



**Хмельницький інститут
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства “Вищий навчальний заклад
“Міжрегіональна Академія управління персоналом”**

КУРСОВА РОБОТА
Економіка праці і соціально-трудові відносини
(НАЗВА ДИСЦИПЛІНИ)

За темою: «Система соціального партнерства»

студент 3 курсу

спеціальність: «Економіка»

Островського Богдана Вікторовича
(прізвище, ім'я, по-батькові студента)

група ІН8-12-23-Б1Е(4,6з)

Прізвище та ініціали викладача : Столярчук Наталія Іванівна

Прізвище та ініціали фахівця деканату : Рудюк Г.К.

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	5
1.1. Сутність та роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки.....	5
1.2. Форми і принципи соціального партнерства.....	7
1.3. Механізми реалізації соціального діалогу на державному, галузевому та регіональному рівнях.....	10
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ.....	13
2.1. Нормативно-правове забезпечення соціального партнерства в Україні.....	13
2.2. Оцінка ефективності соціального партнерства на національному та регіональному рівнях.....	15
2.3. Проблеми та бар'єри розвитку соціального партнерства в сучасних умовах.....	17
РОЗДІЛ 3	
ДЕРЖАВА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	20
3.1. Функції та завдання держави в системі соціального партнерства.....	20
3.2. Роль профспілок у системі соціального партнерства.....	23
3.3. Стан та основні напрями розвитку соціального партнерства.....	25
ВИСНОВКИ.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	30
ДОДАТКИ.....	32

ВСТУП

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку забезпечення ефективного соціального партнерства набуває особливої значущості, адже воно є важливим механізмом узгодження інтересів держави, роботодавців та працівників. Соціальний діалог сприяє формуванню цивілізованої системи трудових відносин, забезпечує соціальну стабільність, підвищує продуктивність праці та підтримує демократичні принципи у сфері зайнятості. В умовах глобалізаційних змін, економічної нестабільності, воєнних дій та реформування ринку праці роль соціального партнерства зростає, оскільки воно дозволяє координувати дії ключових учасників ринку праці, забезпечувати захист трудових прав, збереження та розвиток людського потенціалу, а також гарантувати соціальну безпеку населення.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю адаптації української системи соціального партнерства до європейських стандартів, підвищенням соціальної відповідальності бізнесу, активізацією участі профспілок та громадських організацій у прийнятті соціально-економічних рішень. Вивчення сучасних механізмів соціального партнерства та аналіз його ефективності дозволяють визначити проблемні аспекти та шляхи їх вирішення, що є важливим для формування сталого і збалансованого ринку праці.

Метою курсової роботи є дослідження сутності, принципів і механізмів функціонування системи соціального партнерства та визначення шляхів її вдосконалення в Україні. Виконання поставлених завдань — від розкриття теоретичних основ і аналізу форм соціального діалогу до оцінки ефективності інститутів і пропозицій щодо вдосконалення системи — дозволить отримати комплексне уявлення про стан соціального партнерства в країні та виробити практичні рекомендації для його розвитку.

Об'єктом дослідження є система соціального партнерства як механізм регулювання соціально-трудових відносин, а предметом — теоретичні, організаційно-правові та економічні засади її функціонування та напрями розвитку. Використання різноманітних методів дослідження, зокрема аналізу і

синтезу, системного та порівняльного підходу, структурно-логічного аналізу, статистичних методів, узагальнення та моделювання, дозволяє забезпечити всебічне і обґрунтоване вивчення теми.

Таким чином, дослідження системи соціального партнерства є актуальним і необхідним кроком для підвищення ефективності взаємодії держави, роботодавців і працівників, сприяння соціальній стабільності, розвитку ринку праці та підвищення рівня добробуту населення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Сутність та роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки

Соціальне партнерство — це система взаємодії між працівниками, трудовими колективами та профспілками, роботодавцями та їх об'єднаннями, а також державою й органами місцевого самоврядування. Воно реалізується через консультації, переговори та примирні процедури на основі взаємної згоди з метою захисту прав і інтересів усіх сторін.

Його суть полягає у врівноваженні різних соціально-економічних і політичних інтересів груп, прошарків і класів, які не можуть бути ідентичними, але можуть бути узгодженими. Соціальне партнерство одночасно формує громадянське суспільство та виступає механізмом забезпечення соціальної і політичної стабільності, відмовляючись від насильницьких методів вирішення конфліктів і орієнтуючись на поступовий розвиток.

Соціальне партнерство має чітке суспільне призначення: створювати відповідні органи, впроваджувати гуманістичні принципи регулювання трудових відносин, приймати взаємовигідні рішення, врегульовувати конфлікти та кризові ситуації, сприяючи підвищенню якості життя громадян.

Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується створенням системи соціального партнерства, що являє собою складне і динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, предмета, нормативно-правового забезпечення), форм, ідеології, культури, принципів, методів, засобів, тактики, технологій взаємовідносин, об'єднаних певним механізмом (рис. 1.1). Ця система постійно знаходиться під дією, з одного боку, регулюючого впливу соціальної системи, а з іншого боку — впливу стихійних чинників соціального життя.

Як бачимо з рис. 1.1. (Додаток 1), соціальне партнерство здійснюється на різних рівнях: міжнародному (мегаекономічному), національному (макроекономічному), галузевому і регіональному (мезоекономічному), виробничому (мікроекономічному). Суб'єктами соціального партнерства, як і суб'єктами соціально-трудових відносин, є наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки — з одного боку, роботодавці та їх об'єднання — з другого, і держава та органи місцевого самоврядування — з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудових відносин. На міжнародному (мегаекономічному) рівні суб'єктами соціального партнерства є окремі держави та міжнародні організації.

Об'єктом і предметом соціального партнерства є узгоджена соціально-трудова політика, що реалізується через переговори, консультації та укладання угод на різних рівнях: державному, галузевому, регіональному та підприємницькому. Вона включає колективні договори, індивідуальні трудові контракти, механізми врегулювання конфліктів і захисту інтересів сторін.

- Ефективне соціальне партнерство передбачає три ключові елементи:
- органи партнерства — постійні та тимчасові структури, які об'єднують представників працівників, роботодавців і влади для координації соціально-економічних відносин;
- документи та угоди — колективні договори, рішення та інші акти, розроблені на основі переговорів і взаємних консультацій;
- культура взаємодії — традиції, правила роботи органів партнерства, порядок ухвалення рішень і виконання документів [9, с. 75].

Ідеологія соціального партнерства ґрунтується на визнанні необхідності мирного співіснування різних соціальних груп, конструктивного вирішення конфліктів і досягнення компромісів на користь суспільного розвитку.

Соціальне партнерство в ринковій економіці виконує низку важливих функцій: підвищує ефективність виробництва, забезпечує соціальні гарантії,

захищає інтереси сторін, формує соціально відповідальну політику та гармонізує відносини власності.

В Україні у перехідний період воно також спрямоване на залучення всіх учасників до управління, стимулювання продуктивності та підприємництва, усунення конфліктів і підтримку соціальної згоди. Для цього необхідно створити ефективну систему мотивації, забезпечити рівні соціально-трудова відносини, знизити економічну напруженість та сприяти формуванню відповідального власника ресурсів.

Таким чином, соціальне партнерство є ключовим механізмом узгодження інтересів держави, роботодавців і працівників, що сприяє стабільності, економічному розвитку та формуванню цивілізованого ринку праці.

1.2. Форми і принципи соціального партнерства

Соціальне партнерство між учасниками соціально-трудова відносин, їхніми представниками та органами влади реалізується одночасно на різних рівнях і у різноманітних формах. До ключових проявів цього партнерства належать (рис. 1.1):

- проведення спільних консультацій усіх сторін;
- організація колективних переговорів;
- укладання колективних договорів і угод;
- погодження на національному та регіональному рівнях доходної та соціально-економічної політики, враховуючи критерії соціальної справедливості та заходи щодо підтримки місцевого ринку праці та виробників;
- спільне врегулювання та запобігання трудовим конфліктам;
- організація примирних та арбітражних процедур;
- залучення працівників до управління підприємством;
- участь представників сторін у діяльності органів соціального партнерства;
- спільне управління фондами соціального страхування;

- забезпечення участі працівників у доходах підприємства відповідно до колективного договору;
- розгляд і врегулювання претензій та суперечок через компроміси та взаємне узгодження позицій;
- обмін необхідною інформацією;
- контроль за виконанням досягнутих домовленостей (Додаток 1).

Такий підхід дозволяє гармонізувати інтереси всіх учасників та забезпечує ефективну взаємодію на всіх рівнях соціально-трудових відносин.

Соціальне партнерство ефективне лише тоді, коли його діяльність спирається на чіткі взаємні принципи. Міжнародна організація праці виділила ключові принципи, які можуть слугувати основою соціально-трудового партнерства на будь-якому рівні. По-перше, справедливість у суспільстві є необхідною умовою для загального і тривалого миру. По-друге, забезпечення нормальних умов праці для всіх працівників у будь-якій країні важливе не лише локально, а й для світового добробуту. Також основою прогресу є свобода слова та право на об'єднання. Бідність у будь-якому регіоні створює загрозу для загального розвитку, а всі люди, незалежно від раси, віросповідання чи статі, повинні мати можливість матеріально та духовно розвиватися в умовах гідності та рівних економічних шансів. Крім того, соціальне партнерство передбачає повну зайнятість і підвищення життєвого рівня населення.

Спираючись на принципи діяльності МОП, яка виступає вищим елементом світової системи соціального партнерства, українські суб'єкти партнерства на всіх рівнях — від державного до виробничого — повинні визначати взаємоприйнятні правила співпраці та дотримуватися їх у своїй діяльності. Узагальнені принципи соціального партнерства представлені на рис. 1.2.

В Україні соціальне партнерство ґрунтується на низці ключових принципів. Воно передбачає дотримання законів, рівні права та повноваження сторін, державну підтримку на демократичних засадах, можливість вільного обговорення питань, добровільність узятих зобов'язань та їх обов'язкове

виконання. Не менш важливою є відповідальність за реалізацію домовленостей та контроль за їх дотриманням.

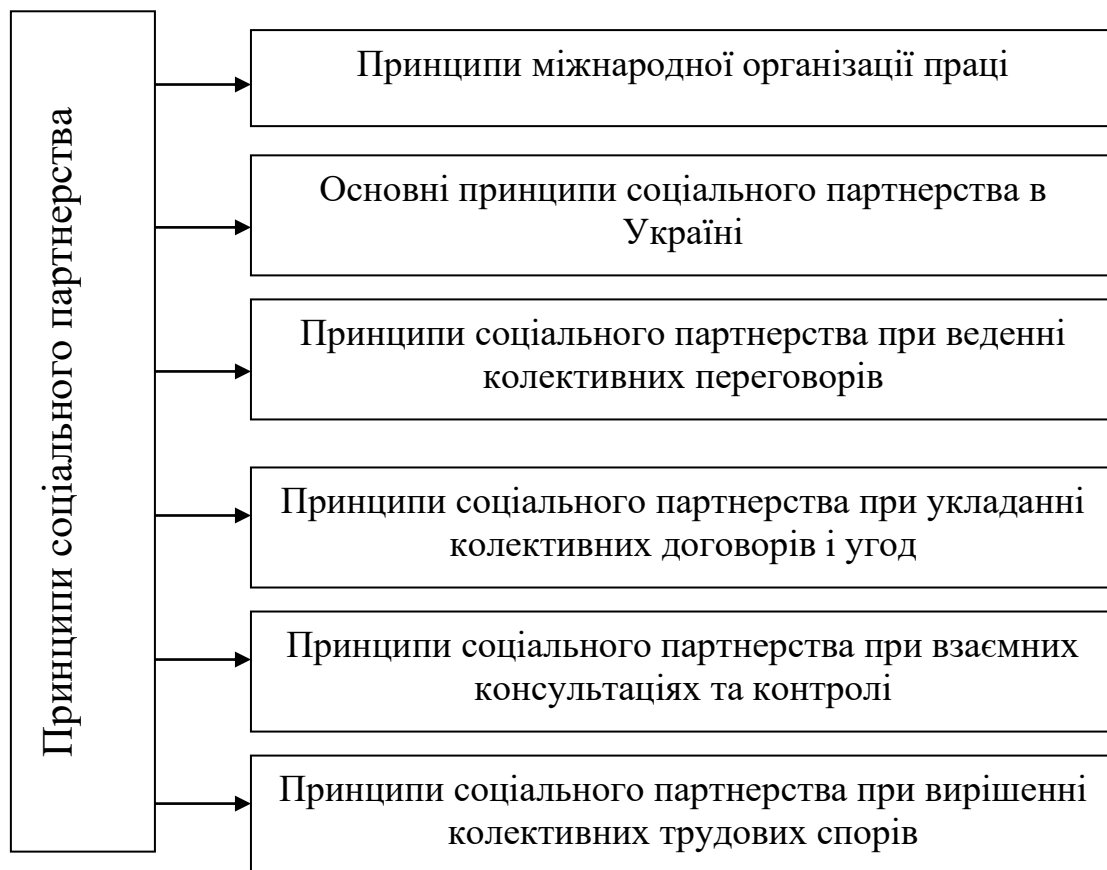


Рис. 1.2. Принципи соціального партнерства

Під час колективних переговорів дотримуються принципів тристороннього представництва, рівноправності, взаємної поваги, довіри та прозорості. Сторони повинні добре розуміти права й обов'язки один одного, вести діалог без конфліктів і прагнути до спільних домовленостей. Успішність переговорів залежить від рівноправності, рівноцінності учасників та їх професійної компетентності.

Укладання колективних договорів відбувається на основі законності, рівності сторін, повноважності представників, добровільності взятих зобов'язань та відповідальності за їх виконання. Положення нижчих рівнів договорів не повинні погіршувати умови, встановлені на вищому рівні.

Під час консультацій та контролю важливо забезпечувати регулярність, систематичність, прозорість і відповідальність за ненадання необхідної інформації. У разі колективних трудових спорів пріоритет надається мирним процедурам, а страйк застосовується лише як крайній захід.

1.3. Механізми реалізації соціального діалогу на державному, галузевому та регіональному рівнях

Соціальний діалог є одним із ключових елементів системи соціального партнерства, адже саме він забезпечує взаємодію між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Через соціальний діалог реалізується погодження інтересів різних сторін, формуються спільні рішення у сфері праці, зайнятості, соціального захисту, розвитку підприємництва та підвищення рівня життя населення. Механізми його реалізації в Україні мають багаторівневий характер і охоплюють державний, галузевий та регіональний рівні, кожен з яких виконує власну роль у загальній системі соціально-трудових відносин.

На державному рівні соціальний діалог спрямований на розроблення та реалізацію загальнонаціональної соціально-економічної політики. Саме тут формуються стратегічні напрями розвитку трудових відносин, регулюються основні стандарти оплати праці, соціального захисту, охорони праці, зайнятості та пенсійного забезпечення. Центральне місце у цьому процесі займає Національна тристороння соціально-економічна рада, що діє при Президентові України. Її діяльність спрямована на узгодження позицій уряду, всеукраїнських об'єднань роботодавців і профспілок щодо найважливіших соціально-економічних питань. Рада бере участь у підготовці проєктів законів і державних програм, аналізує виконання Генеральної угоди між урядом, профспілками та роботодавцями, а також напрацьовує рекомендації щодо вдосконалення соціально-трудових відносин. Важливим інструментом реалізації соціального діалогу на державному рівні є саме Генеральна угода, яка визначає основні

принципи регулювання соціально-трудових відносин і слугує базою для подальшого укладання галузевих та регіональних угод.

На галузевому рівні соціальний діалог здійснюється між організаціями роботодавців певної сфери економіки та відповідними галузевими профспілками. Його головна мета полягає у врегулюванні специфічних питань, пов'язаних з умовами праці, рівнем заробітної плати, кваліфікаційними вимогами, охороною праці та соціальними гарантіями, що характерні саме для даної галузі. Основним механізмом цього рівня є укладання галузевих угод, які конкретизують положення Генеральної угоди з урахуванням економічних і технологічних особливостей певної сфери діяльності. Такі угоди визначають мінімальні стандарти оплати праці, умови професійного навчання, систему соціального страхування, заходи з охорони праці, а також порядок ведення колективних переговорів і вирішення трудових спорів. Для забезпечення їх реалізації в межах галузей створюються тристоронні ради чи комісії, що займаються координацією дій сторін, контролем за виконанням домовленостей і розробкою спільних рекомендацій.

На регіональному рівні соціальний діалог відіграє важливу роль у вирішенні питань, пов'язаних із зайнятістю населення, регулюванням місцевих ринків праці, соціальним захистом, розвитком освіти та професійної підготовки кадрів. Його учасниками виступають місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, регіональні об'єднання роботодавців та профспілок. Головним інструментом цього рівня є укладання регіональних угод, у яких узгоджуються зобов'язання сторін щодо реалізації соціально-економічної політики у межах конкретного регіону. Такі угоди враховують особливості соціально-економічного розвитку територій, рівень зайнятості, стан виробництва, демографічну ситуацію та інші регіональні фактори.

Для координації роботи сторін створюються територіальні тристоронні соціально-економічні ради, які сприяють діалогу між владою, бізнесом і працівниками. Вони аналізують ситуацію на регіональному ринку праці, координують виконання соціальних програм, запобігають виникненню

колективних трудових спорів і беруть участь у вирішенні конфліктних ситуацій. У цьому контексті важливу роль також відіграють центри зайнятості та служби посередництва, які забезпечують практичну реалізацію домовленостей і сприяють підвищенню ефективності регіональної політики зайнятості.

Усі механізми реалізації соціального діалогу на різних рівнях ґрунтуються на спільних принципах, серед яких — рівноправність сторін, добровільність участі у переговорах, взаємна відповідальність за виконання домовленостей, законність, відкритість і взаємна довіра. Важливо, щоб соціальний діалог не обмежувався лише формальними процедурами, а мав реальний вплив на прийняття рішень і формування соціально-економічної політики як на державному, так і на місцевому рівнях [10, с. 126].

Таким чином, механізми реалізації соціального діалогу в Україні являють собою комплексну систему взаємопов'язаних інститутів і процедур, що забезпечують узгодження інтересів держави, роботодавців та працівників. Їх ефективність визначається не лише законодавчою базою, а й готовністю сторін до співпраці, рівнем соціальної відповідальності бізнесу, активністю профспілок і підтримкою держави у розвитку партнерських відносин. Розбудова дієвих механізмів соціального діалогу є необхідною умовою зміцнення соціальної стабільності, підвищення якості трудового життя населення та сталого розвитку українського суспільства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правове забезпечення соціального партнерства в Україні

Нормативно-правове забезпечення соціального партнерства в Україні передбачає створення та впровадження системи законів, підзаконних актів і міжнародних стандартів, які регулюють взаємодію держави, роботодавців і працівників. Основна мета цього забезпечення — гарантувати реалізацію прав і виконання обов'язків учасників соціального діалогу, підтримувати баланс інтересів, запобігати та ефективно вирішувати соціальні конфлікти, а також забезпечувати стабільність трудових відносин і економічної системи країни.

Нормативні акти визначають:

- механізми взаємодії соціальних партнерів на різних рівнях;
- порядок укладання, зміни та виконання колективних договорів і угод;
- правила проведення консультацій та переговорів;
- процедури вирішення трудових спорів, включаючи примирні та арбітражні механізми;
- інструменти контролю за дотриманням законодавства та досягнутих домовленостей.

Сучасна система соціального партнерства в Україні базується на низці ключових законодавчих актів, які формують правові засади взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками.

Перш за все, Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, гідні умови зайнятості, справедливу оплату праці, а також свободу об'єднання у професійні спілки для захисту своїх соціально-економічних прав [1].

Кодекс законів про працю України визначає основні принципи регулювання трудових відносин, закріплює права й обов'язки працівників і

роботодавців, а також встановлює порядок укладення колективних договорів і вирішення трудових спорів [2].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (№ 1040-VIII) встановлює правові засади соціального діалогу, визначає його рівні — державний, галузевий, регіональний та локальний — і форми взаємодії між сторонами, а також регламентує діяльність відповідних органів соціального партнерства [6].

Закон України «Про колективні договори і угоди» (№ 3356-XIV) регулює порядок проведення колективних переговорів, укладання та виконання колективних договорів, що є важливим інструментом захисту соціально-трудових прав найманих працівників [5].

Закон України «Про оплату праці» від 24.02.1995 № 108/95-ВР визначає державну політику у сфері оплати праці, встановлює гарантії забезпечення справедливої винагороди за працю та механізми регулювання заробітної плати [3].

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 24.05.2001 № 5026-VI регламентує порядок створення і функціонування організацій роботодавців, визначає їхні права, обов'язки та гарантії діяльності у сфері соціально-трудових відносин [7].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV встановлює правові засади діяльності профспілок, їхню роль у представництві та захисті прав працівників, а також гарантії незалежності їх функціонування [8].

Окрім цього, важливу роль у розвитку системи соціального партнерства відіграють закони та нормативні акти у сфері зайнятості, соціального захисту населення та охорони праці. Вони створюють механізми практичної реалізації соціального партнерства на рівні підприємств, галузей і регіонів, сприяючи підвищенню рівня соціальної стабільності та ефективності трудових відносин у державі.

Україна враховує принципи Міжнародної організації праці, які гарантують свободу об'єднання працівників, право на колективні переговори, рівність і недискримінацію, соціальну справедливість та мирне врегулювання трудових конфліктів. Інтеграція цих стандартів дозволяє гармонізувати національне законодавство з міжнародними практиками та підвищує ефективність соціального діалогу.

Станом на 2025 рік нормативно-правове забезпечення соціального партнерства враховує цифровізацію і гнучкі форми зайнятості, участь працівників у корпоративному управлінні, активізацію ролі держави у регулюванні доходів та вдосконалення процедур вирішення.

2.2. Оцінка ефективності соціального партнерства на національному та регіональному рівнях

Соціальне партнерство виступає важливим інструментом забезпечення стабільності трудових відносин, розвитку економічної системи та соціальної справедливості. Оцінка його ефективності полягає у визначенні того, наскільки продуктивною є взаємодія між державою, роботодавцями та працівниками під час ухвалення рішень, регулювання трудових процесів та вирішення конфліктів на різних рівнях.

На державному рівні результативність соціального партнерства визначається здатністю сторін знаходити компромісні рішення у сфері соціально-економічної політики. Основні критерії оцінки включають:

- якість співпраці між урядом, роботодавцями та профспілками — наскільки відкрито і ефективно проводяться обговорення змін у законодавстві, формування політики доходів, пенсійного забезпечення, зайнятості та умов праці;
- реалізацію колективних договорів і угод — чи відповідають вони національним стандартам, захищають права працівників і враховують інтереси роботодавців;

- механізми врегулювання конфліктів — ефективність примирних процедур, арбітражу та інших форм вирішення трудових спорів;
- відповідність міжнародним стандартам — наскільки національне законодавство враховує рекомендації МОП, дотримання принципів свободи об'єднання, колективних переговорів та соціальної справедливості;
- сприяння розвитку соціального діалогу — рівень відкритості обговорення важливих питань, довіра між сторонами та дотримання досягнутих домовленостей.

На національному рівні ефективне партнерство сприяє не лише стабільності трудових відносин, а й формуванню передбачуваного інвестиційного клімату, підвищенню конкурентоспроможності економіки та забезпеченню соціальної справедливості для широких верств населення.

На регіональному рівні оцінка ефективності соціального партнерства враховує специфіку економічного та соціального середовища конкретних областей. До основних аспектів належать:

- здатність місцевої влади організовувати ефективний діалог — наскільки швидко і результативно проходять консультації та переговори між роботодавцями, профспілками та органами влади;
- впровадження регіональних соціальних програм — оцінка ефективності ініціатив, спрямованих на підтримку працівників, стимулювання зайнятості та розвиток локальної економіки;
- координація регіональної та національної політики — наскільки регіональні ініціативи відповідають загальнодержавним стандартам і законодавству;
- рівень вирішення трудових конфліктів — швидкість і ефективність примирних процедур, арбітражу та здатність запобігати страйкам і соціальним протестам;
- залучення працівників до управлінських процесів — участь у колективних переговорах, фондах соціального страхування, розподілі доходів підприємств та інших механізмах соціального партнерства.

Регіональний рівень є критично важливим для практичної реалізації принципів соціального партнерства, оскільки саме тут формуються безпосередні умови праці, укладаються колективні угоди та вирішуються конфлікти, які безпосередньо впливають на добробут працівників та економічну стабільність регіону [11, с.345].

Комплексна оцінка ефективності соціального партнерства передбачає зіставлення досягнутих результатів із визначеними цілями, аналіз сильних і слабких сторін соціального діалогу та оцінку впливу на соціально-економічну стабільність. Високий рівень ефективності партнерства сприяє:

- зменшенню соціальної напруженості;
- підвищенню рівня довіри між працівниками, роботодавцями та владою;
- розвитку соціально орієнтованої економіки;
- формуванню стійких трудових відносин і конкурентоспроможного ринку праці.

2.3. Проблеми та бар'єри розвитку соціального партнерства в сучасних умовах

Соціальне партнерство виступає одним із ключових механізмів підтримки стабільності трудових відносин, розвитку економіки та забезпечення соціальної справедливості. Воно дозволяє державі, роботодавцям і працівникам спільно шукати компроміси, координувати дії і вирішувати конфлікти. Проте в сучасних умовах цей процес стикається з численними проблемами, які знижують його ефективність і ускладнюють реальну взаємодію сторін.

Однією з основних проблем є недостатній рівень довіри між учасниками соціального діалогу. Працівники часто не впевнені, що їхні права будуть дотримані, роботодавці — що інтереси бізнесу враховуватимуться, а держава — що її позиція буде підтримана. Це призводить до формального характеру переговорів, відсутності реального обговорення та спільного пошуку рішень.

Ще однією важливою проблемою є низька активність профспілок і роботодавців у соціальному діалозі. На багатьох підприємствах або в окремих

регіонах відсутні дієві механізми колективних переговорів, а існуючі процедури використовуються лише формально. Через це ключові питання щодо умов праці, оплати, зайнятості та соціального захисту часто залишаються без уваги або вирішуються односторонньо.

Не менш вагомим бар'єром є недосконалість нормативно-правової бази. Хоча в Україні існують закони про соціальний діалог, колективні договори та трудові відносини, вони часто не враховують сучасні виклики: цифровізацію, нові форми зайнятості, гнучкі графіки та віддалену роботу. Це ускладнює застосування законодавства на практиці і знижує ефективність соціального партнерства.

Економічні фактори також створюють значні перешкоди. Фінансова нестабільність підприємств, нерівномірний розвиток регіонів, кризові явища в економіці змушують роботодавців економити на соціальних програмах, а працівників — обмежувати свої вимоги. У таких умовах соціальне партнерство ризикує залишитися лише декларативним.

Не можна оминути й вплив політичних та соціальних факторів. Часті зміни урядової політики, відсутність чіткої державної стратегії щодо соціального діалогу та періодичні конфлікти в політичній сфері створюють додаткову нестабільність і ускладнюють взаємодію сторін.

Серед специфічних бар'єрів розвитку можна виділити інформаційну нерівність — не всі працівники та роботодавці мають доступ до повної інформації про свої права, обов'язки та можливості участі у соціальному партнерстві. Додатково діють культурні та психологічні бар'єри: конфронтаційні традиції, відсутність звички до компромісу та слабка мотивація до конструктивних переговорів. Часто недостатня підготовка учасників у сфері трудового законодавства та колективного переговорного процесу також заважає ефективному діалогу. Нарешті, децентралізація та регіональні відмінності роблять соціальне партнерство нерівномірним: у деяких областях воно працює добре, а в інших — практично відсутнє.

Таким чином, розвиток соціального партнерства в сучасних умовах обмежується комплексом економічних, правових, соціальних та психологічних факторів. Для подолання цих проблем потрібні посилення довіри між сторонами, вдосконалення законодавства, підвищення активності учасників діалогу та адаптація систем соціального партнерства до сучасних форм праці і цифрових технологій. Лише за таких умов соціальний діалог зможе стати дійсно ефективним механізмом підтримки стабільності та розвитку трудових відносин.

РОЗДІЛ 3

ДЕРЖАВА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Функції та завдання держави в системі соціального партнерства

Держава є центральним учасником соціального партнерства, оскільки саме вона здатна створювати сприятливі правові, організаційні та економічні умови для взаємодії між роботодавцями та працівниками. Вона не лише встановлює правила і стандарти, але й координує процеси соціального діалогу, забезпечуючи дотримання конституційних прав громадян та збалансоване представлення інтересів усіх сторін.

Держава відіграє ключову роль у системі соціального партнерства, забезпечуючи умови для ефективної взаємодії між роботодавцями та працівниками. Основні функції держави охоплюють кілька напрямів діяльності, які взаємопов'язані і спрямовані на створення стабільних і справедливих соціально-трудових відносин.

Перш за все, держава виконує законодавчу функцію, формуючи правові основи соціально-трудових відносин. Через закони, кодекси, постанови та інші нормативні акти вона визначає мінімальні соціальні стандарти, зокрема рівень заробітної плати, розмір пенсійних виплат та соціальних допомог, і контролює їх дотримання роботодавцями.

Не менш важливою є регуляторна та нормотворча функція держави. Вона встановлює правила і механізми, що регулюють колективні переговори, укладання та виконання колективних договорів, вирішення трудових спорів. Держава також забезпечує захист прав працівників та сприяє розвитку підприємств, формуючи ефективну систему трудових відносин.

У випадку державних підприємств органи влади виконують функцію роботодавця, беручи на себе обов'язки укладання колективних договорів, забезпечення соціальних гарантій, створення комфортних умов праці та формування справедливої системи оплати праці. Це дозволяє державі не лише

виконувати роль регулятора, а й безпосередньо впливати на умови праці та соціальний захист співробітників.

Держава також виконує арбітражну та посередницьку функцію, виступаючи посередником у конфліктах між роботодавцями та працівниками. Вона організовує примирні процедури та арбітраж, що дозволяє запобігати соціальній напруженості та страйкам, сприяє мирному врегулюванню трудових суперечок.

Ще однією важливою є контрольна та наглядова функція. Держава стежить за дотриманням трудового законодавства, умов праці, стандартів безпеки та охорони здоров'я. Завдяки цьому захищаються права працівників, а роботодавці виконують свої обов'язки в повному обсязі.

Нарешті, держава виконує прогностичну та організаційну функцію, плануючи розвиток ринку праці, прогнозуючи соціально-економічні зміни та координуючи заходи, що підвищують ефективність соціального партнерства. Вона підтримує професійні об'єднання роботодавців і працівників та стимулює їхню активну участь у колективному діалозі, що зміцнює систему соціальної взаємодії і сприяє розвитку стабільної та справедливої трудової сфери (рис. 3.1).

Держава виконує важливу роль у забезпеченні розвитку соціального партнерства, створюючи необхідні правові та організаційні умови для ефективної взаємодії між роботодавцями та працівниками. Вона прагне гармонізувати інтереси обох сторін, забезпечуючи баланс між потребами працівників і можливостями роботодавців. Одним із ключових завдань держави є гарантування мінімальних соціальних стандартів, а також захист прав людини у трудовій сфері.

Держава активно сприяє укладанню колективних договорів та угод на різних рівнях, що дозволяє формалізувати домовленості між сторонами та підвищувати стабільність соціально-трудових відносин. Вона також бере участь у врегулюванні трудових конфліктів мирними методами, використовуючи процедури примирення та арбітражу для запобігання соціальній напруженості.

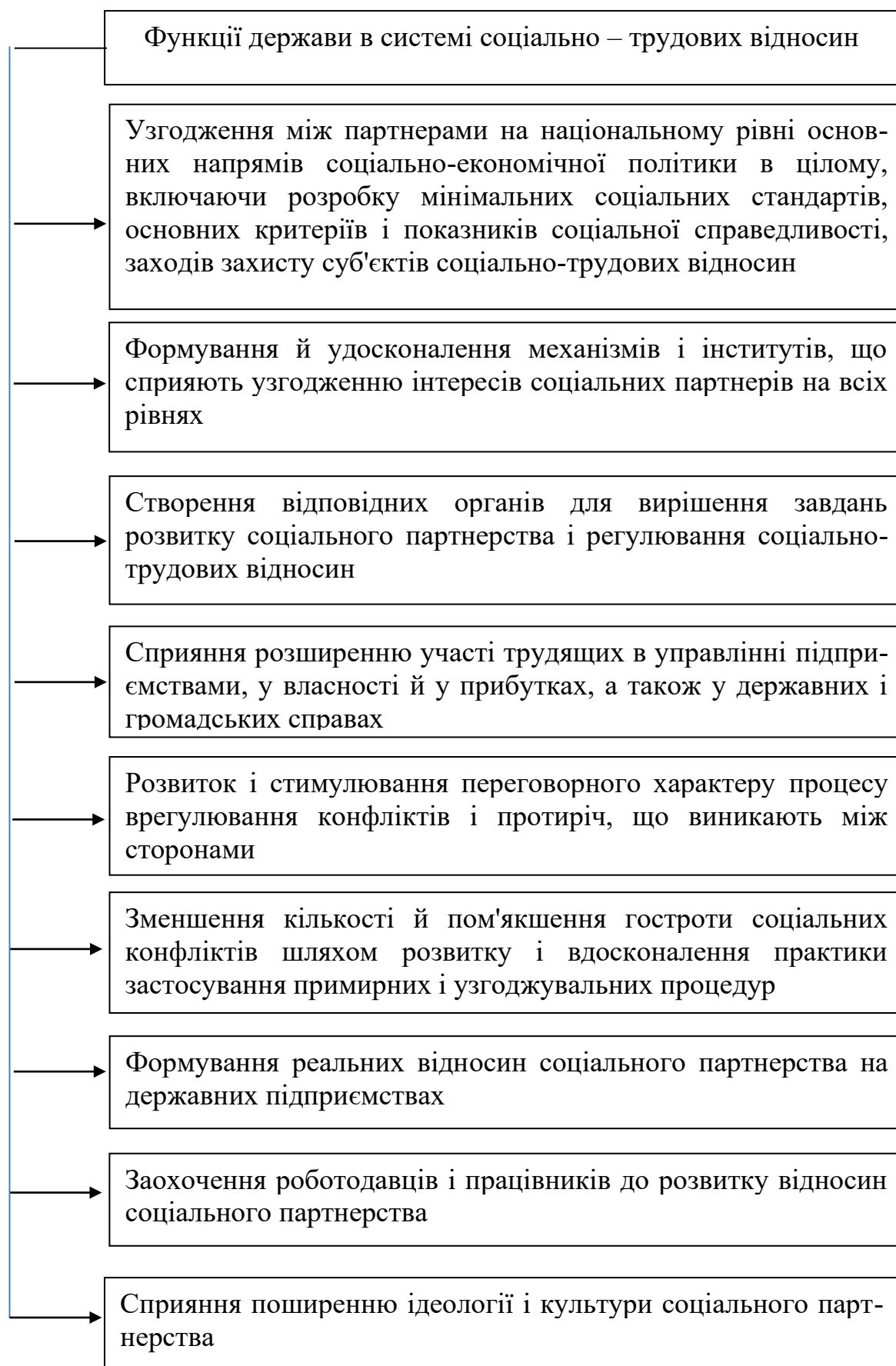


Рис. 3.1. Функції держави в системі соціально – трудових відносин

Крім того, держава підтримує професійні об'єднання та організації, які представляють інтереси роботодавців і працівників, стимулюючи їхню активну участь у соціальному діалозі. Водночас вона забезпечує відповідність національного законодавства міжнародним стандартам, у тому числі конвенціям Міжнародної організації праці, що сприяє інтеграції української системи соціального партнерства у світову практику.

Завдяки активній ролі держави в системі соціального партнерства досягається підвищення соціальної стабільності, розвиток соціально орієнтованої економіки, зміцнення взаємної довіри між працівниками, роботодавцями та владою, а також створюються передумови для стабільного та справедливого функціонування трудових відносин у країні.

3.2. Роль профспілок у системі соціального партнерства

Професійна спілка – це добровільне громадське об'єднання громадян, які об'єднані спільними професійними та виробничими інтересами. Головна мета таких організацій – захист соціально-трудова прав та представлення інтересів своїх членів. Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», прийнятий 15 вересня 1999 року, визначає правові основи діяльності профспілок. Стаття 19 цього закону підкреслює, що представництво інтересів працівників у взаємовідносинах із роботодавцями та органами влади здійснюється через колективні договори та угоди, а також відповідно до законодавства. Хоча безпосередньо термін «соціальне партнерство» у законі не вживається, його принципи відповідають концепції трипартизму.[8]

В Україні профспілки нині є найструктурованішим елементом системи соціального партнерства. Вони представлені практично на всіх великих підприємствах, а також на регіональному, галузевому та національному рівнях. За даними Федерації профспілок України, понад 90 % найманих працівників є членами профспілок. Сучасний рух об'єднує більше 80 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань із загальною чисельністю понад 16 млн осіб. Федерація профспілок України, яка включає 40 галузевих спілок та 26

регіональних об'єднань, є найбільш представницькою організацією трудящих: у 2019 році її членами були близько 14,3 млн осіб.

У 1990-х роках відбулися суттєві зміни в профспілковому русі: профспілки визначилися як організації, що захищають інтереси працівників; відбулася їхня часткова автономізація від держави; з'явилася опозиційна позиція щодо влади та роботодавців; структури стали федеративними; з'явилися принципи плюралізму та конфедеративності; профспілки почали застосовувати механізми соціального партнерства у взаємовідносинах із роботодавцями та владою.

Проте повною мірою профспілки ще не виконують своїх функцій. Соціологічні дослідження Інституту соціології НАН України показують, що в 2019 році лише 12,4 % населення довіряли традиційним профспілкам і 6,7 % – новим, а фактичне членство працівників у спілках складало лише 43 %, серед молоді – ще менше.

Для ефективного виконання своїх функцій профспілки мають діяти за кількома напрямками: розширювати членство та громадську базу підтримки; створювати умови для подолання соціального відчуження працівників та формування соціальної активності; розвивати конкурентоспроможність, соціальний менталітет та готовність до інновацій; підвищувати мотивацію та трудовий потенціал; захищати права та інтереси працівників; сприяти соціальній згоді через партнерство з державою та роботодавцями; залучати нових членів, пропонуючи сучасні послуги, зокрема соціальні допомоги, пільгові кредити, профорієнтацію та професійне навчання.

Сучасні умови виробництва, зростання ролі людського капіталу та інтелектуалізація праці підкреслюють значущість активної участі працівників у розвитку виробництва. Ефективне використання людських ресурсів стає ключем до підвищення економічної результативності, а це, у свою чергу, створює природні стимули для зближення інтересів роботодавців та працівників. Конфлікти між сторонами не зникають, але їх можна вирішувати ефективніше через домовленості, компроміси та соціальне партнерство.

3.3. Стан та основні напрями розвитку соціального партнерства

Соціальне партнерство виступає особливим видом суспільних відносин і є закономірним наслідком розвитку соціально орієнтованої економіки. Водночас воно є важливим індикатором економічної, соціальної та політичної зрілості суспільства. У сучасному індустріально розвиненому суспільстві з ринковою економікою з'являється об'єктивна потреба у переході до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено низкою економічних і соціальних чинників.

Основою соціальної злагоди у сучасному суспільстві є врахування й узгодження інтересів різних соціальних груп, прошарків та класів. Найефективніше це завдання вирішується через соціальне партнерство. Така система ґрунтується на поєднанні та захисті інтересів різних соціальних груп. Вона визнає відмінності, протиріччя та потенційну незахищеність окремих груп, але водночас підкреслює необхідність взаємодії, взаємозалежності та неможливості існування один без одного. Соціальне партнерство гарантує різним групам право брати участь у політичних і економічних процесах, зокрема у виробленні та прийнятті рішень щодо ключових проблем розвитку суспільства.

Умови формування соціального партнерства в Україні мають свої особливості:

1. Тривала соціально-економічна криза зачепила не лише економіку, а й соціальні та політичні інститути, і стабілізація ще тільки починає проявлятися.
2. Ринкові відносини та відповідні інститути ще формуються; соціальна орієнтація економіки переважно декларативна.
3. Соціальна структура країни сильно поляризована, а майнове розшарування населення є неприйнятним для цивілізованих держав.
4. Корупція, переважання корпоративних інтересів та зрощення бізнесу з владою створюють перешкоди для цивілізованого партнерства.

5. Виник клас «псевдовласників» — працівників із міноритарними акціями, тоді як реальна влада зосереджена у руках директорів, що часто діють всупереч соціально-економічним інтересам підприємства.

6. Законодавче забезпечення соціального партнерства запізнюється, а наявні закони часто ігноруються.

7. Суб'єкти соціального партнерства та їхні представники ще не сформовані: працівники не мають реальної сили протистояти роботодавцям.

8. Держава, виконуючи ролі власника, адміністратора та гаранта, не захищає працівників; зарплати на державних підприємствах залишаються низькими.

9. Профспілки втратили довіру громадян і слабкі, особливо у сфері малого бізнесу та тіньової економіки.

10. Тіньова економіка порушує трудове законодавство та соціальні гарантії, що ускладнює розвиток соціального партнерства.

11. Масове порушення законів і норм розмиває ціннісно-нормативну основу суспільства, стримуючи розвиток партнерських відносин.

Ці умови підкреслюють необхідність активного пошуку моделей соціального партнерства, здатних працювати в українських реаліях.

Основними напрямками розвитку соціального партнерства є:

- формування культури та ідеології соціального партнерства, що передбачає участь усіх сил суспільства і приклад державного сектору;
- створення сприятливого економічного клімату, зокрема через зниження податкового тиску та боротьбу з корупцією, що підвищить ефективність економіки та детінізує її;
- підвищення доходів населення, подолання бідності та розвиток середнього класу;
- покращення морального клімату, відновлення довіри до державних інститутів і забезпечення законності;

- активізація ролі роботодавців та профспілок у соціальному партнерстві; створення реальної мотивації для працівників вступати до профспілок;
- забезпечення балансу інтересів на ринку праці через взаємні зобов'язання працівників та роботодавців, узгоджені у відповідних угодах;
- формування соціальної компетентності громадян у питаннях трудових прав, соціального захисту, профспілкової діяльності та економічної активності.[11, с.248]

Стан соціального партнерства в Україні нині переважно формальний, без реального економічного ефекту. Необхідно перетворити потенціал розвитку на конкретну програму дій, яка сприятиме стабілізації та економічному зростанню.

У перспективі головними завданнями є:

- профспілки мають реально покращувати умови праці;
- підприємці повинні усвідомити взаємозв'язок успіху бізнесу з соціальним становищем суспільства та враховувати не лише прибуток, а й соціальні аспекти;
- держава повинна створити механізми заохочення сторін до вирішення соціально-трудових проблем через соціальне партнерство.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження системи соціального партнерства дозволяє стверджувати, що вона є невід'ємною складовою соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві, а також важливим механізмом забезпечення соціальної стабільності, справедливості та злагоди між основними учасниками соціально-економічних процесів — державою, роботодавцями та найманими працівниками. Система соціального партнерства виступає своєрідним індикатором рівня соціальної зрілості суспільства, ефективності державного управління і демократичності економічної політики.

В Україні соціальне партнерство формується в складних соціально-економічних умовах трансформації економіки, становлення ринкових відносин, війни та необхідності відновлення соціальної інфраструктури. Незважаючи на наявні труднощі, поступово формується нормативно-правова база, розвиваються інститути представництва інтересів сторін, відбувається вдосконалення механізмів трипартизму, що відповідають міжнародним стандартам, зокрема конвенціям та рекомендаціям Міжнародної організації праці.

Держава у цій системі відіграє роль гаранта і координатора взаємодії між сторонами соціального діалогу. Саме вона забезпечує законодавче регулювання трудових відносин, встановлює мінімальні соціальні стандарти, контролює їх дотримання, виступає посередником у вирішенні конфліктів і сприяє розвитку партнерських відносин. Водночас ефективність державної участі значною мірою залежить від рівня правової культури, послідовності політики у сфері праці та рівня довіри з боку суспільства.

Сучасні тенденції розвитку соціального партнерства в Україні свідчать, що цей інститут потребує подальшого зміцнення та вдосконалення. Серед основних проблем залишаються: слабка участь профспілок у захисті прав працівників, обмеженість ресурсів організацій роботодавців, формальний характер укладання деяких колективних договорів, низький рівень соціальної відповідальності бізнесу, а також недостатня ефективність державного

контролю. Значною перешкодою виступають і такі явища, як тінізація економіки, корупція, недотримання трудового законодавства та недостатній розвиток соціального діалогу на регіональному рівні.

Разом із тим поступове впровадження принципів соціального партнерства створює підґрунтя для формування стабільного та соціально орієнтованого ринку праці. Соціальний діалог сприяє гармонізації інтересів сторін, зниженню конфліктності у трудових відносинах, підвищенню рівня довіри між громадянами, бізнесом і владою. Важливою умовою подальшого розвитку соціального партнерства є підвищення ефективності колективно-договірного регулювання, розвиток культури соціальної відповідальності роботодавців і активізація участі профспілок у формуванні соціальної політики.

Отже, система соціального партнерства має стати одним із ключових механізмів реалізації державної соціальної політики, спрямованої на підвищення якості життя населення, створення справедливих умов праці та забезпечення соціальної безпеки. Вона повинна базуватися на принципах рівноправності, взаємної поваги, відповідальності сторін і реальної участі кожного суб'єкта у вирішенні соціально-трудових питань.

У перспективі розвитку українського суспільства соціальне партнерство має потенціал стати не лише інструментом узгодження інтересів у сфері праці, але й потужним чинником консолідації нації, стабілізації економічного середовища, забезпечення сталого розвитку держави та її інтеграції до європейського соціального простору. Саме на цій основі можливе формування справедливого, гуманного та демократичного суспільства, в якому праця визнається найвищою соціальною цінністю, а людина — головним пріоритетом державної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. — К.: Парламентське вид-во, 1999. — 22 с.
[Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про оплату праці: Закон України від 24.02.1995 № 108/95-ВР.
[Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про охорону праці: Закон України в редакції закону від 04.04.2025
№ 2694-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №
3357-XII. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 04.12.2024 №
4111-IX. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх
діяльності: Закон України від 24.05.2001 № 5026-VI. [Електронний ресурс]. —
Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон
України від 15.09.1999 № 1045-XIV. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
9. Акулов М., Драбаніч А., Євась Т., Жукова О., Помірча О., Цаль І.,
Юрчишина Л. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посібник.
Київ: Центр учбової літератури, 2023. — 328 с.

10. Іляш О. І., Черненко Н. О., Шевчук О. А., Трофименко О. О., Гринкевич С. С. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. — 371 с.

11. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: НУБіП України, 2022. — 616 с.