

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут публічного управління
Кафедра фінансів імені С.І. Юрія

БОБЧУК Віталій Миколайович

**Механізми соціального партнерства у сфері соціального
захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей / The
Mechanisms of Social Partnership in the Field of Social
Protection of Anti-Terrorist Operation and Members of Their
Families**

спеціальність: 281 – Публічне управління та адміністрування
освітньо-професійна програма – Державна служба
Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
ДСПУАзм – 24
В. М. Бобчук

Науковий керівник
к.е.н., доцент, О. Т.Іващук

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

« _____ » _____ 2021 р.
Завідувач кафедри

_____ О.П. Кириленко

ТЕРНОПІЛЬ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	
1.1. Особливості та сутність соціального партнерства	6
1.2. Характеристика принципів соціального партнерства	12
1.3. Зарубіжний досвід соціального партнерства	18
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ АТО, ООС ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ	
2.1. Аналіз впливу держави на розвиток соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС	26
2.2. Оцінка соціального партнерства за Програмою «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та членів їхніх сімей в Україні»	32
2.3. Роль громадських організацій у соціальному партнерстві	40
Висновки до розділу	45
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ АТО	
3.1. Синергетична модель соціального партнерства у сфері соціального захисту	47
3.2. Напрями розвитку соціального партнерства в сфері соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей	52

Висновки до розділу 3	58
ВИСНОВКИ	59
.....	
СПИСОК	ЛІТЕРАТУРНИХ
	ДЖЕРЕЛ
.....	64

ВСТУП

Актуальність проблеми. В сучасних умовах розвитку суспільних відносин соціальне партнерство набуває особливої актуальності, що виявляється у впровадженні нових соціальних та політичних напрямів взаємодії держави, підприємств та громадських організацій.

Реалізація даної взаємодії передбачає спільне прийняття конструктивних рішень у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей. Саме соціальне партнерство має виступити як спосіб цивілізованого узгодження інтересів різних груп при вирішенні виникаючих протиріч та запобігання конфліктам у соціально-трудої сфері. Інститути соціального партнерства сприяють формуванню ринку праці за допомогою участі роботодавців у реалізації спільних програм вирішення проблем, взаємній побудові відносин, розробці соціально значущих послуг.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Теоретико-методологічною основою дослідження соціального партнерства стали дослідження таких вчених як: В. Баштанника, Т. Безверхнюка, Г. Беккера, О. Валевського, К. Ващенко, Г. Возник, О. Волик, В. Волянського, Р. Войтовича, Н. Діденка, О. Дяків, М. Кравченка, Т. Лукіна, А. Мельник, Н. Нижник, Д. Нормана Н. Гнидюк, Н. Грицяка, В. Діуліної, Ю. Ковбасюка, М. Пилипчука, А. Рачинського, Н. Шелюбської.

Мета та завдання кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне та практичне обґрунтування механізму соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей.

Для досягнення поставленої мети передбачено постановку, формулювання і розв'язання наступних наукових і практичних завдань:

- дослідити економічну сутність та особливості соціального партнерства;
- охарактеризувати принципи соціального партнерства;
- вивчити зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства;
- проаналізувати вплив держави на розвиток соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС;
- провести оцінку соціального партнерства за Програмою «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та членів їхніх сімей в Україні»;
- визначити роль громадських організацій у соціальному партнерстві;
- обґрунтувати напрями удосконалення механізму соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО.

Об'єктом дослідження є соціальне партнерство у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти реалізації механізму соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС.

Методи дослідження. Відповідно до мети і завдань випускної кваліфікаційної роботи було використано загальнонаукові та спеціальні методів: задля систематизації основних підходів до соціального партнерства використано історичний метод; логічний – для розкриття сутності та основних концепцій соціального партнерства; порівняння – співставлення зарубіжного досвіду у реалізації соціального партнерства на основі модель взаємодії зацікавлених сторін; аналізу, синтезу – аналізу основних програм соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС; узагальнення –

формування висновків ефективності соціального партнерства у налагодженні взаємодії держави, громадських організацій та учасників АТО, ООС.

Інформаційну базу дослідження складають законодавчі та нормативні акти України що стосуються соціального захисту учасників АТО, ООС, а також соціального партнерства, офіційні сайти органів законодавчої та виконавчої влади України, монографічні дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, інтернет ресурси.

Практичне значення роботи. Висновки та рекомендації, сформульовані у роботі можуть бути використані в практичній роботі органів місцевого самоврядування в частині налагодження соціального партнерства з учасниками АТО, ООС.

Апробація результатів дослідження. За темою дослідження опубліковано тези, які були апробовані на: Всеукраїнській науковій Інтернет-конференції «Фінансово-економічні аспекти взаємодії банківського та реального секторів» (м. Тернопіль, 19 листопада 2021 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку літературних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи складає 63 сторінки комп'ютерного тексту, у тому числі 3 таблиці, 10 рисунків, список літературних джерел з 68 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Особливості та сутність соціального партнерства

Сьогодні сенс соціального партнерства полягає у налагодженні конструктивної взаємодії між трьома суб'єктами – державними структурами, комерційними підприємствами та громадськими організаціями. Взаємодія є необхідною, щоб спільними зусиллями вирішувати значні соціальні проблеми. Представники кожної із сторін підходять до відповідальності з власних міркувань, в частині як власного задоволення, так і спільної реалізації проблем соціального спрямування. Але, незважаючи на відмінності та протиріччя, співпраця можлива, а головне – необхідна.

Соціальне партнерство виникає тоді, коли представники трьох секторів починають працювати спільно, усвідомивши, що це вигідно кожній групі і суспільству загалом.

Основний момент, навколо якого формується соціальне партнерство – це соціальна проблема. Але її виявлення та усвідомлення всіма недостатньо для виникнення соціального партнерства – необхідна артикуляція інтересів сторін:

значимість соціальної проблеми кожному за сторін; встановлення інтересів кожного з потенційних партнерів; спільне формулювання цілей та задач діяльності; усвідомлення своєї ролі, статусу у суспільстві, оцінка своїх можливостей щодо вирішення проблеми; вироблення чітких правил дій у процесі співробітництва.

У сучасних умовах саме соціальне партнерство має виступити як спосіб цивілізованого узгодження інтересів різних груп при вирішенні виникаючих протиріч та запобігання конфліктам у соціально-трудовій сфері.

Процес формування системи соціального партнерства в Україні ускладнювався з двох причин.

По-перше, був відсутній досвід використання цієї категорії в соціалістичній економіці і, відповідно, у трудовому законодавстві через повне заперечення ідеологією про необхідність її застосування в управлінні [10].

По-друге, високі темпи реформування старої економічної парадигми, прискорені темпи лібералізації соціально-трудових відносин призвели до послаблення ролі держави у соціально-трудовій сфері і, як наслідок, до зниження соціальної захищеності вітчизняних громадян [18].

На думку О. А. Грیشнової «...соціальне партнерство передбачає забезпечення відповідних прав різним соціальним групам, прошаркам, класам на участь у політичних і економічних процесах вироблення й прийняття рішень щодо актуальних проблем розвитку суспільства» [13].

Науковець М. Стадник розглядає соціальне партнерство наступним чином «...соціальне партнерство й соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання колективно-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладання договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством» [26].

Ш. Бойд визначає «...соціальне партнерство як три- або багатосторонню співпрацю роботодавців, профспілок, органів державної влади (державних, місцевих, регіональних) та інших груп соціальних інтересів (наприклад,

громадського сектора) у галузі економічної і соціальної політики, заснована на зобов'язальній угоді» [59].

На думку іноземних вчених «...соціальне партнерство – об'єднання і добровільна співпраця учасників у рамках певної групи інтересів з метою визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень на договірних засадах» [54].

В сучасних умовах соціальне партнерство на думку С. П. Пшеничного «виходить із положення про те, що влада, бізнес і громадські організації, що представляють інтереси найманих працівників, взаємодіють і будують свої відносини виходячи з необхідності забезпечення сталого й динамічного розвитку економіки, соціальної стабільності та порядку у суспільстві, правового захисту і реалізації основних прав та свобод особистості, створення умов гармонійного розвитку людини» [49].

В. В. Алексейчук визначає, що «соціальне партнерство це суспільний договір між індивідами, класами, соціальними групами та державою щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін; як спосіб узгодження інтересів соціальних груп і держави у сфері праці» [1].

На думку Л.В. Беззубко «соціальне партнерство засноване на договірних засадах взаємодія, співпраця соціальних партнерів (учасників соціального партнерства) у діяльності, спрямованій на досягнення спільних цілей; як форма соціальної організації, за якої ключові економічні, політичні й соціальні рішення приймаються групами інтересів або спільно цими групами і державою; як процес подолання конфлікту інтересів на основі досягнення домовленості сторін» [2].

З юридичної точки зору поняття соціальне партнерство визначає Н.Б. Болотіна вказуючи, що «соціальне партнерство в юридичному значенні в трьох аспектах: як систему суспільних відносин, як принцип взаємодії суб'єктів колективних трудових відносин, як правовий інститут» [3, с. 578].

З позицій соціології розглядає дане поняття І.Я. Кісельов наголошуючи, що «...вона переважно розглядається як соціологічне та етичне поняття, а

також як організаційний принцип, до якого входить співробітництво соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин» [25, с. 162].

Таким чином, під соціальним партнерством слід розуміти особливий спосіб взаємодії соціальних суб'єктів на основі діалогу та консенсусу щодо пошуку, виявленню та задоволенню спільних та взаємозалежних інтересів, для якого властиві раціональність, добровільність та відтворюваність відносин сторін.

У загальному розумінні термін «соціальне партнерство» характеризує весь спектр соціальних взаємодій між соціальними суб'єктами, мета яких – досягнення згоди та взаємна відмова від протиборства та конфронтації. Це відносини постійного узгодження повсякденної практичної діяльності, яка має основною метою вирішення спільних завдань.

На думку О. В. Зібрової «соціальне партнерство має сильний вплив на соціальний захист населення, а тому якщо підвищувати рівень соціальної відповідальності бізнесу, а також перенести на підприємства частину витрат на реалізацію соціальної політики держави, можна значно поліпшити якість життя населення» [16, с. 8].

Концепції соціального партнерства, на думку науковців, зокрема Л.В. Беззубко, В.В. Алексєйчака та М.О. Коляди слід розглядати в п'яти аспектах, а саме:

- наявність певного суспільного договору між робітником, класами або соціальними групами та державою щодо забезпечення визначених умов співіснування за узгодженості інтересів сторін;
- спосіб узгодження інтересів держави й соціальних груп населення [1];
- взаємодія та співпраця соціальних партнерів (учасників) у діяльності, спрямованій на досягнення спільних цілей;
- форма соціальної організації, у якій економічні, політичні й соціальні рішення приймаються групами інтересів або за участі держави;
- процес подолання конфлікту інтересів на основі досягнення певних домовленостей сторін [2].

Окрім того, М.О. Коляда виділяє наступні погляди на поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог», а саме:

- соціальний діалог постає елементом соціального партнерства, тобто вони співвідносяться між собою як процес і мета;
- соціальний діалог передбачає соціальне партнерство;
- поняття визнаються тотожними за змістом [28].

У системі соціального партнерства особливе місце відводиться державі. З одного боку, саме держава приймає закони та інші нормативні правові акти, що формують правила і процедури форм соціального партнерства, визначає правове становище його учасників, а з іншого боку, воно має виступати посередником і гарантом при вирішенні різних конфліктів між соціальними партнерами.

Роль державних органів та органів місцевого самоврядування не повинна обмежуватися лише переконанням роботодавців брати на себе реальні зобов'язання, узгоджені з власністю майна, що не обмежують інтереси держави та перебувають у руслі соціально-економічних цілей та завдань державної політики. Держава не повинна уникати виконання контрольних функцій за здійсненням цивілізованого соціального партнерства на демократичній основі.

Держава, беручи на себе початкову стадію розробки трудового законодавства, формує і в Трудовому кодексі закріплює основні засади соціального партнерства визначає характер і загальну спрямованість правового регулювання відносин між суб'єктами, що складаються при здійсненні соціального діалогу.

Найважливішим учасником соціального партнерства є інститут громадянського суспільства: сукупність добровільних громадських об'єднань, професійних спілок, благодійних та інших організацій. Участь у добровільних об'єднаннях – не лише питання приватних інтересів, бажання та можливості самореалізації. Це питання відносин особистості та держави. Користуючись свободами та правами, громадяни одночасно приймають на себе та відповідальність, певні зобов'язання щодо охорони своїх прав у т.ч. соціальних.

Щоб голосувати відповідально, громадяни мають бути поінформовані про те, які найважливіші проблеми стоять перед суспільством. Відповідальність за те, щоб ці проблеми були сформульовані та представлені соціальним партнерам (державі та капіталу) багато в чому несуть саме громадські об'єднання. Беручи участь у їх роботі, громадяни беруть відповідальність за власну (себе та інших) поінформованість, приймають зобов'язання бути терпимими стосовно іншим поглядам. Це і є феномен ефективної громадянської поведінки – рушійна сила соціального партнерства.

Таким чином, на сьогоднішній день актуальності набули питання взаємодії держави, бізнесу та громадськості. Таку тристоронню взаємодію з метою вирішення будь-яких соціально-значущих проблем у сучасному світі називають соціальним партнерством.

Найбільш поширеною сферою соціально-партнерських відносин поки вважається сфера праці та зайнятості, де сторонами соціального партнерства є представники держави (наприклад, міністерства та відомства), представники працівників (наприклад, профспілки) та представники роботодавців (наприклад, спілки роботодавців) [15]. Тим не менш, слід мати на увазі, що соціальне партнерство як філософське поняття охоплює значно більше кола учасників. В даний час розрізняють соціальне партнерство у сфері освіти, військовій сфері.

Якщо говорити про соціальне партнерство не лише у вузькому (соціально-трудовому), але й у широкому аспекті, слід відзначити, що роль бізнесу аж ніяк не обмежується наймом працівника та підписанням з ним трудового договору, а роль представників громадськості (наприклад, у вузькому соціально-трудовому аспекті під ними розуміють працівників) не обмежується боротьбою за гідну заробітну плату та гідні умови праці у вигляді мітингів, страйків, пікетів тощо.

Так, бізнес-структури можуть звертатися до громадськості при розробці інноваційних проектів у соціальній сфері, а громадські соціальні інститути, своєю чергою, впливають шляхом громадських експертиз якості роботи комерційних та державних органів [50]. Саме через те, що вживаються

ефективні заходи щодо підвищення рівня культури, формуванню цінностей та норм поведінки населення, знижується кількість проведення радикальних акцій та підвищується кількість заходів на засадах рівноправного цивілізованого діалогу. Також на рівні держави вживаються заходи соціально-партнерської взаємодії щодо бізнес-структур: розробляються програми, пов'язані з підвищенням відповідальності бізнесу, які лягають основою його розвитку. З іншого боку, бізнес, його специфіка та ефективність, умови його ведення дають інформацію на розробки нових аспектів формування державних програм. Таким чином, відбувається взаємовплив учасників соціально-партнерського діалогу.

На думку В.А. Кучера «сучасний стан взаємовідносин між партнерами у соціальній сфері України наразі характеризується переважанням формальних процедур соціального партнерства, які, на жаль, не мають реальних економічних важелів та не ведуть до позитивних наслідків» [32].

Механізм соціального партнерства діє на наступних основних рівнях: соціальна інфраструктура (установи всіх гілок влади); соціальній організації (нормативно-правові акти); соціальної комунікації (інформація у ЗМІ); культурно-ціннісний (традиції); когнітивному (розуміння цінностей окремими індивідами); особистісному (індивідуальна мотивація вступу до соціально-партнерського діалогу [18].

Вищеперелічені рівні механізму соціального партнерства мають різний пріоритет: зокрема, у соціально-трудовій сфері найбільш яскраво виявляються перші два рівні, а в соціально-екологічній сфері найбільш важливими, підвищують ініціативу для реалізації дій з охорони навколишнього середовища є особистісний рівень. В ідеалі для того, щоб ефективно функціонували всі рівні (від особистісного до інфраструктурного), необхідно проводити заходи, що підвищують рівень поінформованості громадян у тій чи іншій сфері соціально-партнерських відносин. Це може бути зроблено в рамках курсів підвищення кваліфікації, навчальних програм у школах та вищих навчальних закладах.

1.2. Характеристика принципів соціального партнерства

Розгляд соціального партнерства як соціальної системи вимагає визначення її зовнішнього та внутрішнього середовища, що дозволить сформулювати більше повне концептуальне бачення цього суспільного явища. Системний аналіз об'єкта дослідження передбачає як опис оточення системи, тобто середовища, з яким відбувається взаємодія, а також виділення відповідних компонентів, завдяки яким забезпечуються нормальні умови її функціонування задля досягнення головної мети системи. Очевидно, що ці компоненти системи складають її внутрішнє середовище. Отже, зовнішнє середовище соціального партнерства у загальному вигляді представляє собою соціально-економічні та політичні умови території, де реалізується партнерство, і тим самим впливає на розвиток таких інститутів, як держава та громадянське суспільство.

Як зазначалося, внутрішнє середовище системи соціального партнерства є компонентом, який забезпечує її позитивне функціонування для досягнення системної мети. Такими загальними системоутворюючими компонентами є принципи та механізми соціального партнерства [11].

В основу соціального партнерства держави та громадянського суспільства закладені такі визначальні принципи: зацікавленість сторін у ефективному вирішенні суспільно значимих завдань/проблем; рівноправність взаємодіючих сторін, повага та облік їх інтересів; конструктивність у вирішенні спірних питань та завдань, що стоять перед сторонами; концентрація зусиль та ресурсів взаємодіючих сторін; добровільність прийняття сторонами зобов'язань.

Крім того, наявність діючих інституційних механізмів забезпечують взаємодію між сторонами; децентралізація, розвиток мережного підходу у виробленні, прийнятті та реалізації рішень; всебічний контроль над виконанням

прийнятих він зобов'язань; соціальна відповідальність за невиконання чи неналежне виконання взятих зобов'язань кожною стороною; наявність довгострокових чи перманентних відносин.

На думку І.Д. Шумляєвої «головним принципом соціального партнерства є те, що сторони, які є рівноправними, добровільно та цілком самостійно обирають певні механізми та процедури партнерських відносин, які базуються на реальному й чітко визначеному правовому полі» [57]

Науковцем В.А. Кучер зазначається, що «соціальне партнерство як форма узгодження інтересів сторін може бути ефективним лише в тому випадку, якщо всі його суб'єкти дотримуються взаємоузгоджених принципів. В основі таких принципів лежать фундаментальні ідеї, виконання яких дозволяє налагодити цивілізований діалог робітників та роботодавців і досягти миру й стабільності в суспільстві» [32].

Загалом усі принципи соціального партнерства ґрунтуються на взаємовідносинах між зацікавленими сторонами, які приймають участь у співпраці. Принципи соціального партнерства визначаються на основі міжнародних договорів, колективних угод, а також на основі нормативно-правових актах вітчизняного законодавства. Нажаль, поданий проект Закону України «Про соціальне партнерство» не було прийнято, що ускладнює регулювання відносин при соціальному партнерстві.

Тому, принципи на основі яких формується соціальне партнерство визначаються трудовим законодавством. Оскільки, соціальне партнерство є забезпечувальною умовою у формуванні трудових взаємовідносин, що виникають між працівником та роботодавцем, тим самим, створюючи можливість соціального розвитку суспільства, прогресу в галузі регулювання питань трудової взаємодії та загального стану суспільної сфери життєдіяльності людини, яка є основним елементом соціуму.

Соціальне партнерство як принцип трудового права, забезпечує як взаємодія працівника і роботодавця. Він проникає у всі сфери взаємовідносин, пов'язаних із трудовою діяльністю людини. Різними дослідниками

пропонується безліч класифікацій, пов'язаних із градацією принципів трудового права.

Аналіз наукової літератури показує, що вивчаючи соціальне партнерство як принцип трудового права, дослідники відносять його, як правило, до наступних важливих угруповань: демократичність у системі трудових відносин; принципи, які забезпечують умови праці працівників; загальні засади трудового права [10].

Незалежно від сфери трудової діяльності та характеру трудових взаємовідносин, протягом всієї взаємодії суб'єктів соціального партнерства відбувається узгодження інтересів усіх що у таких взаємовідносинах сторін: починаючи з моменту укладання трудового договору, внесення змін до нього, продовження та завершення процедурою розірвання. Узгодження інтересів сторін-учасників трудових відносин створює основу соціального партнерства, і без цього його виникнення між працівником та роботодавцем виключено.

Загалом, принципи соціального партнерства визначаються на основі нормативних документів Міжнародної організації праці, яка формує основні стандарти міжнародного права у вигляді рекомендацій, з метою ефективного забезпечення населення роботою, а також соціальним захистом.

Відповідно до нормативних документів, розроблених Міжнародною організацією праці загальні принципи соціального партнерства полягають у наступному:

- принцип загального та міцного миру можна досягти лише базуючись на соціальну справедливість;
- принцип свободи слова і свободи об'єднання, є необхідними для безперервного розвитку;
- принцип подолання бідності задля забезпечення благополуччя;
- принцип доступності полягає у тому, що усі громадяни незалежно від приналежності мають права на матеріальний достаток і високий рівень духовного розвитку за умов свободи, стабільної економічної ситуації і рівноправ'я;

- принцип повної зайнятості та підвищення життєвого рівня [13].

В Україні основою соціального партнерства є Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про організації роботодавців», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Закон України «Про соціальний діалог».

Найбільше уваги акцентується на принципах соціального партнерства в Законі України «Про соціальний діалог», де визначено що до принципів соціального діалога слід віднести: «законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань» [48].

Найбільш ґрунтовно класифікацію принципів запропонував В.А. Кучер, який сформував їх залежно соціально спрямованості в частині налагодження взаємодії держави, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та громадян, котрі потребують допомоги [32]. Саме тому, в роботі будемо притримуватись принципів, які запропоновано науковцем та здійснимо їх аналіз. Принципи соціального партнерства подано на рис. 1.1.

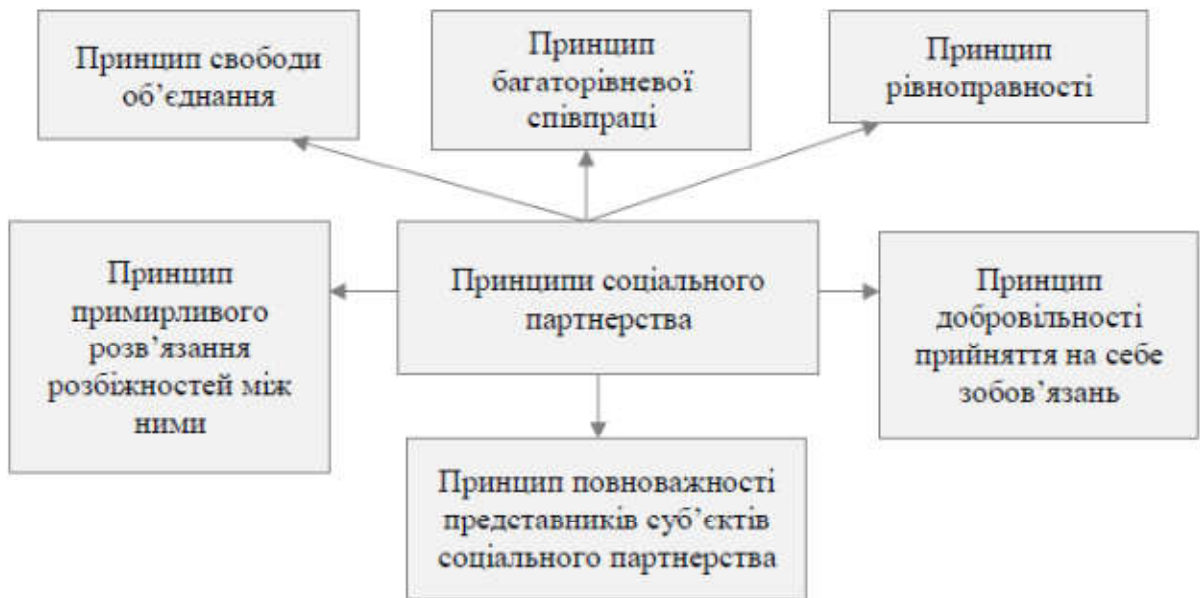


Рис. 1.1. Основні принципи соціального партнерства

Примітка. Складено автором на основі [32].

Відповідно до сформованих принципів соціального партнерства метою принципу свободи об'єднання є вільний доступ до створення організації, формування їх статутів та регламентів, з метою об'єднання власних поглядів на вирішення проблеми в соціальній сфері.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» «закріплюється право працівників та роботодавців на створення власних організацій без будь-якого попереднього на те дозволу. Також обумовлюється право працівників та роботодавців вступати в такі організації за умови відповідності їхнім статутам» [47].

Наступний принцип багаторівневої співпраці передбачає проведення консультацій, переговорів між роботодавцями та працівниками, а при соціальному партнерстві проведення перемовин на основі підписаних договорів, а також колективних угод.

На думку В.А. Сафонова «в умовах глобалізації економіки й розширення масштабів діяльності транснаціональних компаній дослідники звертають увагу на процес становлення відносно нового рівня соціального партнерства – міжнародного. Для нього характерними є специфічні форми соціального

діалогу, а також відбувається формування нових видів актів соціального партнерства» [51].

Відповідно до означеного, соціальне партнерство може здійснюватись на міжнародному, територіальному та виробничому рівні.

У Законі України «Про колективні договори і угоди» визначено, що «результатом соціального діалогу на територіальному рівні є укладення угод, які регулюють норми соціального захисту найманих працівників, включаючи вищі, порівняно з генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації та пільги» [45].

Рівний доступ до соціального партнерства усіх зацікавлених осіб здійснюється на основі принципу рівноправності. Статтею 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» «забороняє при укладанні та виконанні колективних договорів та угод будь-яке втручання з боку органів влади, політичних партій чи роботодавців, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення» [45].

В.А. Сафонов зазначає, що «якщо в ході індивідуальних трудових відносин працівники підпорядковуються роботодавцям, то у відносинах соціального партнерства сторони працівників та роботодавців виступають юридично рівноправними» [51].

В даному випадку державні органи можуть лише бути спостерігачами, або консультантами, або координувати перемовини задля ефективного соціального партнерства.

Окрім поданих принципів соціального партнерства, сторони даної взаємодії можуть передавати свої повноваження іншим особам які діють на основі принципу повноважності представників суб'єктів соціального партнерства. Функції представників можуть виконувати профспілки, які представляють інтереси колективу працівників в процесі соціального партнерства.

У процесі вирішення спірних питань або уникнення конфліктної ситуації соціальне партнерство здійснюється на основі принципу примирливого

вирішення розбіжностей. Відповідно до даного принципу сторони соціального партнерства повинні знайти компроміс щодо вирішення проблеми, задля ефективної роботи як підприємства, організації чи установи, а також працівників.

Знайшовши шляхи вирішення проблемних питань, необхідним є виконання взятих зобов'язань, що здійснюється на основі принципу добровільності прийняття зобов'язань. Дані зобов'язання закріплюються різними формами договорів, угод.

На думку В.А. Кучера «дотримання принципів сприяє виробленню спільних підходів соціальних партнерів у сфері регулювання соціально-трудова відносин, спрямованих на забезпечення взаємної зацікавленості найманих робітників і підприємців в ефективному економічному зростанні, в підвищенні конкурентоспроможності виробництва й соціальному благополуччі» [32].

Виходячи з зазначеного принципи соціального партнерства є основою організації взаємодії його суб'єктів – працівника та роботодавця – незалежно від статусу роботодавця, а тому вважається, що соціальне партнерство можна розцінювати як повноцінний елемент узгодження інтересів, задля вирішення спільних проблем.

1.3. Зарубіжний досвід соціального партнерства

Зважена соціальна політика, що відображає вимоги часу і гарантує захист населення в нових умовах стає важливим фактором побудови системи загальної безпеки. Сьогодні багато держав стурбовані не стільки захистом від зовнішньої загрози, скільки забезпеченням внутрішньої стабільності своєї країни та регіону.

Відповідальність за безпеку, насамперед, за невоєнні її аспекти, включаючи ті, що пов'язані з соціальною політикою, лягають однаково на державу, бізнес, неурядові організації, громадянське суспільство загалом. Для

їх ефективної та скоординованої діяльності використовується такий гнучкий та багатоваріантний інструмент, як соціальна політика з її різноманітними методами та форм дії. Останні залежать від специфіки окремих країн, рівня їх соціально-економічного розвитку, місця на міжнародній арені. У ході реалізації політики соціального партнерства, користуючись можливостями соціального діалогу, який у перспективі має поєднатися з цивільним, а потім і політичним, можна вирішувати багато проблем, що негативно впливають на стабільність суспільства.

У практиці функціонування економіки розвинених країн світу склалися такі моделі соціального партнерства для підприємства, які подано на рис. 1.2.

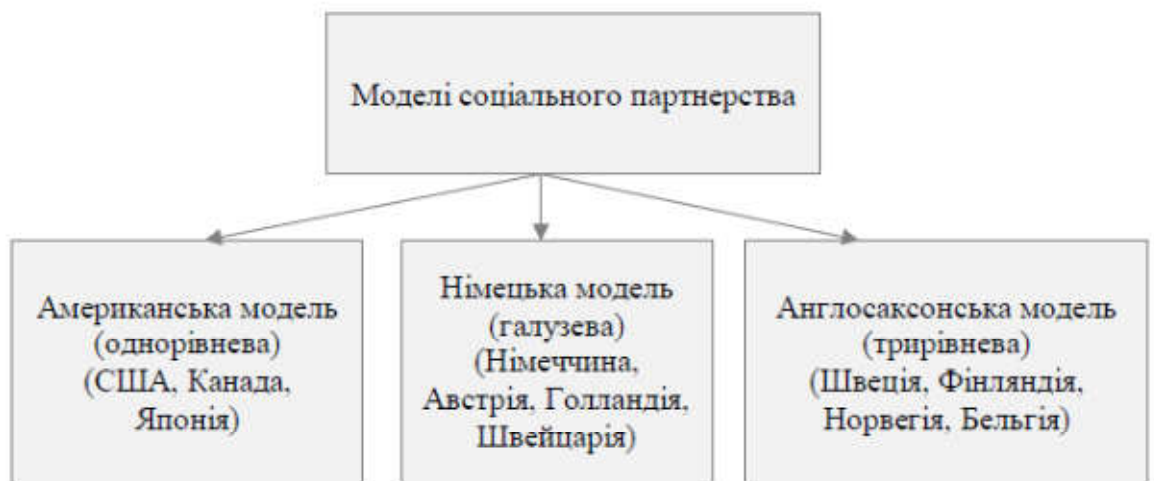


Рис. 1.2. Моделі соціального партнерства розвинених країн світу

Примітка. Складено автором.

Американська модель передбачає участь персоналу в управлінні підприємством. Передбачається участь як в управлінні, так і володіння компаніями, у яких працює найманий працівник. Участь здійснюється у різних формах: від створення груп щодо вирішення проблем до виборів працівників до Ради директорів [8]. В американській моделі поширені так звані виробничі поради, які включають представників усіх працівників: від простих робітників до топ-менеджерів. Їхня мета полягає в тому, щоб спільно виробляти та приймати важливі рішення на підприємствах, які максимально враховують

інтереси всіх груп.

Однорівнева модель соціального партнерства передбачає висновок колективних трудових договорів, всі питання вирішуються на рівні підприємства та держава фактично регулює цю сферу шляхом законодавства щодо загальних трудових питань. Яскравим прикладом подібної моделі організації соціального партнерства, є США, де розвиток співпраці працівників та підприємців реалізується лише на рівні окремих підприємств. Тут відсутні спеціальні інститути соціального партнерства. При цьому асоціації підприємців та профспілки через взаємодію з політичними партіями суттєво впливають на законодавчий процес у частині проведення державної політики у трудовій сфері.

У Великій Британії соціальне партнерство є найважливішим інститутом налагодження зв'язків між суб'єктами, зацікавленими у підготовці молодих кадрів у розвиток ринку праці, які забезпечують політику зайнятості молоді, підтримуючи між собою тісний зв'язок та фінансуючи окремі структури (Рада навчальних умінь, Рада з умінь та навичок та ін) [64].

Німецька модель соціального партнерства базується на системі національної та корпоративної солідарності, яка підкріплена формуванням відповідних фінансових механізмів (наприклад, соціальне страхування). Участь у соціальних фондах носить обов'язковий характер для роботодавця та найманого працівника та регулюється державою. Німецька модель побудована на взаємних зобов'язаннях найманих та наймачів, принципі трудової участі, коли краще забезпечений той, хто більше працює, більше заробляє та сплачує соціальні відрахування. Держава визначає всі основні умови найму персоналу.

Галузева модель передбачає, що головним є саме галузевий рівень, якому здійснюється основний процес переговорів та укладаються галузеві угоди. Колективні трудові договори практично відсутні у практики підприємств.

Великий міжнародний досвід організації соціального партнерства у трудовій сфері довів та продовжує доводити його ефективність. Врахування

думок працівників при вирішенні кадрових та виробничих питань, постійна робота з профспілками та реальний захист прав трудящих – важлива умова соціальної стабільності та благополуччя.

Наприклад, у Німеччині соціальне партнерство одна із найважливіших елементів дуальної системи освіти, у розробці професійних кваліфікацій якої беруть активну участь основні соціальні партнери: корпоративні державні структури, земельні комітети, земельні міністерства праці, федеральний інститут професійного навчання, федеральна служба з питань праці [68].

Особливості моделі соціального партнерства Угорщини полягають у тісній взаємодії представників основних п'яти груп, які забезпечують урядові інтереси, інтереси роботодавців, найманих працівників, особливо молодих фахівців, економічних палат та місцевого самоврядування.

Основа реалізації моделі соціального партнерства в Чеській Республіці полягає в діяльності Національної ради з соціального діалогу реалізацією колективних договорів, до складу якого входять члени уряду, роботодавці, основні групи працівників, представники профспілок.

Англосаксонська модель соціального партнерства передбачає, що бізнес, насамперед, переслідує свої економічні та фінансові інтереси, отримання компанією прибутку, а рішення соціальних проблем працівників базується не на основі законодавства, а відповідно до кодексів компаній та ділових асоціацій. Соціальне партнерство та вирішення соціальних проблем персоналу залежить від традицій у діловому співтоваристві, етичних принципів роботодавців.

Найбільш вдалою для розгляду трирівневої моделі є Бельгія, якою діє система тристоронніх органів: Національна рада з праці, підприємці та профспілкові організації. Для цієї моделі характерно постійне втручання держави у трудову сферу. Національна рада з праці – Консультативний орган уряду, який веде переговори на загальнонаціональний рівень. На галузевому рівні створюються паритетні комісії, на рівні підприємства всі питання вирішуються між підприємцями та профспілковою організацією [60].

Ключове значення у трирівневій моделі соціального партнерства приділено участі працівників у управлінні виробництвом. У Бельгії – поради з праці, а в таких країнах як Фінляндія та Швеція – органи співробітництва, які включають однакову кількість як виробників, і працівників. Органи співробітництва можуть вирішувати ряд питань, що стосуються та виробничих питань: закупівля обладнання, організація праці, норми виробництва; та питання соціально-економічного положення працівників: підбір персоналу, зайнятість, встановлення та надання соціальних пільг та гарантій.

У Нідерландах функціонує понад 20 організацій, які відповідають за професійну освіту та враховують державні інтереси, інтереси працівників, зокрема молодих фахівців, роботодавців [61].

Представлені організації мають статус приватних структур, які не виконують лише доручення державних органів влади, визначені чинним законодавством, а й комерційну діяльність, основу якої контрактне навчання молоді (укладання контрактів із територіальними відділеннями служб зайнятості, провідними роботодавцями). До складу аналізованих організацій входять представники сфери виробництва та послуг, бізнес-структур, сфери освіти, конфедерації профспілок.

Успішну практику соціального партнерства впроваджено також у Фінляндії, що реалізує процес взаємодії основних партнерів за допомогою наступних моделей: оперативне та стратегічне соціальне партнерство.

Побудова моделей соціального партнерства у зарубіжних країнах будується на основі нормативних документів Міжнародної організації праці, яка консолідує у собі принцип трипартизму.

Таким чином, важлива роль розвитку соціального партнерства належить роботодавцям, залучення яких у країнах застосовують такі інструменти:

- компенсація роботодавцям частини зарплати, що виплачується молодим працівникам (США, Німеччина, Швеція);
- щомісячне надання дотаційних виплат за кожного працевлаштованого молодого спеціаліста (Велика Британія, Ірландія, Данія);

- звільнення роботодавців від сплати соціальних внесків (Бельгія, Франція);

- надання податкових пільг роботодавцям, що здійснює внутрішньофірмову політику щодо розширення можливості працевлаштування молодих фахівців (Японія).

Зарубіжний досвід розвитку інституту соціального партнерства у сучасних умовах підтверджує його ефективність, що полягає не лише у громадській стабільності та підвищенні якості робочої сили молоді, а й у конкурентоспроможності національних економік.

За результатами аналізу зарубіжного досвіду участі соціального партнерства у формуванні та регулюванні ринку праці зроблено такі висновки.

1. Результати аналізу показують, що в даний час соціальні партнери є активними учасниками формування та реформування національних меж кваліфікацій, хоча діяльність та участь соціальних партнерів у регулюванні та формуванні ринку праці різних країнах дуже відрізняється і багато в чому визначається специфікою державного та економічного устрою.

2. Найбільш виразно вплив громадських організацій на формування ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі проявляється у країнах ЄС. У кожній з європейських країн ведеться соціальний діалог між соціальними партнерами, цей діалог будується, зокрема, і на загальноєвропейському рівні.

Відповідно до ініціатив Європарламенту перед усіма європейськими країнами ставиться завдання підвищення активності участі всіх зацікавлених сторін, а саме держави, соціальних партнерів, роботодавців, освітніх організацій, провайдерів освітніх послуг у галузі професійного навчання, у розробці, здійсненні та оцінці програм професійної кваліфікації, які забезпечують ефективний перехід від формальної освіти на роботу на основі накопиченого досвіду [8].

3. Найбільш активні практичні дії соціальними партнерами робляться у рамках реалізації програм безперервної освіти, серед яких можна виділити наступні напрямки [19]:

- участь у розвитку системи безперервної освіти та сприяння мобільності трудових ресурсів;
- підвищення якості та ефективності систем освіти та підготовки професійних кадрів;
- вдосконалення професійних та освітніх стандартів, кваліфікацій та кваліфікаційних меж на основі інформації щодо ситуації на ринку праці;
- сертифікація навчання, легалізація та визнання неофіційного та неформального навчання;
- послуги орієнтації для членів, включаючи підвищення рівня обізнаності (професійна орієнтація та консультування).

Таким чином, інститути соціального партнерства сприяють формуванню ринку праці за допомогою участі роботодавців у реалізації спільних програм вирішення проблем, взаємній побудові відносин, розробці соціально значущих послуг.

Висновки до розділу 1

На сучасному етапі розвитку наукового знання соціальне партнерство розуміється як особливий соціальний інститут, на основі якого реалізується певний тип соціальних відносин, спрямованих на розвиток консенсусу та позитивного результату в процесі взаємодії соціальних суб'єктів – партнерів даної взаємодії.

Визначено, що соціальне партнерство є формою суспільних відносин у соціально-трудої сфері, що забезпечує узгодження та захист інтересів працівників, роботодавців (підприємців), органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом укладення договорів, угод та прагнення до досягнення консенсусу, компромісу з найважливіших напрямом соціально-економічного та політичного розвитку.

Сутність соціального партнерства визначають різні інститути: держава, бізнес, громадяни, громадянське суспільство, які вступають у певні взаємини як політичні суб'єкти. Об'єктами соціального партнерства в даному випадку є умови праці, рівень доходів, соціальне становище суб'єктів, їх місце, роль і права у створенні та розподілі виробленого продукту, а основними суб'єктами таких відносин виступають роботодавці, працівники, місцева влада та держава.

Головний критерій результативності соціального партнерства – безперервний системний забезпечуваний процес підвищення якості життя. Моментом, що впливає на формування громадянського суспільства, є відносини громадських організацій та влади. Процес їхньої взаємодії можна подати двома взаємопов'язаними моделями, що визначаються ступенем їхнього впливу на окрему особистість.

На першому рівні особистість може входити до різних громадських організацій, брати участь у них діяльності. Головне завдання таких організацій – захищати інтереси громадян та допомагати їм. При цьому організація виконує функції соціалізації особистості, засвоєння її норм суспільного буття.

РОЗДІЛ 2
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
УЧАСНИКІВ АТО, ООС ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

2.1. Аналіз впливу держави на розвиток соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС

Забезпечення соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей є одним із важливих напрямів державної політики у соціальній сфері. Відповідно, основними напрямами в даній сфері необхідним є:

- реалізація державної політики щодо соціально-професійної адаптації учасників АТО (ООС) та членів їх сімей;
- організація професійної перепідготовки та навчання громадян, учасників АТО (ООС) та членів їх сімей з різних
 - напрямів професійної діяльності;
 - участь у виконанні державних програм зайнятості населення, у розробці та реалізації соціальних програм для різних пільгових категорій населення;
 - соціальна підтримка, надання соціально-правових послуг.

З метою реалізації означених напрямів необхідним є виділення інститутів, які на основі соціального партнерства взаємодіють з учасниками АТО (ООС). Такі інститути поділяють на групи:

- органи, що мають загальну компетенцію, представлені Верховною Радою України, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Радою нацбезпеки і оборони України, центральними органами виконавчої влади,

місцевими державними адміністраціями, органами місцевої влади, страховими та нестраховими державними фондами;

- органи, що мають спеціальну компетенцію, представлені інститутом Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників АТО (ООС), Державною службою у справах ветеранів та учасників АТО (ООС), Центрами допомоги учасникам АТО (ООС) [29].

На думку Н. Циганчук «державне управління на основі соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) повинне базуватись на постійному переговорному процесі між різними представниками інститутів соціального партнерства: владних структур, профспілок, об'єднань роботодавців, громадських організацій» [56].

Основними державними органами, які на основі соціального партнерства взаємодіють з учасниками АТО є Міністерства, Державні служби, обласні державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, Консультаційні групи (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Організаційна структура державних органів соціального партнерства

Примітка. Складено автором.

Органи, на які покладено виконання загальних функцій соціального партнерства спрямовують свою діяльність на формування державної політики в частині соціального забезпечення учасників АТО (ООС) та їх сімей.

До найбільш значущих органів влади, які співпрацюють з учасниками АТО (ООС) є Міністерство соціальної політики, Міністерство оборони України, військові комісаріати, Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції.

Щодо соціального захисту учасників АТО (ООС) спрямовують свою діяльність Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості.

Формування державної політики, а також її реалізація здійснюється Міністерство у справах ветеранів, яке було створено у 2018 р. з метою «формування і реалізація державної політики у сфері: соціального захисту ветеранів та членів їх сімей; надання довічних державних стипендій; надання, позбавлення статусу та видачі посвідчень ветеранам; забезпечення прав і свобод ветеранів та членів їх сімей; забезпечення формування і ведення Єдиного державного реєстру ветеранів війни» [42].

Окрім того, Міністерством надається психологічна реабілітація, соціальна та професійна адаптація, піклування зайнятості учасників АТО (ООС), забезпечується санаторно-курортне лікування, житлом.

На основі соціального партнерства Міністерство, відповідно до Положення «співпрацює з громадськими об'єднаннями щодо визначення та реалізації пріоритетних напрямів державної політики соціального захисту ветеранів АТО (ООС), а також надання фінансової підтримки громадським об'єднанням ветеранів» [42].

В процесі ведення Міністерством Єдиного державного реєстру ветеранів війни формується база даних ветеранів, задля надання як психологічної, так і

медичної допомоги учасникам АТО (ООС). Констатуючим фактом є те, що учасники АТО (ООС) звільнившись зі служби мають проблеми з працевлаштуванням, оскільки рівень забезпеченості працею є на не високому рівні. В даному випадку органом, на який покладено функції по працевлаштуванню населення, зокрема і учасників АТО є Державна служба зайнятості.

Державна служба зайнятості надає підтримку по оформленні допомоги по безробіттю демобілізованим із військової служби, надання таким особам послуг із працевлаштування, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, допомоги у відкритті власної справи [39].

Відповідно до означеного служба здійснює «пошук підходящої постійної або тимчасової роботи; пропонує взяти участь у громадських або інших роботах тимчасового характеру; надає індивідуальні консультаційні, інформаційні та профорієнтаційні послуги; сприяє в організації власної справи та надає кошти для початку підприємницької діяльності; проводить групові консультації, семінари з техніки пошуку роботи, тренінги, міні-ярмарки та ярмарки вакансій тощо; організовує професійну підготовку або перепідготовку, підвищення кваліфікації» [39].

На основі соціального партнерства Державна служба зайнятості співпрацює з громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, а також військовими частинами, задля зайнятості учасників АТО (ООС).

Окрім Державної служби зайнятості, функції по захисту учасників АТО в частині захисту трудової діяльності покладено на Державну службу України з питань праці. Відповідно до наділених повноважень «служба реагує на звернення про порушення прав учасників АТО (ООС), які стосуються права на гідну працю та соціальні гарантії на збереження робочих місць і виплату заробітної плати тим, хто був прийнятий на військову службу під час мобілізації» [30].

У випадку виникнення конфліктних ситуацій учасники АТО мають змогу звернутись на гарячу лінію служби, де отримують консультації щодо трудового захисту у відповідності до законодавчих актів.

Соціальний захист учасників АТО (ООС) здійснюється «Державною службою України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції».

Відповідно до «Положення про діяльність служби» даний орган «здійснює реалізацію державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби та учасників антитерористичної операції» [58].

У Положенні зазначено, що Державна служба є «виконавцем бюджетної програми щодо реалізації заходів із соціальної та професійної адаптації демобілізованих військовослужбовців, шляхом перенавчання, перекваліфікації, а також отримання вищої освіти для ветеранів АТО (ООС) різних категорій» [58].

У відповідності до Указу Президента України № 150 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції» передбачено «вирішити за участю відповідних органів місцевого самоврядування питання стосовно прийняття регіональних програм щодо медичного, соціального забезпечення, адаптації, психологічної реабілітації, професійної підготовки (перепідготовки) учасників антитерористичної операції та передбачення у місцевих бюджетах видатків на їх виконання» [44].

Задля налагодження соціального партнерства Службою зайнятості створено Консультативну групу з питань адаптації на ринку праці учасників АТО, метою якої є надання допомоги учасникам з працевлаштуванням.

Таким чином, на основі розглянутого визначено, що державні органи, на які покладено функції сприяння допомоги учасникам АТО в Україні сформовано, їхня діяльність спрямовується на формування та реалізації державних програм.

Зокрема Тернопільською обласною радою затверджено обласну «Програму підтримки осіб, які брали участь в антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил, членів сімей осіб, загиблих під час проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, членів сімей Героїв Небесної Сотні, постраждалих учасників Революції Гідності на 2020-2024 роки» [46].

Фінансування обласної програми заплановано здійснити як за кошти обласного бюджету, так і з місцевого бюджету. На реалізацію Програми заплановано виділити з обласного бюджету 53933,7 тис. грн. та з місцевого бюджету – 27000 тис. грн. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Джерела фінансування обласної Програми

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання програми	Етапи виконання програми					Усього витрат на виконання програми
	I			II		
	2020	2021	2022	2023	2024	
Обсяг ресурсів, всього: тис. грн. у т.ч.:	14012,0	15270,4	16218,5	17172,2	18260,6	80933,7
Обласний бюджет	9012,0	9970,4	10718,5	11572,2	12660,6	53933,7
Районні, міські бюджети (у тому числі міст обласного значення), сільські, селищні бюджети	5000,0	5300,0	5500,0	5600,0	5600,0	27000,0

Примітка. Складено автором на основі [46].

Відповідно до Програми, основними напрямками її реалізації є забезпечення соціального захисту, оздоровлення, реабілітації та лікування учасників АТО (ООС). Виконання Програми дасть можливість:

- підвищити рівень соціального захисту, сприятиме вирішенню соціально-побутових питань осіб, які брали участь в антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил, у тому числі учасників-добровольців антитерористичної операції, учасників бойових дій-добровольців, членів сімей осіб, загиблих під

час проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, членів сімей Героїв Небесної Сотні, постраждалих учасників Революції Гідності [46];

- оздоровлювати, проводити реабілітацію та забезпечувати лікування осіб, які брали участь у антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил, в тому числі учасників-добровольців антитерористичної операції, учасників бойових дій-добровольців членів сімей осіб, загиблих під час проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, членів сімей Героїв Небесної Сотні, постраждалих учасників Революції Гідності [46];

- провести заходи щодо забезпечення соціального супроводу соціальної адаптації та реадaptaції 2500 учасників антитерористичної операції, операції Об'єднаних сил у тому числі учасників-добровольців антитерористичної операції, учасників бойових дій-добровольців.

- покращити у 2020-2024 роках матеріальне становище [46].

Таким чином, соціальне партнерство у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) та членів їх сімей здійснюється на основі взаємодії органів державної влади та учасників, що дає змогу налагодити взаємні відносини та вирішувати спільні проблеми щодо адаптації учасників, їх працевлаштування, а також надання адресної допомоги сім'ям учасників АТО (ООС).

2.2. Оцінка соціального партнерства за Програмою «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та членів їхніх сімей в Україні»

Соціальне партнерство формується не лише на рівні України, але її виходить за її межі на основі міжнародного співробітництва з іноземними країнами, шляхом розроблення та реалізації спільних проектів. Одним із таких спільних проектів є «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні» в межах норвезько-українського співробітництва.

Співробітництво України з Норвегією сформувалось з метою зниження негативних соціальних наслідків військових та економічних реформ у країні. Даний проект розрахований був на період 2015-2019 рр. та спрямований на професійну та психологічну адаптацію, а також перспектив працевлаштування в частині розвитку власного бізнесу.

Протягом 2015-2019 рр. перепідготовку пройшли 4843 особи включаючи офіцерів, ветеранів та членів їхніх сімей (табл. 2.2). Кількість учасників проекту, які отримали місцеве фінансування – 1168 осіб (31,8%) [40].

Таблиця 2.2

Показники перепідготовки учасників Проекту

Показники	2015		2016		2017		2018		2019		Усього
	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	
Кількість абітурієнтів	685	712	808	718	704	735	979	812	837	706	7696
Усього перевчилися	502	482	505	503	485	517	544	525	492	288	4843
у тому числі:											
Фінансується проектом	375	375	400	375	375	400	400	400	350	225	3675
Співфінансування, %	33,8	28,5	26,3	34,1	29,3	29,3	36	31	40,6	28,0	31,8

Примітка. Складено автором на основі [40].

Протягом реалізації періоду учасники проекту змогли себе реалізувати як у власному бізнесі, так і приватному секторі, зокрема учасники проекту, які створили власний бізнес становили 929 осіб (19,2%), учасники, які вирішили працювати в приватному секторі – 57,8% (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Показники працевлаштованості випускників проекту

Сфери зайнятості	2015		2016		2017		2018		2019		Усього
	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	Весна	Осінь	
Державний сектор	9	8,1	13,5	2,9	9,9	8,7	22,4	17,9	14,6	5,6	11,6
Громадські організації	-	1,5	1,6	2,4	2,3	1,9	2,9	4	2,8	1	2,1
Дистанційна робота	-	-	-	2,8	1,8	2,3	5,3	3	3,7	1,7	2,1
Приватні підприємства	69	69,3	61,4	66,6	59,6	64,3	47,8	48	48,2	35,8	57,8
Власні підприємства	21	19,7	19,4	21,9	20,4	20,5	20,6	22,1	16,5	2,4	19,2
Повернулися на службу в АТО	1	1,4	4,1	3,4	6	2,3	1	5	6,3	-	3,2
Зайняті загалом	100	100	100	100	100	100	100	100	92,1	46,5	96

Примітка. Складено автором на основі [40].

Серед зацікавлених осіб в реалізації проекту слід виділити органи державної влади, бенефіціари та освітні вітчизняні та іноземні заклади (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Зацікавлені сторони та їх функції в проекті NUPASS

Примітка. Складено автором на основі [40].

В частині соціального партнерства сполучною ланкою між закладами вищої освіти та громадськими організаціями є Міжнародний фонд соціальної адаптації, який є відповідальним за науковий супровід між університетом NORD та вітчизняними університетами, а також відповідальним за реалізацію заходів щодо професійної підготовки та соціальної адаптації університетами та громадськими організаціями.

Вітчизняні університети надають послуги з перепідготовки кадрів, а громадські організації надають допомогу із соціальної адаптації.

До групи бенефіціарів згідно проекту належать військовослужбовці Збройних сил України та інших військових формувань, професійні військовослужбовці, а також ветерани, які брали участь в АТО (ООС), члени їхніх сімей, члени сімей загиблих при виконанні службових обов'язків.

Відповідно до особливостей зацікавлених осіб Проект «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні» спрямований на:

- перепідготовку учасників проекту за цільовими спеціальностями, які мають попит на вітчизняному ринку праці, задля підвищення їхньої професійної конкурентоспроможності;
- забезпечення психологічної адаптації учасників проекту задля підвищення їхньої мотивації до активної соціальної адаптації в суспільстві;
- забезпечення учасників правовою адаптацією задля підвищення їхньої соціальної захищеності в умовах проживання в суспільстві;
- надання учасникам проекту допомоги в працевлаштування з метою покращення житлових умов;
- надання допомоги у створенні власного бізнесу в умовах безробіття;
- сприяння соціальному партнерстві між освітніми та діловими установами України та Норвегії [40].

Основними етапами реалізації проекту є: інформування, відбір учасників, перепідготовка та соціальна адаптація, завершення й подальша підтримка (рис. 2.3).

На етапі інформування здійснюється робота по наданні інформації усім зацікавленим особам, а також надання консультацій щодо професійної підготовки та соціальної адаптації. Інформування учасників АТО (ООС) та членів їхніх здійснюється через соціальні мережі, публікації інформації у статтях та журналах, проведення семінарів у військових частинах, міністерствах та організаціях які є соціальними партнерами, державні програми.

Відбір регіонів та університетів, а також спеціалізації здійснюється на етапі відбору, шляхом проведення зустрічей спільних зустрічей задля визначення мети та завдань проекту.

Безпосередня участь учасників проекту та виконавців здійснюється на етапі перепідготовки та соціальної адаптації, шляхом проведення навчання, психологічних тренінгів, тренінгів із працевлаштування, саморозвитку.



Рис. 2.3. Модель професійної та соціальної адаптації учасників АТО (ООС)

Примітка. Складено автором на основі [40].

На етапі завершення роботи та підтримки у майбутньому учасникам АТО (ООС) та членам їхніх сімей надається допомога у працевлаштуванні як у державних органах влади, так і у громадських організаціях. Окрім того, надається допомога у створенні власного бізнесу, де основним координатором виступають громадські організації, котрі пропонують учасникам проекту виступити в ролі консультантів, приєднатись до клубу випускників та продовжувати обмінюватись досвідом як навчання, так і досвідом розвитку бізнесу.

З метою визначення ефективності проекту здійснюється моніторинг та соціальний аудит. Командою NORD створено систему внутрішнього контролю, задля виявлення загроз репутації проекту. Соціальний аудит спрямований на оцінювання нефінансових цілей проекту за допомогою безперервного моніторингу. Соціальний аудит проводиться на основі:

- опитування учасників, що дає змогу оцінити рівень мотивації учасників, їхню здатність навчатися за програмою та активно займатись самомаркетингом. Загалом здійснюється оцінка діяльності викладачів, психологів та тренерів із працевлаштування;

- фокус-групи – з'ясовується оцінка групової діяльності як виконавців, так і викладачів задля виявлення слабких місць та напрямів покращення проекту;

- проведення психологічних тестів – визначаються підприємницькі навички, рівень психологічної стійкості та задоволення, отримані в процесі участі в проекті;

- обговорення результатів виконання проектних завдань;

- обмін інформацією між учасниками проекту та проведення спільних заходів [40].

Фінансування здійснювалось за розробленими етапами реалізації проекту, найбільшу частку витрат складає етап підготовки та соціальної адаптації, що становить 67 % від загального фінансування (рис. 2.4).

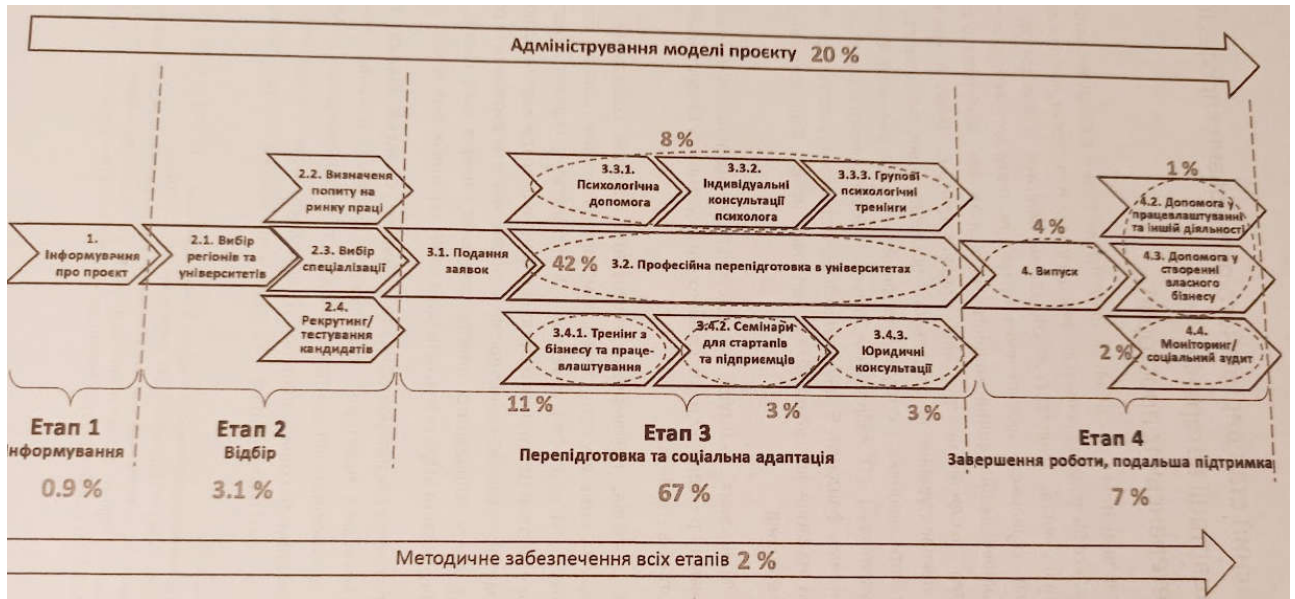


Рис. 2.4. Частка витрат на професійну та соціальну адаптацію учасників АТО (ООС)

Примітка. Складено автором на основі [40].

Розроблений проект не лише впливає на перепідготовку та соціальну адаптацію учасників АТО (ООС) та членів їхніх сімей, але і має позитивний вплив щодо зниження наслідків реформи воєнної сфери в Україні.

Задля соціального партнерства усіх сторін, які приймають участь в формуванні та реалізації проекту розробляється дорожня карта, яка спрямована на інтеграцію модулі NUPASS в державну систему (рис. 2.5).

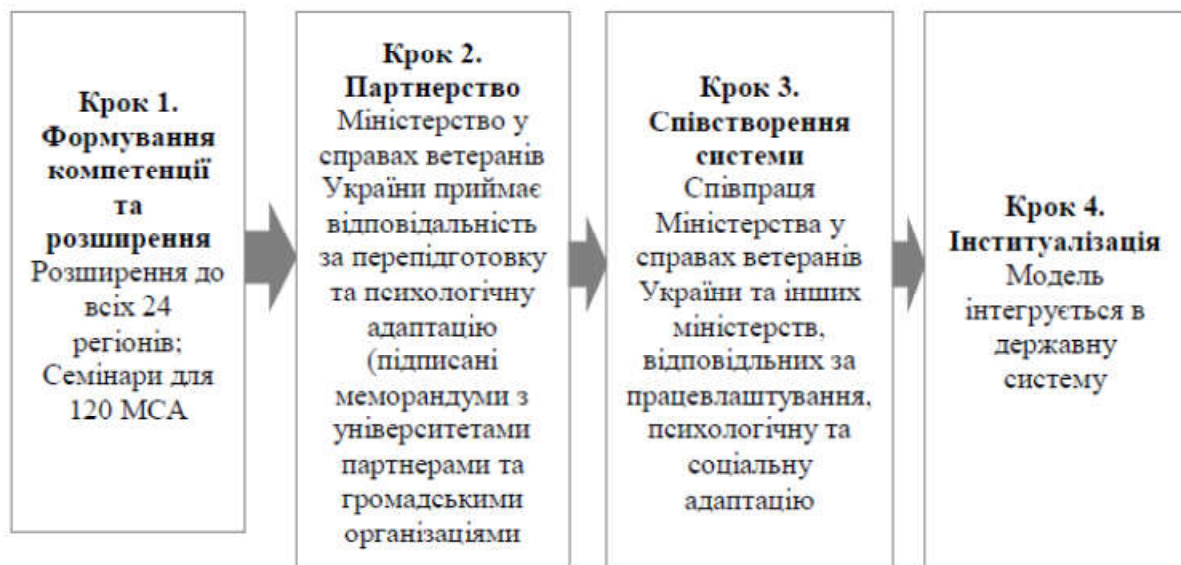


Рис. 2.5. Дорожня карта інтеграції моделі NUPASS в державну систему

Примітка. Складено автором на основі [40].

Активно соціальне партнерство використовується у проекті Західноукраїнським національним університетом м. Тернопіль, який один із перших приєднався до програми «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні». Зокрема, за час дії проекту у навчальному закладі 495 осіб пройшли перепідготовку та соціальну адаптацію, що у порівнянні з іншими партнерами є найвищий показник участі учасників АТО (ООС) та їхніх сімей (рис. 2.6).

Найбільша частка учасників Програми припадає на військовослужбовців, що становить 67,1%, відповідно на членів їхніх сімей припадає 32,9%. За напрямками підготовки найбільше пройшли перепідготовку у сфері малий бізнес та менеджмент підприємницької діяльності – 46%, найменш зацікавленими були енергозбереження та соціальна сфера – по 1%, також затребуваними було інформаційні технології, візуальна реклама – 25% учасників прийняли участь за даним напрямом.

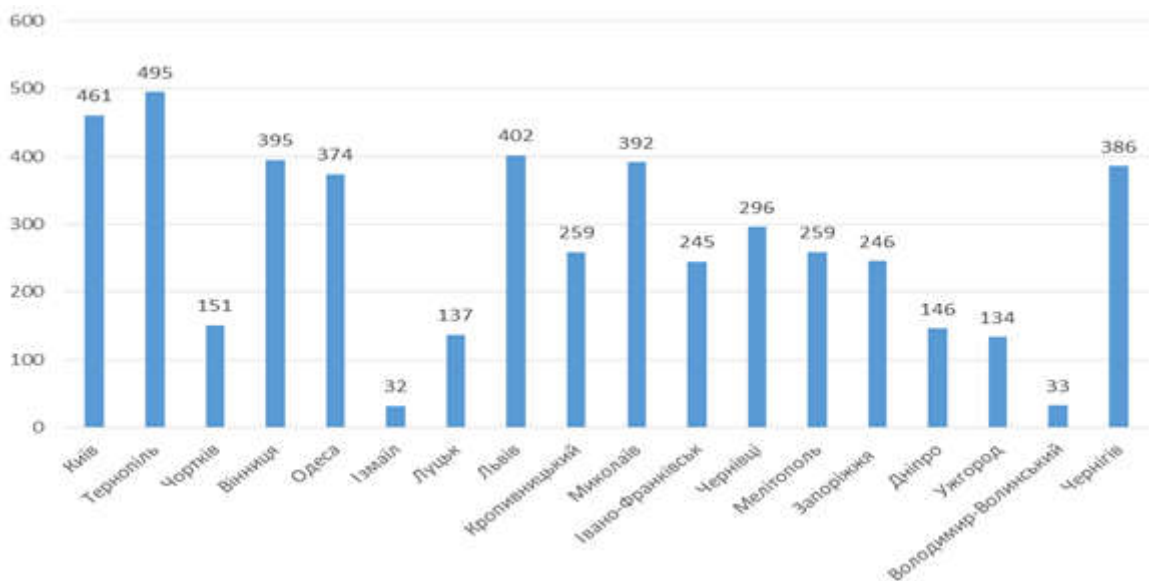


Рис. 2.6. Кількість осіб у Програмі «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні»

Примітка. Складено автором на основі [40].

Таким чином, на основі проведеного аналізу визначено, що в сучасних умовах соціальне партнерство є важливим інструментом налагодження відносин між державою, громадськими організаціями та безпосередньо учасниками АТО (ООС) та членами їхніх сімей, задля надання їм допомоги адаптуватись до процесів суспільного перетворення, шляхом перепідготовки та соціальної адаптації, що є на сьогодні розвинутим напрямом. Окрім держави, у соціальному партнерстві приймають участь і міжнародні організації, а саме Міжнародний фонд соціальної адаптації, який спільно з університетами, установами зайнятості та громадськими організаціями розробив та реалізовує Програми з допомоги учасникам АТО (ООС).

2.3. Роль громадських організацій у соціальному партнерстві

Діяльність громадських організацій будується на принципах тісної співпраці, відкритості та доступності, ґрунтується на добровільності, рівноправності та законності

Взаємозв'язок благодійності та соціальної роботи можна розглядати із двох сторін. З одного боку, благодійність є історичною причиною виникнення соціальної роботи. З іншого – сьогодні прийнято розрізняти професійну та непрофесійну соціальну роботу. Якщо перша є професійною діяльністю людей, які мають відповідну освіту та рівень кваліфікації, то друга представлена – діяльністю благодійних та громадських організацій.

Для соціальної роботи, як й у будь-якого іншого виду діяльності, характерні суб'єкт-об'єктні відносини, при цьому суб'єкти соціальної роботи –

це люди, установи, організації, соціальні інститути, покликані вирішувати (і вирішальні) ті чи інші завдання, проблеми, що стоять перед індивідом, групою чи суспільством загалом [4].

Громадські та благодійні організації є повноцінними суб'єктами соціальної роботи поряд з обласними та регіональними соціальними службами. Будучи суб'єктом непрофесійної соціальної роботи, вони доповнюють, підтримують, а в інших ситуаціях і замінюють професійну діяльність у цій галузі.

У соціальній сфері громадські організації здійснюють діагностику соціально значущих проблем; сприяють рішенню соціальних проблем регіонального та місцевого рівнів; роблять свій внесок у розвиток людського капіталу, соціальних зв'язків, рівня громадянської відповідальності всього суспільства; надають соціальні послуги, що відповідають потребам груп, мають слабку купівельну спроможність, тобто непривабливих для комерційних фірм [9, с. 123].

Благодійні та громадські організації мають низку переваг, які дозволяють їм ефективніше, ніж це робить держава, компенсувати провали ринку при реалізації соціальної політики.

Такими перевагами є децентралізація управління; адресність у надання соціальних благ та послуг; відносна незалежність від тиску політичних та економічних факторів; організаційна гнучкість, що виявляється у різноманітті форм і шляхів вирішення соціальних проблем; багатоканальність фінансування, що дає можливість залучення як бюджетних, так і позабюджетних коштів, їх акумулювання та ефективного використання; певна стійкість за умов різких змін кон'юнктури ринку внаслідок використання різних фінансових потоків та праці добровольців [15].

Соціальне партнерство у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) здійснюється громадськими організаціями, метою яких є допомога у адаптації учасників АТО, а також сприяння у вирішенні питань щодо юридичного та соціального захисту.

Нормативно-правовим актом який регулює діяльність громадських організацій є Закон України «Про громадські об'єднання». Відповідно до Закону в Україні можуть створюватись громадські об'єднання, громадські організації, громадські спілки [43].

Зокрема Законом визначено, що «громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів» [43].

Залежно від організаційної форми, громадські об'єднання створюються як організації та спілки.

Законом визначено, що «громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи; громадська спілка – це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи» [43].

Діяльність громадських організацій чи спілок здійснюється на основі затвердженого статуту та визначеними напрямками їх діяльності.

Окрім вище зазначеного Закону, діяльність громадських організацій регулюється Законом України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», Законом України «Про волонтерські діяльність», указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України, а також положеннями обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Задля налагодження співпраці держави, громадських організацій та учасників АТО Міністерством ветеранів України створено Центрів соціально-психологічної реабілітації населення [41].

Метою створення Центру є взаємодопомога та самодопомога, у яких юристи, психологи та соціальні працівники надають психологічну підтримку, сприяють у вирішенні питань, пов'язаних з оформленням документів, отриманням пільг і соціальних гарантій, психологічної адаптації,

працевлаштування, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та інших питань соціального захисту [41].

Важливим напрямом роботи громадських та волонтерських організацій є співпраця з державними службами в галузі проведення інформаційно-роз'яснювальної діяльності, у тому числі поширення інформації про соціальні права та гарантії учасників АТО (ООС). Кошти багатьох волонтерських організацій регулярно спрямовуються на розширення мережі недержавних закладів реабілітації.

Окрім, Центру соціально-психологічної реабілітації населення, на місцевому рівні допомогу учасника АТО надають, зокрема у м. Тернополі Громадська спілка «Об'єднання учасників АТО Тернополя», яка включає Громадську організацію «Учасників Антитерористичної операції Надзруччя», Громадську організацію «Спілка бійців та волонтерів АТО «Сила України», а також Громадську організацію «Учасники АТО «Побратими Тернопілля».

Спільною метою діяльності громадських організацій взаємодія з учасниками та ветеранами АТО (ООС) в частині забезпечення захисту політичних, економічних, соціальних прав, надання оздоровчої, медичної, психологічної, правової, моральної та матеріальної допомоги, у тому числі і для вирішення житлових проблем, членам організації, підтримка сімей загиблих учасників антитерористичної операції. У відповідності до мети, основні завдання громадських організацій сформовано та подано на рис. 2.7.

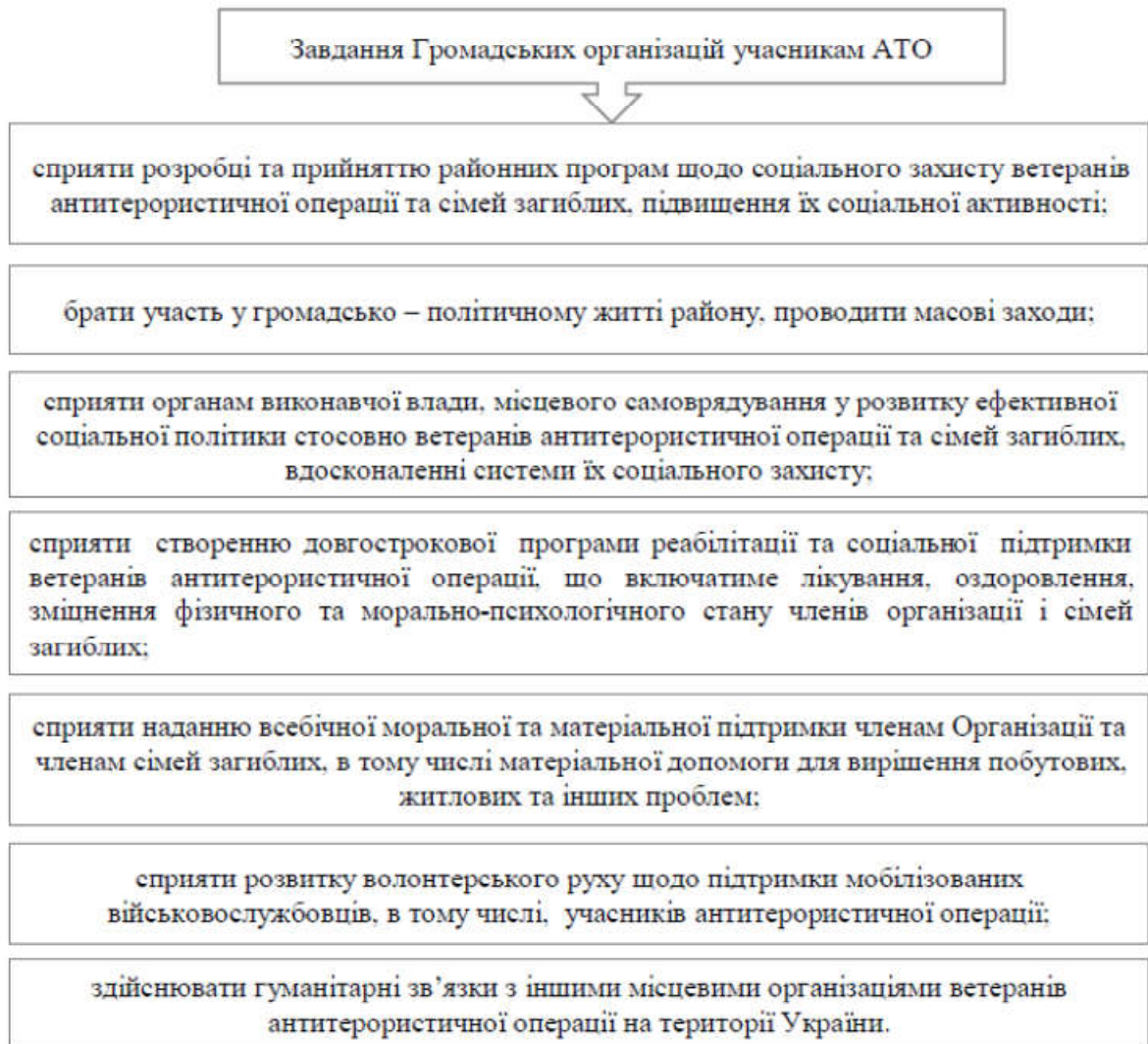


Рис. 2.7. Основні завдання Громадських організацій у сфері соціального партнерства

Примітка. Складено автором.

У відповідності до Закону України Громадські об'єднання та організації задля реалізації своєї мети та завдань мають право:

- вільно поширювати інформацію про свою діяльність, пропагувати свою мету (цілі) [43];

- звертатися у порядку, визначеному законом, до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб з пропозиціями (зауваженнями), заявами (клопотаннями), скаргами [43];

- одержувати у порядку, визначеному законом, публічну інформацію, що знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації;

- брати участь у порядку, визначеному законодавством, у розробленні проектів нормативно-правових актів, що видаються органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування і стосуються сфери діяльності громадського об'єднання та важливих питань державного і суспільного життя [43];

- проводити мирні зібрання;

- здійснювати інші права, не заборонені законом [43].

Відповідно до визначених завдань Громадські об'єднання та організації здійснюють свою діяльність у формах, які згруповано та подано на рис. 2.8.

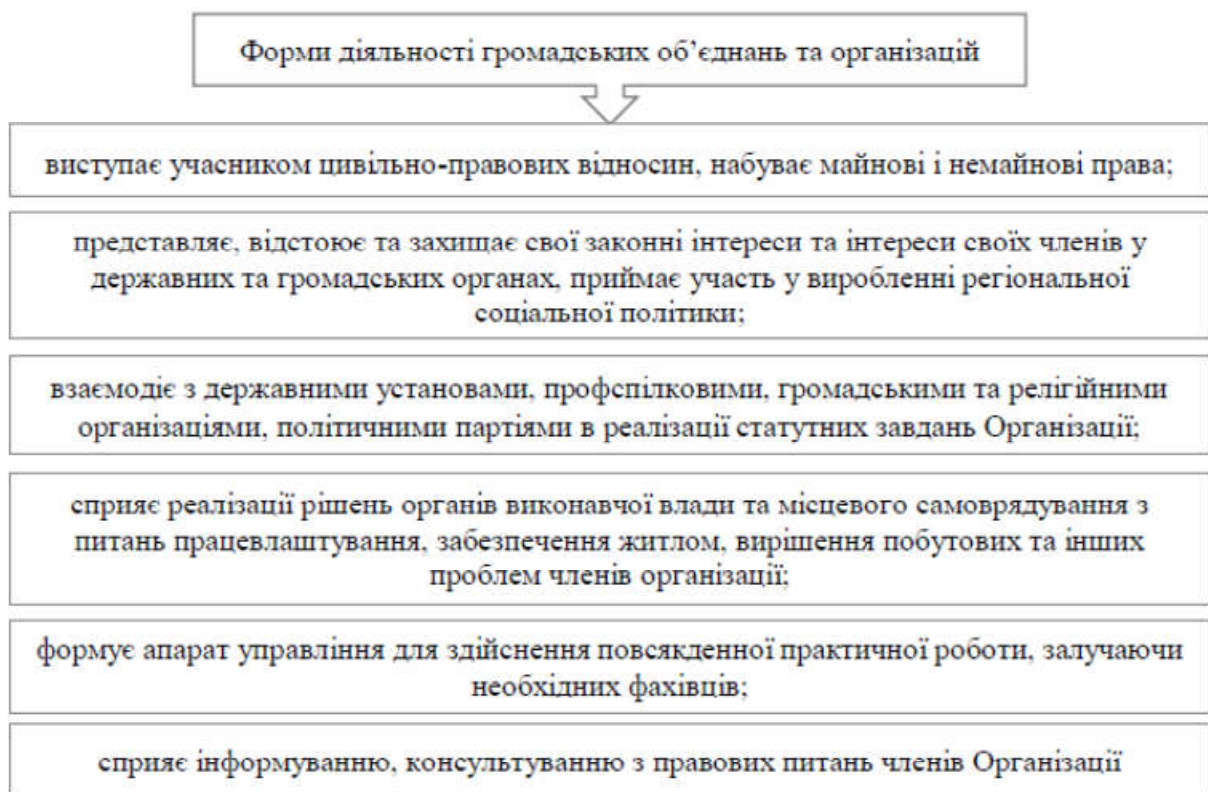


Рис. 2.8. Основні форми діяльності Громадських об'єднань та організацій

Примітка. Складено автором.

В процесі здійснення своєї діяльності Громадські об'єднання та організації формують джерела фінансування на основі цільових та членських внесків, матеріальної, фінансової та благодійної допомоги членів даних

організацій; а також за рахунок коштів або майна, які надходять у вигляді безповоротної фінансової допомоги чи добровільних пожертвувань; окрім того можуть бути кошти та майно, які передаються як членами організацій, так і іншими суб'єктами в установленому законом порядку; ресурсів від проведення волонтерської діяльності.

Сформовані ресурси організацією чи об'єднанням використовуються на матеріальну допомогу задля вирішення побутових, житлових, придбання житла, інших проблем учасників АТО, які є членами організації» виконання статутних завдань; проведення благодійних заходів; а також проведення заходів по вшануванню ветеранів, увічненню пам'яті загиблих учасників АТО.

Таким чином, на основі проведеного дослідження ролі громадських організацій у соціальному партнерстві визначено, що їх діяльність спрямована на підтримку учасників АТО (ООС) та їхніх сімей, задля надання допомоги у правовій, соціальній, адаптаційній сферах, з метою вирішення проблемних питань у даних сферах, а також представленні їх інтересів у співпраці з обласними державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, що сприяє налагодження відносин. Окрім того, громадські організації, представляючи інтереси учасників АТО (ООС) формують громадські проекти в частині надання підтримки, перепідготовки та соціальної адаптації.

Висновки до розділу 2

В сучасних умовах модель соціального партнерства характеризується переважанням роль держави у регулюванні соціально-трудова відносин; значенням регіональних особливостей у розвиток соціального партнерства; багаторівневістю партнерства та широким різновидом укладених договорів та угод.

Визначено, що основними суб'єктами соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) та членів їх сімей є державні органи, обласні державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, заклади вищої освіти, міжнародні партнери, громадські організації. У сукупності

означені суб'єкти соціального партнерства взаємодіють задля ефективної допомоги учасникам АТО, що проявляється у реалізації державних програм підтримки учасників, їх перепідготовці та наданні психологічної та соціальної допомоги, сприянні у працевлаштуванні та створенню власного бізнесу.

Однак, не дивлячись на позитивні зміни у соціальному партнерстві, необхідним є вжиття ряд заходів щодо унормування даної взаємодії шляхом удосконалення нормативно-правових актів, а також при розробленні державних програм необхідно враховувати не лише окремі питання взаємодії, а комплексно вирішувати проблемні моменти співпраці з учасниками АТО (ООС) та членами їх сімей.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ АТО

3.1. Синергетична модель соціального партнерства у сфері соціального захисту

Сьогодні соціальне партнерство виходить за рамки соціально-трудової сфери, при якому досягається єдність мети і дій різних груп соціуму, перетворюється на один з найбільш затребуваних типів соціального спілкування та взаємодії. У межах дослідження, соціальне партнерство розглядається як зацікавленість усіма цільовими групами соціуму і призводить до позитивних ефектів спільної діяльності, що ґрунтується на визнанні важливості інтересів всіх учасників та необхідності підвищення їхньої відповідальності за виконання узгоджених рішень, досягнутих під час конструктивного відкритого соціального діалогу.

У кожній країні залежно від рівня розвитку економіки, соціокультурних та інших чинників є своя специфіка організації системи соціального партнерства. Тим не менш, в рамках соціального співробітництва, що стало результатом тривалого розвитку, можна виділити відносини, що підкреслюють особливості тієї чи іншої моделі – відносини між державною владою та працівниками, відносини профспілок з представницькими організаціями роботодавців. Крім того, моделі соціального партнерства розрізняються за рівнями ведення колективних переговорів для досягнення згоди щодо основних проблем соціально-економічного розвитку.

Зміни в організації здійснюються як процес створення нових стратегічних компетенцій, що показує взаємозв'язок та взаємовплив управління змінами та стратегічного менеджменту.

Останніми роками активно розробляється концепція взаємодії держави та суб'єктів господарювання на основі мережевого підходу шляхом визначення ролі бізнесу в системі соціального партнерства. Зокрема, факторами, що спонукають до впровадження даної концепції є: зміцнення суспільних структур, складність взаємин між різними верствами населення, високий рівень

суспільних потреб та очікувань, великий масштаб невизначеності та ризику, вплив міжнародних факторів на внутрішню політику держави, воєнні дії на Сході країни.

Відповідно, необхідним є пошук нових шляхів розвитку суспільства на основі моделі взаємовідносин між різними суб'єктами суспільства. Одним із перспективних напрямів є застосування синергетики у соціальних процесах.

Застосування синергетичної моделі в соціумі сприяє подальший розвиток взаємовідносин. В основі синергетичного підходу «лежить уявлення про те, що Всесвіт інтегрує в собі неупорядкованість, невпевненість, сталу нерівноважність, незворотність процесів та явищ різноманітної природи [23].

Синергетика відкриває нові принципи створення нового складного цілого з відомих частин, пояснюючи порядок побудови складних структур, що саморозвиваються, з простих. Об'єднання структур не зводиться до простого їх складання, а насправді має місце перехід на новий якісний рівень з ефектом виникнення нової енергії.

Синергетика розкриває закономірності та умови протікання швидких, лавиноподібних процесів та процесів нелінійного, самостимулюючого зростання. Синергетику можна розглядати як теорію утворення нових якостей вищого рівня [24].

Синергетика виступає сьогодні як методологічна основа для прогностичної та управлінської діяльності у світі. Синергетична модель характеризує, мабуть, найбільш перспективний та продуктивний шлях інтенсифікації процесу навчання та підвищення ефективності роботи соціальної системи.

Методологічними особливостями дослідження складних соціально-економічних систем у рамках синергетичного підходу:

- здатність до самоорганізації та саморозвитку. Складні соціально-економічні системи проходять певні етапи розвитку, переходячи на наступний рівень не тільки і не стільки завдяки зовнішнім впливам, скільки завдяки процесам самоорганізації та саморозвитку, що дозволяють у певні моменти

(кризи, або точки біфуркації) навіть за малих зовнішніх впливах переходити на новий рівень [22];

- відкритість для зовнішніх впливів. Для саморозвитку потрібен безперервний обмін інформацією, енергією, ресурсами із довкіллям. У цьому плані будь-яка соціально-економічна система відповідає визначенню складних нелінійних систем;

- нерівноважність, нестійкість соціальних та економічних процесів. Ця теза суттєво змінює класичні уявлення про ефективність організації. Відповідно до синергетичного підходу, ефективність виявляється не лише наближенні функціонування організації до якоїсь ідеальної точки рівноваги, а здатності протистояти зовнішнім змінам при невеликих коливаннях соціально-економічних параметрів, у готовності до змін в умовах вираженої нестабільності зовнішнього середовища [23];

- нелінійність соціально-економічних змін організації, що означає, що зміни, що відбуваються в ній, не пропорційні зовнішнім змінам;

- мінливість цілей організації [22].

Сутність синергетичного підходу полягає у дослідженні процесів самоорганізації та становлення нових упорядкованих структур. Відповідно, предметом синергетики є механізм спонтанного формування та збереження складних систем, зокрема тих, які перебувають у стані стійкої нерівноваги із зовнішнім середовищем.

Синергетична модель у взаємодії держави та суспільства включає в себе інноваційну складову, яка полягає у зміні в суспільстві. Така інноваційна складова знаходиться на стику взаємодії влади та суспільства, вбираючи один з одного і переробляючи в утвореній невизначеності всі фактори соціального хаосу та соціальної самоорганізації [20, с. 63].

В сучасних умовах, Україна та більшість країн важко переносить глобальний процес соціальних інновацій, оскільки його підсилюють внутрішні реформи. Переживаючи наслідки економічної та політичної кризи, суспільство на даний час знаходиться в стані нестійкої рівноваги. До основних ознак

нестійкого стану слід віднести: високу чутливість до внутрішніх надзвичайних ситуацій, незадоволеність більшості населення рівнем життя можливостями самостійного піднесення, воєнні дії на Сході країни. В цих умовах є високий ризик переходу країни з стану нестійкої рівноваги в стан хаосу.

Прикладом такого стану можна назвати «Революцію гідності», коли суспільство не забажало залишатись на низькому рівні існування, а вибрало шлях інноваційного розвитку. Хоча, даний шлях для України виявився важким зважаючи на вторгнення на територію країни та порушення цілісності кордонів.

Окрім того, становлення нової моделі соціального партнерства передбачає не лише проведення реформ у соціальній сфері, але і необхідним є ряд заходів щодо налагодження відносин між державою, органами обласних та місцевих влад, громадськими організаціями та учасниками АТО, шляхом зміни соціального життя населення та забезпечення якісного проживання.

На відмінну від інновацій, що виникають та поширюються в суспільстві спонтанно, державні реформи впроваджуються, тобто визначається їх обов'язкове прийняття всіма громадянами, розробляються та застосовуються механізми залучення різних суб'єктів до їх реалізації. Тому, необхідним є впровадження інновацій рівномірно, задля їхнього сприйняття та позитивного їх використання.

Залежно від соціальної структури країни, реформи можуть бути реалізованими, а можуть не сприйматись суспільством, тому в такому разі потрібно здійснювати діагностику соціального середовища, яке потребує використання синергетичного підходу в управлінні процесами. Тобто, інноваційне управління полягає у здатності органів державної влади спрямовувати процеси у соціально-конструктивне русло, а також структурно та функціонально перебудовувати напрями розвитку суспільства.

Актуальність нових підходів до удосконалення механізмів державного управління в системі соціального партнерства посилюється у зв'язку із переходом до нових цивілізаційних форм. Так, ідеї соціального партнерства виражаються у тому, що суспільство не усуває суперечностей між керівниками

та тими що підлягає управління. Тому необхідним є удосконалення соціального партнерства в частині, розмежування повноважень, формування альтернативних демократичних процедур, співробітництво зацікавлених осіб та виховання культури громадян.

В сучасних умовах, якщо держава прагне підвищити добробут суспільства, вона повинна бути конкурентоспроможною на міжнародному рівні, і тим самим намагатись підвищити як якість управління, виробництва, так і забезпечити гідне проживання на території країни.

Реалізуючи інноваційні підходи в соціальному партнерстві необхідно враховувати, що влада, бізнес та громадянське суспільство є елементами соціально-економічної системи і тому форми компромісних відносин між ними повинні бути знайдені на основі визнання загальних цілей та інтересів.

Беззаперечним є той факт, що якісна і повноцінна реалізація соціальних прав учасників АТО (ООС) можлива лише за умови залучення до цього процесу максимального кола соціальних партнерів. При цьому в основі соціального партнерства має лежати консолідація спільних зусиль органів влади, служби зайнятості, підприємств, установ та організацій з метою адаптації до ринку праці, інтеграції у місцеві громади, вирішення питань зайнятості учасників АТО (ООС).

В Україні цілі суспільного розвитку, які б однозначно сприймалися і визнавалися усіма суб'єктами соціального партнерства не сформульовані і в певному сенсі можна говорити про посилення взаємодії між означеними сторонами, задля налагодження даної співпраці.

Водночас, певні кроки зроблено, що було нами розглянуто в попередніх підрозділах роботи, однак враховуючи ті обставини що відбуваються в нашому суспільстві, все ж таки необхідним є налагодження діалогу між державою, підприємствами, громадськими організація та учасниками АТО (ООС), котрі потребують прийняття виважених та конструктивних рішень.

Таким чином, необхідним є формування відповідних консолідованих структур, які задля налагодження ефективного соціального партнерства можуть

впливати на функціонування органів влади, бізнесу, громадські організації та інших учасників. Відповідно, потрібно сформувати таку систему соціального партнерства, яка б всіх об'єднала з метою забезпечення соціального діалогу та розвитку партнерських відносин у суспільстві.

3.2. Напрями розвитку соціального партнерства в сфері соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей

Вітчизняна модель інноваційного розвитку має транскордонний характер та відображає тенденції до глобалізації економічного, соціального та політичного життя, що передбачає правильне співвідношення між економічним, науково-технічним, соціальним, політичним та військово-оборонним потенціалом суспільства.

Враховуючи виклики які постали перед країною в частині соціального забезпечення учасників АТО, ООС необхідним є розроблення пріоритетних напрямів розвитку соціального партнерства.

Задля ефективного соціального партнерства необхідно розробити та впроваджувати мотиваційні заходи для роботодавців шляхом спрощення податкового навантаження на підприємця; покращення інвестиційного клімату в державі; посилення системи захисту роботодавців та працівників шляхом впровадження прозорої системи взаємовідносин у трикутнику «державна – підприємець – працівник» [22]. Слід спрямувати зусилля на мінімізацію податкових зобов'язань, ухилення від оподаткування, виведення коштів за межі України, легалізацію доходів, одержаних злочинним шляхом, та порушення бюджетних видатків.

Подальше вдосконалення системи соціального партнерства в Україні передбачає необхідність застосування сучасних інноваційних векторів реалізації державної політики у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС). Одним із таких напрямів є використання сучасних європейських

соціальних ініціатив та підприємницьких підходів до вирішення соціальних проблем, а саме підтримка та розвиток соціального підприємництва.

У сучасних умовах вагомою передумовою соціального партнерства у реалізації урядової політики в сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) є його базування на засадах соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність бізнесу поширюється на такі основні шляхи: дотримання прав людини; дотримання вимог законодавства; ділова, а також корпоративна етика; захист навколишнього природного середовища; співробітництво із зацікавленими сторонами; дотримання міжнародних норм поведінки; прозорість та підзвітність.

У відповідності до затвердженої «Стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року» основними чинниками розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні є:

- 1) відсутність достатнього рівня корпоративної культури внаслідок фінансової та економічної нестабільності бізнес-підприємств;
- 2) відсутність правових стимулів слідування закону, пошук шляхів уникнення закону та деформація правової свідомості;
- 3) низький рівень соціальної згуртованості суспільства та усвідомлення ролі бізнесу для країни в реалізації основних механізмів соціальної відповідальності;
- 4) відсутність прозорої інформації про ведення бізнесу підприємствами [55].

Не менш важливого значення у процесі соціального партнерства має розвиток соціальної згуртованості, адже вона стосується як горизонтальних зв'язків між різними суспільними групами, так і вертикальних відносин між людьми та владою. Соціальна згуртованість передбачає почуття спільності, стійкості та орієнтації на загальне благо, тому що добробут країни і особистості все більше визнаються як суспільний актив та міра оцінки людського прогресу. Соціальна згуртованість реалізується через концепцію «третіх місць».

Наступним напрямом розвитку соціального партнерства є підтримання на державному рівні розвитку концепції «третіх місць» для соціалізації та адаптації учасників АТО (ООС). Завдяки поєднанню ресурсів усіх учасників соціального партнерства створюється простір, який дозволяє долучитися до процесу реалізації державної політики у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС).

«Треті місця» сприяють соціальній згуртованості, стимулюють особливо активних людей до посилення їх інтеграції в суспільство, транслиують правильні соціальні цінності. Створення «третіх місць» повинно базуватися на інноваційності, прогресивності, свободі та креативності [33]. Це є основою для створення ініціатив, що досліджують соціальні проблеми та знаходять шляхи їх подолання через соціальне партнерство, що відповідно відбивається на покращенні якості життя.

Незважаючи на значні напрацювання в галузі удосконалення нормативно-правових механізмів публічного управління у сфері соціального захисту учасників антитерористичної операції, в українському законодавстві все ще залишається значна кількість прогалин, вирішення яких вимагає перегляду та доповнення окремих положень відповідних законів, забезпечення їх конкретизації та деталізації шляхом видання підзаконних нормативно-правових актів.

Зокрема, сприятиме захисту соціальних прав учасників АТО (ООС) реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального діалогу й соціально-трудова відносин з метою приведення їх у відповідність з нормами міжнародного права. У контексті цього має бути прийнятий закон «Про соціальне партнерство», який міститиме основні права та обов'язки сторін учасників такого процесу та доповнюватиме існуючий Закон «Про соціальний діалог».

З метою удосконалення нормативно-правових механізмів публічного управління у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) важливо залучати до законотворчого процесу громадські та ветеранські організації,

профспілки, інші сторони соціального партнерства [6]. Як показує практика, їх члени досить ґрунтовно обізнані з усіма проблемними питаннями соціального захисту учасників антитерористичної операції й готові запропонувати власні конструктивні підходи до їх вирішення.

Задля розвитку соціального партнерства необхідним є розроблення Програми підтримки учасників АТО, ООС та членів їх сімей на місцевому рівні, зокрема на рівні об'єднаних територіальних громад.

Основними завданнями Програми підтримки учасників АТО (ООС) є надання їм та членам їх сімей, у тому числі членам сімей загиблих учасників АТО (ООС), комплексних медичних, психологічних та соціальних послуг, а саме:

- максимальне сприяння вирішенню питань матеріально-побутового забезпечення учасників бойових дій та членів їх сімей, а також членів сімей загиблих під час здійснення АТО (ООС), надання їм усіх видів допомоги [52];

- соціальний супровід сімей учасників бойових дій АТО (ООС), проживаючих на території громади;

- створення належних умов для соціальної адаптації учасників бойових дій після повернення із зони проведення АТО (ООС) [33].

Відповідно до означених завдань, які повинні висвітлюватись у Програмі формуються напрями їх реалізації, до яких слід віднести:

- облік учасників АТО (ООС), членів їх сімей, а також сімей загиблих та поранених учасників АТО (ООС);

- комплексний моніторинг потреб учасників АТО (ООС), членів їх сімей, членів сімей загиблих та поранених учасників АТО (ООС) [16];

- соціальні послуги для сімей військовиків, які загинули або отримали поранення, беручи участь в АТО (ООС);

- знаходження та ведення обліку членів сімей тих, хто загинув, беручи участь в АТО (ООС), і які мають потребу в поліпшених житлових умовах, але не включені до квартирної обліку [6];

- налагодження безкоштовного забезпечення харчами дітей у

загальноосвітніх навчальних закладах, чийми батьками є учасники АТО (ООС);

– пріоритетність оформлення до дошкільних освітніх установ та гарантування безкоштовного харчування в них дітям, чийми батьками є учасники АТО (ООС);

– здійснення обслуговування на дому самотнім батькам, чії діти є загиблими внаслідок АТО (ООС) [16];

– видача одноразових грошових виплат на те, щоб вирішити соціально-побутові питання, на проведення лікування та реабілітації, допомога родинам у випадку, коли загинув учасник АТО (ООС) та необхідно провести похорони;

– гарантія для учасників АТО (ООС), що буде надано кваліфіковану медичну допомогу та реабілітаційні послуги районними медзакладами;

– надання учасникам АТО (ООС) безоплатних ліків відповідно до лікарських рецептів у випадку з амбулаторним лікуванням;

– першочерговість видачі для учасників АТО (ООС) та членів сімей загиблих, за наявності, ділянок землі для цілей, передбачених ст. 121 Земельного кодексу України;

– необхідна допомога під час працевлаштування, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікаційного рівня, залучення до громадських робіт для членів сімей тих, хто загинув, беручи участь в АТО (ООС), військовим і пораненим в АТО (ООС) [33];

– надання дров за пільговими розцінками сім'ям тих військовослужбовців, хто загинув або був поранений під час участі в АТО (ООС);

– інформування через ЗМІ про заходи, здійснені для підтримки учасників АТО (ООС) та членів їхніх сімей.

На основі розробленої Програми в процесі реалізації можливим є удосконалення елементів соціального захисту, підвищення рівня соціально-психологічного клімату, а також сприяти отриманню сім'ями додаткових соціальних гарантій та адресної допомоги, допоможе вирішити інші соціально-побутові питання. Виконуючи заходи Програми підтримки учасників АТО

(ООС), можна підвищити довіру до державних органів, сформувати позитивне ставлення до військових, сприяти патріотичному вихованню молоді.

На основі вище зазначеного, основними пріоритетними напрямками розвитку соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС можуть бути:

1. Необхідно активізувати й підвищити ефективність функцій держави в соціальному партнерстві, незалежно в якій ролі вона виступає: власником, роботодавцем, законодавцем, посередником, координатором, гарантом дотримання законодавства.

2. Формування сприятливих економічних умов, у тому числі завдяки зниженню податкового тиску і протидії корупції, що дасть змогу оновити національну економіку, детінізує її й поступово виведе з кризового становища.

3. Важливою передумовою для того, щоб узгодити інтереси учасників соціального партнерства, необхідно збільшити рівень заробітної плати, створити умови для того, щоб розвивався середній клас.

4. Оздоровити моральний клімат у соціумі, подолати корумпованість, забезпечити законність і правопорядок, відновити довіру до державних інституцій та державних службовців.

5. Необхідним є розроблення додаткових заходів, щоб мотивувати працедавців долучатися до соціального діалогу шляхом спрощення податкового навантаження на підприємця; покращення інвестиційного клімату в державі; посилення системи захисту роботодавців та працівників шляхом впровадження прозорої системи взаємовідносин у трикутнику «держава – підприємець – працівник».

Таким чином, на основі поданих напрямів розвитку соціального партнерства потрібно не лише оновити соціально-економічні напрями країни, але й у процесі взаємодії залучати до партнерства соціальні групи, задля налагодження ефективного соціального діалогу.

Висновки до розділу 3

В результаті проведеного дослідження визначено, що в сучасних умовах під час створення системи загальної безпеки необхідно враховувати інноваційні процеси, пов'язані з глобалізацією, регіональною інтеграцією, розвитком соціального виміру, високих технологій та інформатизацією суспільства.

З метою ефективного розвитку соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей необхідно переосмислити співробітництво в частині впровадження інноваційних методів управління, а також взаємодії, що базується на синергетичній моделі. Синергетична модель передбачає в процесі взаємодії держави з суспільством не лише проваджувати реформи, а поєднувати реформування з соціальним середовищем.

Задля співробітництва усіх зацікавлених осіб в соціальному партнерстві необхідно прийняти Закон «Про соціальне партнерство», який міститиме основні права та обов'язки сторін учасників такого процесу та доповнюватиме існуючий Закон «Про соціальний діалог». Активно залучати бізнес до сфери соціального обслуговування, застосовувати заходи щодо поліпшення інвестиційного середовища у сфері надання послуг соціального обслуговування загалом та соціального захисту учасників АТО, ООС; здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації ветеранів АТО (ООС), передбачити в державному бюджеті необхідні обсяги коштів; впроваджувати основні підходи і досягнення практик соціальної адаптації у практику роботи медичних організацій та спеціалізованих установ соціального обслуговування учасників АТО (ООС).

ВИСНОВКИ

Дослідження механізму соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ОСС та членів їх сімей дозволило зробити ряд теоретичних та практичних висновків:

Під соціальним партнерством слід розуміти особливий спосіб взаємодії соціальних суб'єктів на основі діалогу та консенсусу щодо пошуку, виявленню та задоволенню спільних та взаємозалежних інтересів, для якого властиві раціональність, добровільність та відтворюваність відносин сторін. У загальному розумінні термін «соціальне партнерство» характеризує весь спектр соціальних взаємодій між соціальними суб'єктами, мета яких – досягнення згоди та взаємна відмова від протиборства та конфронтації. Це відносини постійного узгодження повсякденної практичної діяльності, яка має основною метою вирішення спільних завдань.

У системі соціального партнерства особливе місце відводиться державі. З одного боку, саме держава приймає закони та інші нормативні правові акти, що формують правила і процедури форм соціального партнерства, визначає правове становище його учасників, а з іншого боку, воно має виступати посередником і гарантом при вирішенні різних конфліктів між соціальними партнерами.

Найбільш поширеною сферою соціально-партнерських відносин поки вважається сфера праці та зайнятості, де сторонами соціального партнерства є представники держави (наприклад, міністерства та відомства), представники працівників (наприклад, профспілки) та представники роботодавців (наприклад, спілки роботодавців). Тим не менш, слід мати на увазі, що соціальне партнерство як філософське поняття охоплює значно більше кола учасників. В даний час розрізняють соціальне партнерство у сфері освіти, військовій сфері.

В основу соціального партнерства держави та громадянського суспільства закладені такі визначальні принципи: зацікавленість сторін у ефективному

вирішенні суспільно значимих завдань/проблем; рівноправність взаємодіючих сторін, повага та облік їх інтересів; конструктивність у вирішенні спірних питань та завдань, що стоять перед сторонами; концентрація зусиль та ресурсів взаємодіючих сторін; добровільність прийняття сторонами зобов'язань.

Загалом усі принципи соціального партнерства ґрунтуються на взаємовідносинах між зацікавленими сторонами, які приймають участь у співпраці. Принципи соціального партнерства визначаються на основі міжнародних договорів, колективних угод, а також на основі нормативно-правових актах вітчизняного законодавства. Нажаль, поданий проект Закону України «Про соціальне партнерство» не було прийнято, що ускладнює регулювання відносин при соціальному партнерстві.

У практиці функціонування економіки розвинених країн світу склалися такі моделі соціального партнерства для підприємства: американська (однорівнева); німецька (галузева); англосаксонська (трирівнева). Побудова моделей соціального партнерства у зарубіжних країнах будується на основі нормативних документів Міжнародної організації праці, яка консолідує у собі принцип трипартизму.

Забезпечення соціального захисту учасників АТО, ООС та членів їх сімей є одним із важливих напрямів державної політики у соціальній сфері. Відповідно, основними напрямками в даній сфері необхідним є: реалізація державної політики щодо соціально-професійної адаптації учасників АТО (ООС) та членів їх сімей; організація професійної перепідготовки та навчання громадян, учасників АТО (ООС) та членів їх сімей з різних напрямів професійної діяльності; участь у виконанні державних програм зайнятості населення, у розробці та реалізації соціальних програм для різних пільгових категорій населення; соціальна підтримка, надання соціально-правових послуг.

Основними державними органами, які на основі соціального партнерства взаємодіють з учасниками АТО є Міністерства, Державні служби, обласні державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, Консультаційні групи.

Органи, на які покладено виконання загальних функцій соціального партнерства спрямовують свою діяльність на формування державної політики в частині соціального забезпечення учасників АТО (ООС) та їх сімей.

До найбільш значущих органів влади, які співпрацюють з учасниками АТО (ООС) є Міністерство соціальної політики, Міністерство оборони України, військові комісаріати, Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції. Щодо соціального захисту учасників АТО (ООС) спрямовують свою діяльність Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості.

На основі розглянутого визначено, що державні органи, на які покладено функції сприяння допомоги учасникам АТО в Україні сформовано, їхня діяльність спрямовується на формування та реалізації державних програм.

Зокрема Тернопільською обласною радою затверджено обласну «Програму підтримки осіб, які брали участь в антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил, членів сімей осіб, загиблих під час проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, членів сімей Героїв Небесної Сотні, постраждалих учасників Революції Гідності на 2020-2024 роки».

Фінансування обласної програми заплановано здійснити як за кошти обласного бюджету, так і з місцевого бюджету. На реалізацію Програми заплановано виділити з обласного бюджету 53933,7 тис. грн. та з місцевого бюджету – 27000 тис. грн.

Соціальне партнерство формується не лише на рівні України, але і виходить за її межі на основі міжнародного співробітництва з іноземними країнами, шляхом розроблення та реалізації спільних проектів. Одним із таких спільних проектів є «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні» в межах норвезько-українського співробітництва. Протягом 2015-2019 рр. перепідготовку пройшли 4843 особи включаючи офіцерів, ветеранів та членів їхніх сімей. Кількість учасників проекту, які отримали місцеве фінансування – 1168 осіб (31,8%).

Активно соціальне партнерство використовується у проекті Західноукраїнським національним університетом м. Тернопіль, який один із перших приєднався до програми «Перепідготовка та соціальна адаптація військовослужбовців та їхніх сімей в Україні». Зокрема, за час дії проекту у навчальному закладі 495 осіб пройшли перепідготовку та соціальну адаптацію, що у порівнянні з іншими партнерами є найвищий показник участі учасників АТО (ООС) та їхніх сімей.

Соціальне партнерство у сфері соціального захисту учасників АТО (ООС) здійснюється громадськими організаціями, метою яких є допомога у адаптації учасників АТО, а також сприяння у вирішенні питань щодо юридичного та соціального захисту. Нормативно-правовим актом який регулює діяльність громадських організацій є Закон України «Про громадські об'єднання». Відповідно до Закону в Україні можуть створюватись громадські об'єднання, громадські організації, громадські спілки.

Останніми роками активно розробляється концепція взаємодії держави та суб'єктів господарювання на основі мережевого підходу шляхом визначення ролі бізнесу в системі соціального партнерства. Зокрема, факторами, що спонукають до впровадження даної концепції є: зміцнення суспільних структур, складність взаємин між різними верствами населення, високий рівень суспільних потреб та очікувань, великий масштаб невизначеності та ризику, вплив міжнародних факторів на внутрішню політику держави, воєнні дії на Сході країни.

Відповідно, необхідним є пошук нових шляхів розвитку суспільства на основі моделі взаємовідносин між різними суб'єктами суспільства. Одним із перспективних напрямів є застосування синергетики у соціальних процесах. Синергетична модель у взаємодії держави та суспільства включає в себе інноваційну складову, яка полягає у зміні в суспільстві. Така інноваційна складова знаходиться на стику взаємодії влади та суспільства, вбираючи один з одного і переробляючи в утвореній невизначеності всі фактори соціального хаосу та соціальної самоорганізації.

На основі вище зазначеного, основними пріоритетними напрямками розвитку соціального партнерства у сфері соціального захисту учасників АТО, ООС можуть бути: активізація й підвищення ефективності функцій держави в соціальному партнерстві, незалежно в якій ролі вона виступає: власником, роботодавцем, законодавцем, посередником, координатором, гарантом дотримання законодавства; формування сприятливих економічних умов, у тому числі завдяки зниженню податкового тиску і протидії корупції, що дасть змогу оновити національну економіку, детінізує її й поступово виведе з кризового становища; оздоровлення морального клімату у соціумі, подолання корумпованості, забезпечення законності і правопорядку, відновлення довіри до державних інституцій та державних службовців; розроблення додаткових заходів, задля мотивації працедавців долучатися до соціального діалогу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексейчук В. В. Механізми державного управління приватним партнерством : автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Запоріжжя, 2009. 19 с.
2. Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Российская и украинская модели социального партнерства. *Вестник Томского государственного университета. Сер.: Экономика*. 2011. № 1 (13). С. 9-19.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Вікар, 2006. 725с.
4. Бортнікова О.Г. Державне управління забезпеченням соціальної безпеки та проблеми становлення соціального партнерства в Україні. *Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал*. 2012. № 13. С. 85-89.
5. Бриндіков Ю. Обґрунтування потреби цілеспрямованої реабілітаційної діяльності з військовослужбовцями, які були учасниками бойових дій. *Гірська школа Українських Карпат: науково-методичний журнал*. Івано-Франківськ, 2017. № 17. С. 140-143.
6. Бурка А.В. Правовий захист учасників антитерористичної операції та гарантії їх соціального захисту. *Міжнародний юридичний вісник: зб. наук. праць Національного університету державної податкової служби України*. 2016. Вип. 1 (3). С. 179-186.
7. Василенко О.М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_3_3 (дата звернення: 15.05.2021).
8. Васюта В.Б, Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання

соціально-трудових відносин. *Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. Випуск 21. 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/49.pdf>

9. Волинець У.А. Громадські організації в системі соціально-відповідального суспільства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2013. Вип. 9. С. 122-125.

10. Волкова Н.В. Соціальне партнерство як фактор економічної стабільності в Україні. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/25_2018_ukr/14.pdf (дата звернення: 11.03.2021).

11. Головінов О. М., Головінов М.І. Теоретичні основи і прикладні аспекти розвитку соціального партнерства в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2014. №1. С. 18-22.

12. Гребя Р. Механізми реформування системи соціальних послуг в Україні: державно-управлінський аспект. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 1 (32). С. 62-67.

13. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: підручник. 5-те вид. К.: Знання, 2011. 390 с.

14. Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції. Основні напрями діяльності. URL: <http://dsvv.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu/orhanizatsijno-planova-robotu/osnovni-napryamy-diyalnosti.html> (дата звернення: 08.09.2021).

15. Єрмакова Ж.А. Форми соціально-економічного партнерства держави та бізнесу в регіонах країни. *Ефективна економіка*. 2016. № 2. С. 13–16.

16. Зіброва О.В., Любушкіна І.О., Тур І.Ю. Розвиток соціального партнерства у системі соціального захисту. *Економіка та управління національним господарством*. 2021. Випуск 64. С. 7-10.

17. Кандагура К. Інструменти взаємодії влади з інститутами громадянського суспільства. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2014. № 1. С. 20-30.

18. Каплін С. М. Соціальне партнерство в демократичній державі: конституційно-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 4(25), том 1. URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/view/840/1174> (дата звернення: 08.09.2021).
19. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 118-123.
20. Карпичев В.С. Основания инновационного прорыва в области государственного управления. М. : Проспект, 2006. 239 с.
21. Квітка С.А. Взаємовідносини держави та бізнесу: мінливий баланс впливу. *Аспекти публічного управління*. 2014. № 11-12. С. 22-30.
22. Квітка С.А. Державне управління формування партнерських відносин між владою та бізнесом в умовах соціальних перетворень : монографія. Дніпро: Графі, 2017. 268 с.
23. Квітка С.А. Синергетична модель державного управління. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 10. С. 25-33.
24. Квітка С.А., Яценко Н.Ю. Синергетика глобалізації та державне управління. *Аспекти публічного управління*. 2014. № 5-6. С. 14-19.
25. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Норма-инфра, 1999. 263 с.
26. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Н. М. Хуторян та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 404 с.
27. Колосок А. Зарубіжний досвід формування національних тристоронніх органів соціального партнерства. *Ввічливість. Humanitas*. 2021. № 1. С. 66-73.
28. Коляда М. О. Співвідношення понять соціальне партнерство і соціальний діалог у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*. 2013. № 4. С. 291–296.
29. Кондратенко О.О. Організаційно-структурне забезпечення державного регулювання соціального захисту учасників антитерористичної

операції. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 1. С. 175-182.

30. Кравченко М.В. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 11-12 (25-26). С. 36-43.

31. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 3 (8). С. 132-141.

32. Кучер В.А. Місце та роль соціального партнерства у сучасній системі соціального захисту населення. *Державно-управлінські студії*. 2018. № 4(6). С. 27-35.

33. Кучер В.А. Соціальне партнерство в системі соціального захисту учасників АТО: постановка проблеми. *Економіка та держава: наук.-практ. журнал. Серія: державне управління*. 2019. № 1(9). С. 79-87.

34. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: монографія. Ін-т демографії та соц. досліджень. ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 244 с.

35. Міністерство соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua//dsvv.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu/orhanizatsijno-planova-robotu/osnovni-napryamy-diyalnosti.html> (дата звернення: 08.09.2021).

36. Нормативно-правова база. URL: Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції: офіційний веб сайт. URL: <http://dsvv.gov.ua/normatyvno-pravova-baza.html> (дата звернення: 08.09.2021).

37. Олефіров С.Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=631> (дата звернення: 08.09.2021)..

38. Основні права військовослужбовців в українському законодавстві. 2019. 40 с.

39. Офіційний сайт Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 08.09.2021).

40. Офіційний сайт Міжнародного фонду соціальної адаптації. URL: <https://ifsa.kiev.ua/pro-mfsa.html> (дата звернення: 08.09.2021).

41. Офіційний сайт Міністерства у справах ветеранів України. URL: <https://mva.gov.ua/ua> (дата звернення: 08.09.2021).
42. Положення про Міністерство у справах ветеранів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 № 1175. URL: <https://mva.gov.ua/ua/pro-ministerstvo/polozhennya> (дата звернення: 08.09.2021).
43. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.09.2021).
44. Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції: Указ Президента України від 18 березня 2015 року № 150/2015. URL: <https://zakon0.rada.gov.ua>. (дата звернення: 08.09.2021).
45. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
46. Про обласну програму підтримки осіб, які брали участь в антитерористичній операції, операції Об'єднаних сил, членів сімей осіб, загиблих під час проведення антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил, членів сімей Героїв Небесної Сотні, постраждалих учасників Революції Гідності на 2020-2024 роки: Рішення Тернопільської обласної ради від 28.11.2019 р. № 1507. URL: <http://te-rada.org/?id=300> (дата звернення: 08.09.2021).
47. Про свободу асоціації і захист права на організацію: Конвенція Міжнародної організації праці від 1948 р. № 87. Верховна Рада України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.09.2021).
48. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.09.2021).
49. Пшеничний С.П. Умови розвитку соціального партнерства. *Питання економіки та права*. 2013. № 12. С. 65–68.
50. Савчук Л.М. Функції соціального партнерства. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*. 2016. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_2_12.
51. Сафонов В.А. Социальное партнерство. М.: Издательство Юрайт,

2015. 395 с. URL: <https://stud.com.ua>.

52. Силенко Н.М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *«Молодий вчений»*. 2020. № 4 (80). URL: <http://molodyvchenu.in.ua/files/journal/2020/4/15.pdf>.

53. Служба зайнятості надала послуги 18,6 тис. демобілізованим учасникам АТО з початку року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news> (дата звернення: 08.09.2021).

54. Создавая социальную демократию. Сто лет социал-демократической рабочей партии Швеции / под ред. К. Мисгельда, К. Мулина, К. Омарка. Москва : Изд-во «Весь мир», 2001. 592 с.

55. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. URL: http://svb.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf (дата звернення: 08.09.2021).

56. Циганчук Н. Проблеми соціального захисту учасників АТО. Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО: зб. матеріалів всеукр. наук.-практ. конф. (19 квітня 2017 р.) [упор. Я.В. Журавель, О.С. Хопун; заг. ред. Т.В. Семигіної]. К.: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. С. 90-95.

57. Шумляєва І.Д. Удосконалення державного регулювання соціально-партнерських відносин у сфері праці. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11sidvsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11sidvsp.pdf) (дата звернення: 08.09.2021).

58. Як допомогти учаснику АТО працевлаштуватися. URL: <http://dsvv.gov.ua/yak-dopomohty-uchasnyku-atopratssevlashtuvatysya.html> (дата звернення: 08.09.2021).

59. Boyd S. Partnershipworking: European soial partnership models. Stuc, 2002.61 p.

60. EU Policy Environment. URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN (дата звернення: 08.09.2021).

61. EU Quality Assurance in vocational education and training. URL:

http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany-_the_chambers_of_commerce.aspx (дата звернення: 08.09.2021).

62. Labor Market and Salary Report. 2015. № 16. URL: http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/2015_16_Labor_Market_and_Salary_Report_limited_report.pdf (дата звернення: 08.09.2021).

63. National Profile Report on Occupational Safety and Health in China. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/policy/wcms_186991.pdf (дата звернення: 08.09.2021).

64. Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation. 2016. URL: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/\\$File/Presentation_LO_2016.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/$File/Presentation_LO_2016.pdf) (дата звернення: 08.09.2021).

65. Report European Parliament. A8-0222/2015. 30.06.2015. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&format=XML&language=EN#title2> (дата звернення: 08.09.2021).

66. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>, свободный (дата звернення: 08.09.2021).

67. U.S. Chamber Policy Priorities for 2016. URL: <https://www.uschamber.com/about-us/us-chamber-policy-priorities-2016> (дата звернення: 08.09.2021).

68. Vocational training in Germany. URL: <http://en.dgb.de/fields-ofwork/vocational-training> (дата звернення: 08.09.2021).

