості	Скорочення безробіття

Особливістю сучасного етапу розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах є орієнтація на забезпечення **гідної праці**, що передбачає створення безпечних умов праці, справедливую оплату, рівність можливостей та доступ до соціального захисту.

Для України вивчення міжнародного досвіду забезпечення ефективних соціально-трудових відносин має важливе практичне значення. Використання окремих елементів зарубіжних моделей, зокрема розвитку соціального партнерства, активної політики зайнятості, модернізації професійної освіти та посилення соціального захисту, може сприяти підвищенню ефективності національної системи регулювання трудових відносин [13].

Досвід розвинених країн свідчить, що ефективні соціально-трудова відносини формуються за умови поєднання державного регулювання, активного соціального діалогу, розвитку людського капіталу та гнучкого реагування на зміни економічного середовища. Використання міжнародних практик створює передумови для формування стабільного, конкурентоспроможного та соціально орієнтованого ринку праці.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В УДОСКОНАЛЕННІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій, євроінтеграційних процесів та змін на ринку праці питання вдосконалення системи регулювання соціально-трудова відносин в Україні набуває особливої актуальності. Військові виклики, структурні зміни економіки, зростання трудової міграції, цифровізація та поява нових форм зайнятості потребують адаптації національної системи соціально-трудова відносин до сучасних міжнародних стандартів. У цьому контексті важливим напрямом розвитку є використання позитивного досвіду розвинених країн та міжнародних організацій для модернізації механізмів регулювання трудової сфери.

Світовий досвід демонструє, що ефективне функціонування соціально-трудова відносин забезпечується через поєднання державного регулювання, соціального партнерства, захисту трудових прав, активної політики зайнятості та розвитку людського капіталу. Використання таких підходів в Україні сприятиме формуванню стабільного ринку праці, підвищенню рівня соціального захисту населення та забезпеченню конкурентоспроможності економіки[24].

Одним із ключових напрямів удосконалення системи соціально-трудова відносин в Україні є **гармонізація трудового законодавства із міжнародними та європейськими стандартами**. Процес адаптації законодавства має охоплювати не лише формальне впровадження норм, а й забезпечення їх практичної реалізації та відповідності принципам соціальної політики ЄС.

Гармонізація передбачає:

– адаптацію трудового законодавства до стандартів ЄС;

- імплементацію міжнародних трудових норм;
- удосконалення механізмів захисту трудових прав;
- розвиток правового регулювання нових форм зайнятості.

Особливого значення набуває врахування рекомендацій Міжнародна організація праці, діяльність якої спрямована на розробку міжнародних трудових стандартів, підтримку зайнятості, розвиток соціального забезпечення та захист вразливих груп працівників[11].

Перспективним напрямом є розвиток системи соціального партнерства, яка широко використовується у країнах Європейського Союзу. Соціальне партнерство забезпечує ефективний діалог між працівниками, роботодавцями та державою, сприяє узгодженню інтересів сторін і зменшенню соціально-трудових конфліктів.

Для України доцільними заходами можуть бути:

- посилення ролі профспілкових організацій;
- розвиток колективно-договірного регулювання;
- удосконалення процедур соціального діалогу;
- підвищення відповідальності сторін за виконання колективних угод.

Наступним важливим напрямом є модернізація системи зайнятості населення. Досвід розвинених країн показує ефективність активної політики зайнятості, яка включає підтримку професійного навчання, перекваліфікації та сприяння працевлаштуванню.

Для удосконалення системи зайнятості в Україні доцільно впроваджувати:

- програми перекваліфікації працівників;
- підтримку молодіжної зайнятості;
- цифровізацію служб зайнятості;
- стимулювання створення нових робочих місць;
- розвиток безперервного професійного навчання.

Особливу увагу необхідно приділити концепції навчання протягом життя (lifelong learning), яка широко застосовується у країнах ЄС та сприяє адаптації працівників до змін ринку праці.

Для систематизації перспективних напрямів використання міжнародного досвіду доцільно представити їх у таблиці.

Таблиця 3.1

Напрями використання міжнародного досвіду у вдосконаленні
соціально-трудових відносин в Україні [15]

Напрямок	Зарубіжний досвід	Очікуваний результат для України
Гармонізація законодавства	Країни ЄС	Узгодження із міжнародними стандартами
Розвиток соціального партнерства	Німеччина, Швеція	Зменшення трудових конфліктів
Активна політика зайнятості	Данія, Німеччина	Скорочення безробіття
Професійне навчання	Німеччина	Підвищення кваліфікації працівників
Соціальний захист	Скандинавські країни	Підвищення соціальної стабільності
Цифровізація трудових відносин	Країни ЄС	Ефективність регулювання праці

Одним із перспективних напрямів удосконалення виступає запровадження ризик-орієнтованого підходу до охорони праці та управління трудовими ризиками, який активно використовується у країнах ЄС. Такий підхід передбачає перехід від реагування на наслідки до попередження ризиків та профілактики професійних загроз.

Важливим напрямом модернізації є також розвиток цифрових інструментів управління соціально-трудовими відносинами, що передбачає:

- електронні трудові договори;
- цифрові платформи зайнятості;
- автоматизацію соціальних послуг;
- електронний документообіг у сфері праці.

Цифровізація сприятиме підвищенню прозорості трудових відносин, скороченню бюрократичних процедур та підвищенню ефективності державного управління.

Окрему увагу необхідно приділити захисту працівників у нестандартних формах зайнятості. Міжнародні рекомендації акцентують необхідність чіткого визначення трудових відносин, боротьби з прихованою зайнятістю та захисту вразливих категорій працівників[23].

Для України актуальними є заходи щодо:

- регулювання дистанційної праці;
- захисту працівників платформеної економіки;
- зниження рівня неформальної зайнятості;
- посилення соціальних гарантій для тимчасових працівників.

Перспективним напрямом залишається удосконалення системи соціального захисту населення шляхом використання досвіду скандинавських країн щодо розвитку страхових механізмів, адресної підтримки населення та забезпечення рівності можливостей.

У контексті євроінтеграції України важливого значення набуває не лише формальне запровадження міжнародних норм, а й розвиток правової культури, інституційної спроможності та ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства.

Використання міжнародного досвіду у вдосконаленні регулювання соціально-трудових відносин в Україні повинно базуватися на комплексному підході, що охоплює гармонізацію законодавства, розвиток соціального партнерства, модернізацію системи зайнятості, посилення соціального захисту, цифровізацію трудової сфери та адаптацію міжнародних стандартів до національних умов. Реалізація зазначених напрямів сприятиме формуванню ефективної системи соціально-трудових відносин, здатної забезпечити соціальну стабільність, захист прав працівників та сталий економічний розвиток України.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин було визначено, що ефективне функціонування системи соціально-трудових відносин є однією з ключових умов забезпечення соціальної стабільності, підвищення продуктивності праці, захисту трудових прав громадян та сталого економічного розвитку держави. Сучасні трансформаційні процеси, глобалізація, цифровізація економіки, поширення нових форм зайнятості та інтеграційні зміни обумовлюють необхідність удосконалення механізмів регулювання соціально-трудових відносин із використанням кращих міжнародних практик.

У ході дослідження встановлено, що соціально-трудові відносини являють собою складну систему взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою щодо забезпечення зайнятості, організації праці, соціального захисту, оплати праці та реалізації трудових прав. Основними складовими соціально-трудових відносин виступають зайнятість населення, умови праці, соціальний захист, соціальне партнерство, професійний розвиток працівників та механізми мотивації праці.

Визначено, що ефективність регулювання соціально-трудових відносин значною мірою залежить від поєднання державних та інституційних механізмів управління. Державне регулювання забезпечує формування нормативно-правової бази, реалізацію політики зайнятості та соціального захисту, тоді як інституційне регулювання ґрунтується на діяльності профспілок, організацій роботодавців, міжнародних інституцій та механізмах соціального партнерства.

У процесі дослідження встановлено важливу роль міжнародних організацій у формуванні сучасної системи соціально-трудових відносин. Особливий вплив здійснює Міжнародна організація праці, яка розробляє міжнародні трудові стандарти, сприяє розвитку концепції гідної праці та

забезпечує підтримку країн у питаннях удосконалення трудової політики. Водночас суттєвий вплив на розвиток соціально-трудових відносин здійснюють міжнародні економічні та інтеграційні інституції, діяльність яких спрямована на гармонізацію трудових стандартів і забезпечення соціального захисту населення.

Дослідження особливостей регулювання соціально-трудових відносин у країнах Європейського Союзу показало, що європейська модель базується на принципах соціального партнерства, високого рівня соціального захисту, рівності можливостей та ефективного соціального діалогу. Значну увагу країни ЄС приділяють розвитку активної політики зайнятості, професійного навчання та адаптації ринку праці до сучасних викликів.

Аналіз досвіду розвинених країн дозволив зробити висновок, що забезпечення ефективних соціально-трудових відносин досягається шляхом поєднання державного регулювання, гнучкості ринку праці, розвитку людського капіталу та ефективного функціонування системи соціального захисту. Досвід Німеччина, Швеція, Данія, США та Японія свідчить про ефективність використання соціального партнерства, активної політики зайнятості, професійної підготовки працівників та сучасних механізмів управління трудовими ресурсами.

За результатами дослідження визначено, що для України перспективними напрямками вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин є гармонізація трудового законодавства із міжнародними стандартами, розвиток соціального партнерства, модернізація системи зайнятості, посилення соціального захисту населення, підтримка професійного розвитку працівників та впровадження цифрових інструментів управління трудовою сферою.

Практичне значення міжнародного досвіду полягає у можливості адаптації ефективних механізмів регулювання соціально-трудових відносин до українських умов з урахуванням національних особливостей соціально-економічного розвитку. Реалізація запропонованих напрямів сприятиме

підвищенню ефективності функціонування ринку праці, забезпеченню захисту трудових прав громадян, розвитку соціального діалогу та формуванню конкурентоспроможної соціально орієнтованої економіки.

Отже, міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин підтверджує необхідність комплексного підходу до управління трудовою сферою, що поєднує економічну ефективність, соціальну відповідальність та забезпечення гідних умов праці. Для України використання таких підходів є важливою передумовою модернізації системи соціально-трудових відносин, успішної інтеграції до європейського простору та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#>
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#>
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#>
4. Європейський Союз. Європейський стовп соціальних прав : офіційний документ. Брюссель, 2021.
5. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство станом на 2025 рік. Київ : Алерта, 2025. 312 с. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20260731#>
6. Міжнародна організація праці Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. Київ : МОП, 2021. 356 с.
7. Міжнародна організація праці. Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі : аналітична доповідь. Женева : МОП, 2023. 412 с.
8. Грішнова О. А.. Людський розвиток та соціально-трудові відносини в умовах трансформації економіки. Київ : КНЕУ, 2020. 284 с.
9. Грішнова О. А.. Соціальна відповідальність бізнесу у системі соціально-трудових відносин // *Україна: аспекти праці*. 2021. № 3. С. 12–18.
10. Державна служба статистики України. Праця України у 2024 році : статистичний збірник. Київ, 2025. 241 с
11. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / за ред. Колот А. М.. Київ : КНЕУ, 2022. 711 с.
12. Колот А. М., Грішнова О. А.. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2020. 230 с.

13. Колот А. М.. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2022. 251 с.
14. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П.. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2021. 308 с.
15. Лібанова Е. М.. Соціально-трудові відносини: сучасні виклики та перспективи розвитку в Україні // *Демографія та соціальна економіка*. 2021. № 4. С. 21–36.
16. Лібанова Е. М.. Людський розвиток в Україні: виклики та перспективи : колективна монографія. Київ : НАН України, 2023. 318 с.
17. Міністерство економіки України. Ринок праці України: аналітичний звіт. Київ, 2024. 127 с.
18. Організація економічного співробітництва та розвитку. Employment Outlook 2023. Paris : OECD Publishing, 2023. 387 p.
19. Організація економічного співробітництва та розвитку. Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators. – Paris : OECD Publishing, 2024. – 198 p.
20. Світовий банк. World Development Report 2023: Jobs and Economic Transformation. – Washington, 2023. – 356 p.
21. Організація Об'єднаних Націй. Загальна декларація прав людини : офіційний текст. Нью-Йорк, 1948.
22. Петрова І. Л.. Ринок праці України: тенденції та європейські орієнтири розвитку. Київ : ІДСД НАН України, 2021. 245 с.
23. Семикіна М. В.. Соціально-трудові відносини в умовах цифровізації економіки // *Економіка та держава*. 2022. № 5. С. 15–21.
24. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : збірник наукових праць / за ред. Колот А. М.. Київ : КНЕУ, 2023. 342 с.
25. Черенько Л. М.. Соціальна політика та соціальний захист населення в Україні : монографія. Київ, 2021. 276 с.
26. Європейська Комісія. Employment and Social Developments in Europe 2024. Brussels, 2024. 276 p.