

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет/
Кафедра психології та соціальної роботи

КУРОПАТВА Тетяна Русланівна

Передумови та шляхи забезпечення розвитку соціального партнерства в організації / Conditions and ways to ensure the development of social partnership in the organization

спеціальність: 231 – Соціальна робота
освітньо-професійна програма – Соціальна робота

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
СР-41
Т.Р. Куропатва

Науковий керівник:
ст. викладач М.В. Підгурська

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту

«__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

_____ А.Н. Гірняк

ТЕРНОПІЛЬ-2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ІСТОРИЧНІ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНІ УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	6
1.1. Передумови появи соціального партнерства	6
1.2. Напрями становлення системи соціального партнерства	11
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	20
2.1. Особливості соціального партнерства як моделі і доктрини	20
2.2. Шляхи вирішення проблем соціального партнерства	29
Висновки до розділу 2	32
РОЗДІЛ 3. ВИВЧЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ГРОМАДЯН З ОСНОВАМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ	33
3.1. Проблема обізнаності із ідеєю і змістом соціального партнерства	33
3.2. Практичне дослідження вивчення задоволення соціальним партнерством	35
Висновки до розділу 3	40
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Розвиток суспільних процесів, зростаюча мінливість сучасного соціального простору стають характерними рисами сьогодення. Для усунення можливостей виникнення серйозних конфліктів у суспільстві соціальним суб'єктам необхідно набути нових зв'язків, розробити особливу концепцію свого перебування у світі, осмислити перспективи соціальної еволюції. Від суспільства потрібна глибока рефлексія принципів співробітництва та комунікації, здатність адекватно реагувати на трансформацію соціального середовища та протистояти руйнівним тенденціям. В ситуації, що склалася, актуальності набуло питання про інститут соціального партнерства як один із найбільш раціональних, цивілізованих шляхів вирішення суперечностей, що виникають на різних рівнях людського співжиття.

В даний час соціальне партнерство все частіше постає інструментом регулювання різноманітних суспільних відносин, виходячи за межі соціально-трудої сфери. У становленні та розвитку системи соціального партнерства, зрештою, зацікавлені всі соціальні групи та держава в цілому, оскільки при цьому досягається стабільність у суспільстві, його прогресивний соціально-економічний розвиток. Цей феномен сприймається як чинник соціально-економічної та політичної стабільності, формування цивілізованих відносин між соціальними суб'єктами та соціальними групами, заснованих на узгодженні їхніх інтересів, котрі взаємно перетинаються. Незважаючи на зростання кількості публікацій з проблем соціального партнерства, низка суттєвих питань, які пов'язані із вивченням передумов і шляхів забезпечення розвитку цього феномену в організаціях, потребують додаткового вивчення, що зумовили вибір теми цієї кваліфікаційної роботи.

Стан дослідження проблематики. Вивчення теоретичного матеріалу, що узагальнює досвід становлення та генези соціального партнерства, а також нормативно-правової бази соціального партнерства дає можливість визначити

як позитивні, так і негативні явища в даному процесі, що гальмують проведення соціально-економічних та політичних реформ. Проблемі соціального партнерства присвячено велику кількість зарубіжної та вітчизняної літератури [1-51]. Розгляд соціального партнерства як соціокультурного явища є широкою і багатогранною проблематикою, тому дослідження цієї теми в соціальній науці неможливе без застосування низки соціологічних та юридичних концепцій. Аналіз опрацьованої літератури показує, що вони відображають різні точки зору на його характер та зміст. Розгляду соціального партнерства через призму соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями присвячено низку розвідок і фундаментальних досліджень. Ряд авторів представляють соціальне партнерство як механізм регулювання соціальних конфліктів [4; 7; 8; 15; 26; 37]. Деякі дослідники дають широке трактування соціального партнерства, розглядаючи даний феномен як універсальну спільну діяльність соціальних суб'єктів по досягненню взаємних інтересів [10; 19; 24; 31; 39; 43; 44]. Таким чином, на сьогоднішній день наявна велика кількість наукових розробок теорії та практики соціального партнерства. Однак, незважаючи на існуючі дослідження, ця проблема залишається недостатньо вивченою у контексті визначення шляхів подальшого розвитку в умовах глобалізації.

Об'єктом дослідження є соціальне партнерство як чинник формування та розвитку суспільних відносин. **Предмет дослідження:** передумови та шляхи розвитку соціального партнерства в організації.

Мета дослідження: вивчення феномена соціального партнерства, передумов його становлення та шляхів подальшого розвитку.

Завдання дослідження:

- 1) виявити історичні та соціокультурні умови становлення системи соціального партнерства;
- 2) дослідити особливості соціального партнерства як моделі і доктрини;
- 3) намітити шляхи вирішення проблем соціального партнерства;

4) провести практичне дослідження вивчення задоволення соціальним партнерством в організації.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є системний аналіз соціального партнерства як соціокультурного феномена. У своєму дослідженні ми спиралися на класичні та сучасні соціально-філософські, правові, соціологічні, економічні розробки проблеми, засновані на розумінні складної природи досліджуваного феномену, використали теоретичний та порівняльний аналіз фундаментальних та прикладних праць вітчизняних та зарубіжних дослідників сфери соціального партнерства. Нами використовувалися такі методи дослідження, як суб'єкт-об'єктні методи, загальнонаукові методи аналізу та синтезу, опитування.

Наукова новизна дослідження полягає у спробі розглянути соціальне партнерство як соціокультурну цінність сучасного суспільства та на локальному рівні організації. Її дослідження дозволило виявити механізми солідарної поведінки, намітити шляхи узгодження інтересів індивідів та соціальних груп в колективі організації. **Практичне значення** – емпірично досліджено стан обізнаності і задоволеності респондентів соціальним партнерством на різних щаблях. Результати дослідження дали підстави припустити позитивну динаміку у розвитку соціального партнерства, поінформованості працівників організацій у сфері соціального партнерства на локальному рівні.

Структура бакалаврського кваліфікаційного дослідження. Робота складається з вступу, трьох розділів з висновками до кожного з розділів, загальних висновків бакалаврського дослідження, списку 51 опрацьованого літературного джерела. Загальний обсяг дослідження становить 49 сторінок, основний текст висвітлений на 42 сторінках. Результати проведеного дослідження висвітлені у опублікованих авторських тезах.

РОЗДІЛ 1

ІСТОРИЧНІ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНІ УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Передумови появи соціального партнерства

Соціально-філософський підхід дозволяє сформувати цілісне уявлення про феномен соціального партнерства, врахувати його багатоаспектність і використовувати наявний досвід різних досліджень. Соціальне партнерство є одним із способів цивілізованого врегулювання виникають у суспільстві протиріч, прояви та підтримки економічної, соціальної та політичної стабільності суспільства. У суспільстві ринкової економіки реалізуються три основні чинники регулювання соціально-трудових відносин, на яких базується визнання партнерських взаємовідносин між найманою працею та капіталом: економічний, соціальний та політичний (зміна форм організації праці, характеру взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями у процесі виробництва; ускладнення соціальної структури суспільства, створення профспілок, активна соціальна політика держави, розвиток демократичних процедур управління суспільством та ін.

«Феномен соціального партнерства є результатом тривалої еволюції у суспільному розвитку. Теоретико-методологічною основою розробки концепції соціального партнерства стали праці Ж. Прудона (концепція гармонізації відносин), О. Конта (вивчення ролі суспільної згоди), Е. Дюркгайма (теорія соціальної солідарності), М. Вебера (теорія соціальної взаємодії), Т. Парсонса (теорія соціальної дії), Дж. Ролза (теорія соціальної справедливості), А. Турена (аналіз соціальної дії крізь призму соціально-трудової діяльності). Крім класичних праць філософів та соціологів заслуговують уваги дослідження зарубіжних економістів (Дж. Кейнса, Ф. Гаєка, Дж. Гелбрейта, Дж.С.Мілля)

політологів (Дж. Коена, Е. Арато, Ф. Шміттєра), правознавців (Л. Дюги, М. Оріу), які зробили значний внесок у наукове осмислення та розвиток ідеї соціального партнерства. Нині соціальне партнерство розглядається вченими дуже неоднозначно» [48, с. 227].

Світовий досвід свідчить, що з урахуванням особливостей історичного розвитку кожної держави, її господарської структури, правових традицій та ментальності населення національні моделі соціального партнерства набувають специфічних рис. Отже, позитивний досвід розвинених країн щодо реалізації, політики соціального партнерства, можна використовувати з урахуванням вітчизняної специфіки. Основними рисами системи соціального партнерства в Україні можуть стати характерна для шведської моделі соціального партнерства сильна соціальна політика у взаємозв'язку з особливою роллю держави у партнерських відносинах, чітка організаційна структура та законодавча база, властиві німецькій моделі, та деякі інші особливості національних моделей [50]. У цілому нині сформована модель соціального партнерства, що характеризується низкою ознак, зокрема спрямованістю соціальних суб'єктів на взаємовигідне співробітництво, соціальний діалог, рівність їхніх прав і інтересів, реалізацію прийнятих зобов'язань.

Нині соціальне партнерство постає як складний суспільний феномен, увагу до якого привернуто як з боку вчених, які займаються аналізом розвитку сучасного суспільства, так і з боку юристів, економістів, політиків, які шукають практичні шляхи зближення різних суспільних, релігійних, політичних сил у суспільстві. При цьому кожній з наук притаманний свій аспект та відповідні їй специфічні завдання дослідження цього феномену. Тому справедливо зазначають, що соціальне партнерство – явище універсальне, що вимагає спеціального аналізу, яке не може бути об'єктом дослідження тільки якоїсь однієї науки і, отже, до вивчення феномену соціального партнерства можна підходити з позицій філософії, соціології, політології, юриспруденції, економіки та управління. «Важко назвати якусь гуманітарну науку, яка б не

мала свого предмета в дослідженні, в оцінці соціального партнерства. Це дуже важливо мати на увазі, тому що в літературі трапляються спроби монополізувати соціальне партнерство у межах предмета окремої науки. Зняття проблеми монополізму є принципово важливим для розуміння того, що соціальне партнерство в повному обсязі може бути осмислене лише у поєднанні різних гуманітарних наук» [14, с. 26].

Партнерські відносини своєрідно відображаються в різних гуманітарних науках – філософії, соціології, політології, правознавстві та ін. Теоретико-методологічні основи будь-якого наукового напрямку відображають уявлення, що сформувалися, про об'єкт як певну систему, предмет дослідження. Теоретичний етап наукового дослідження спрямований на виявлення в об'єкті стійких та повторюваних зв'язків, відкриття законів та закономірностей його формування, функціонування та подальшого розвитку. Соціально-філософське знання виділяє основні форми людської діяльності, закони їх функціонування та розвитку, аналізує взаємозв'язок та взаємовплив основних сфер життєдіяльності суспільства та місце людини у цих системах. Теоретичні основи гуманітарної науки, як правило, пов'язані з розумінням місця та ролі того чи іншого феномена у соціальних процесах загалом.

Спільна діяльність різних соціальних суб'єктів, інтереси яких перетинаються, здійснювалася у всі часи, але у процесі такої діяльності кожен суб'єкт прагне задоволення своїх особистих інтересів. Досвід становлення системи соціального партнерства в європейських державах свідчить, що в демократичному суспільстві, де мають місце різні індивідуальні та групові інтереси, межа між партнерством (консенсусом) та протиборством (конфліктом) у тих чи інших сферах життєдіяльності суспільства надзвичайно нестійка: за певних обставин перше може перейти до другого. У цьому підході закладено основні проблеми, пов'язані з розумінням та розкриттям сутності соціального партнерства, яке є одним із способів вирішення соціальних протиріч у суспільстві. Гармонія – це узгодженість у поєднанні інтересів

індивідів чи соціальних груп, а конфлікт є зіткнення їх протилежних інтересів. Гармонія та конфлікт співвідносяться як єдність та боротьба протилежностей у відповідному законі діалектики, виступають як «парні категорії» діалектики соціальної взаємодії. Завдання полягає у пошуку резервів зменшення амплітуди між згодою та конфліктом.

У цьому сенсі показовим є приклад нашої держави. Соціально-економічні інтереси працівників, підприємців та інших суб'єктів у різних галузях діяльності неоднакові, більше, найчастіше суперечать одне одному. Реформи, що проводяться в країні, призвели до соціального розшарування суспільства за цілою низкою ознак, що загострює протиріччя їхніх інтересів і істотно ускладнює соціальну структуру суспільства, у зв'язку з чим проблема зняття зазначених протиріч і створення умов для гармонійного поєднання інтересів різних суб'єктів стає все більш актуальною [8; 11; 14; 22; 34; 40; 47].

Інтереси індивідів, будучи однією з характеристик особистості, виступають як спонукальні мотиви своєї діяльності, як внутрішній джерело соціальної взаємодії. Інтересом є об'єктивне ставлення спільності, групи до своїх потреб та умов власного життя. На кожному історичному щаблі розвитку суспільства поряд із особистими інтересами виникають і колективні (групові) інтереси. У процесі діяльності кожен із соціальних суб'єктів прагне реалізувати свої інтереси, у яких виражені способи задоволення потреб, і це стосується як інтересів окремих людей, і інтересів соціальних груп. Тому взаємодію людей можна як взаємодія їхніх інтересів. Об'єктивні потреби та інтереси людей визначають зміст та спрямованість їх діяльності. Інтерес має суспільно-історичне значення і залежить від рівня розвитку, духовної культури суспільства, соціальних відносин.

Існування різноманітності підходів до визначення соціального партнерства є відображенням багатоплановості соціального партнерства як соціокультурного феномену. Незважаючи на бурхливий розвиток цих відносин в останні десятиліття в багатьох державах, у тому числі і в нашій країні,

основоположні ідеї пошуку компромісних рішень, узгодження інтересів різних суб'єктів суспільних відносин і, в першу чергу, представників праці та капіталу (працівників та роботодавців), зародилися набагато раніше. Звернення до історії виникнення соціально-партнерських відносин у суспільстві, вивчення етапів їх розвитку є важливим для дослідження схильності та спрямованості до партнерства, для більш глибокого розуміння сутності соціального партнерства та вивчення способів його реалізації.

Деякі дослідники вважають, що соціальне партнерство як суспільний феномен порівняно молоде. З цією точкою зору можна погодитись, якщо розглядати безпосереднє сприйняття та активну практичну реалізацію ідей соціального партнерства, яка була характерна для другої половини ХІХ століття, і особливо для ХХ століття (появу терміну «соціальне партнерство» датується початком минулого століття).

Реальність показує, що останні півстоліття соціальне партнерство у європейських державах є ефективним регулятором відносин між соціальними групами. Однак, ідеї партнерства як взаємодії між індивідами та соціальними групами, в основі якого лежать інтереси його учасників, що взаємно перетинаються, мають тривалу історію. Феномен соціального партнерства є результатом тривалої еволюції у суспільному розвитку. Ці ідеї висувалися вченими-мислителями у різних галузях наукових знань протягом усього періоду розвитку людської цивілізації. Теорія соціального партнерства формувалася протягом тривалого шляху філософської, соціологічної, економічної, політичної та юридичної думки. На всіх етапах розвитку партнерських відносин дослідники доводили, що [3; 12; 26; 34; 47]:

1) концепція соціально-партнерської взаємодії тісно взаємопов'язана з проблемами протиборства інтересів, проте не зводиться до них;

2) соціальне партнерство виникає як специфічна реакція на конфлікти, що виникають, пошук шляхів їх врегулювання на основі узгодження індивідуальних інтересів індивідів або соціальних груп;

3) подолання виникаючих конфліктів між соціальними суб'єктами та шляхи встановлення цивілізованих відносин, у тому числі при використанні найманої праці, можливі на основі співробітництва, досягнення оптимального балансу інтересів взаємодіючих суб'єктів.

Цікаво відзначити, що кілька тисячоліть тому було сформульовано звані «етичні» принципи взаємодії як необхідні передумови партнерства. Так, ще у Давньому Єгипті визнали необхідність дотримання правил «чесної гри». Відповідно до індійської та китайської філософії, чесна поведінка та поступливість є основою досягнення згоди. Позитивність взаємодії індивідів не мислилася без компромісу. Тільки така взаємодія здатна пом'якшити протиріччя. Передумови формування ідеї соціального партнерства зустрічаються в працях давніх мислителів. Основою первісної концепції партнерства стали ідеї «природно громадянського стану суспільства», які змінювали ідеї «природного стану», де є панування культу сили та боротьба всіх проти всього. Античні філософи передбачали мету зробити людське співжиття, державу придатною для людини через оволодіння останнім знанням добра, блага, а також самими чеснотами. Вони висували ідеї про партнерство громадян як рівних та вільних індивідів. Ще філософ Платон зробив спробу створити модель держави, яка уособлювала розум і чесноту. Його «ідеальна держава», основним принципом якого він вважав справедливість, побудована на знанні правління обраних обдарованих та підготовлених, високоморальних філософів-мудреців, які мають керувати такою державою [17].

1.2. Напрями становлення системи соціального партнерства

Розвиток системи соціального партнерства, як однієї з форм регулювання соціально-трудова відносин на сучасному етапі ринкових перетворень, є, мабуть, найактуальнішою проблемою сьогодення. Ідея соціального партнерства

займає найважливіше місце в науковому аналізі сучасного суспільства, еволюції трудових відносин та законодавчих практик багатьох країн світу. Вперше ідея соціального партнерства утвердилася у законодавстві ряду європейських країн (Німеччина, Австрія, Скандинавія) у 60-ті роки минулого століття як результат багаторічного пошуку ефективних форм регулювання соціально-трудова відносин [17].

Нині визначають соціальне партнерство як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих та уряду розробляють комплекс узгоджених та багато сторонніх питань для вирішення соціально-економічних проблем шляхом знаходження компромісів. Таким чином, системотвірним елементом ідеї соціального партнерства є соціальний діалог та пошук компромісів основних учасників – держави, роботодавців та працівників в особі профспілок. Ось чому поряд з поняттям «соціальне партнерство» стала вельми поширеною поняття «трипартизм».

В даний час широко дискутується тема взаємодії учасників соціального партнерства, необхідність домінування тієї чи іншої сторони, а також можливості узгодження інтересів: «держава – наймані працівники», «держава – бізнес», «бізнес – наймані працівники». З усіх зазначених питань немає єдності думок, існують розбіжності у визначенні перспектив розвитку та взаємодії учасників соціального діалогу. Проте навіть конституційне проголошення соціального статусу держави не гарантує підвищення рівня та якості життя, соціальних захищень і безпеки життєдіяльності, мінімізації соціальних ризиків, у тому числі й у трудовій сфері.

Найважливішим механізмом та напрямом розвитку соціальної держави та соціальної політики є соціальне партнерство. Соціальне партнерство, являючи собою особливий тип суспільних (соціально-трудова) відносин, виражає саму сутнісну характеристику соціальної держави, основним принципом функціонування якої є баланс інтересів основних соціальних груп суспільства. У соціальній державі соціальне партнерство як особливий механізм

регулювання трудових відносин спрямоване на реалізацію принципу рівноправних переговорів, досягнення компромісу між державною владою, роботодавцями та працівниками та сприяє зниженню ризиків у соціально-трудовій сфері. Для соціальної держави як виразника суспільних інтересів соціальне партнерство є найважливішим елементом його ідеології, умовою політичної стабільності суспільства, соціального світу та економічного прогресу.

Соціальне партнерство також постає напрямом удосконалення соціальної держави. Саме в ході колективних переговорів, взаємних консультацій, участі працівників в управлінні відбувається взаємне збагачення учасників соціального діалогу, підвищення рівня демократичності та розвиток інститутів громадянського суспільства. Головне завдання соціальної держави як одного з партнерів полягає у створенні умов для взаємодії, зреалізації громадянських та політичних прав без втручання та авторитарного тиску в діяльність підприємців та профспілок. Метою також є встановлення рамок і правил гри, в межах яких соціальні партнери зберігають свою незалежність.

Удосконалення представництва держави в системі соціального партнерства доцільно, на наш погляд, розглядати в рамках удосконалення її функцій як соціального партнера.

По-перше, держава є великим роботодавцем, що, у свою чергу, передбачає соціально відповідальну політику в системі трудових відносин. Саме держава як найбільший роботодавець має значний вплив на соціально-трудові відносини в цілому. Це стосується і політики в галузі доходів, створення робочих місць, програм зайнятості. Так, наприклад, саме держава має використовувати державний сектор як орієнтир для приватного сектору в галузі створення гідних умов праці, заробітної плати та систем стимулювання, соціальної захищеності працівників.

По-друге, держава постає як гарант найважливіших громадянських прав, які необхідні для ефективного функціонування системи соціального

партнерства, реалізації прав працівників та профспілок, підприємців та їх спілок. Головні функції держави в даному випадку – це організатора та координатора. Держава розробляє основні правила, норми та механізми взаємодії сторін, формує порядок визначення мінімальних трудових стандартів (мінімального рівня оплати праці, соціальних пільг та гарантій). Таким чином, держава може широко використовувати непрямі економічні регулятори у вигляді соціальних норм і нормативів, для роботодавців – інвестиції, податкові пільги, кредити, державне замовлення, ліцензії, зони вільної торгівлі або особливі економічні зони; для працівників – гарантії від безробіття та додаткові заходи соціального захисту.

По-третє, будучи повноправним учасником соціального діалогу, держава виступає і як сторона на переговорах і в консультаціях і може розглядатися як незалежний регулятор системи соціального партнерства та трудових відносин загалом. Тресторонні переговори призводять до тресторонніх угод, у яких, з одного боку, визначаються зобов'язання кожної зі сторін, а з іншого – виробляються основні напрями економічної, промислової та соціальної політики в нашій країні. Консультації ж, на відміну переговорів, дозволяють державі від імені уряду та регіональних органів влади реалізувати власні переваги щодо основних напрямів соціально економічної політики. Необхідно зазначити, що в періоди соціальної напруженості та економічної стагнації держава повинна виробляти запобіжні заходи щодо недопущення застійних явищ на ринку праці, зниження рівня життя, а також спрямованих на запобігання інфляції та зниження конкурентоспроможності в тих чи інших галузях. Щоб досягти цих цілей, держава має право вдатися до контролю чи переконання. Контроль може виявлятися у таких формах, як законодавче заморожування за робітну плату, встановлення гранично допустимих надбавок, а також у примусовому продовженні чинних колективних договорів. Переконання може реалізовуватись у таких формах, як апеляція до суспільної думки з метою посилення суспільного тиску на соціальних партнерів.

По-четверте, однією з найважливіших функцій держави як соціального партнера є функція арбітра, примирителя та посередника. Саме під егідою держави здійснюється вирішення колективних конфліктів за допомогою примирливих та арбітражних процедур. Як показує досвід високорозвинутих країн, подібні адміністративні процедури більш ефективні, аніж судові розгляди, оскільки не призводять до затяжних та небажаних наслідків, зокрема страйків [17].

По-п'яте, держава у системі соціального партнерства виконує і функцію організатора. Реалізація даної функції передбачає законодавче закріплення угод, що досягаються партнерами в ході соціального діалогу. Причому для держави і суспільства загалом важливо створити умови для вироблення таких домовленостей і забезпечити контроль за їх дотриманням. У рамках організаційного забезпечення реалізації соціального партнерства в нашій країні необхідно вирішувати і низку координаційних питань. Наприклад, найважливішими функціями держави стають ув'язування генеральної угоди з галузевими та регіональними, координація діяльності тристоронньої комісії; визначення переліку питань, які вирішуються за участю уряду та/або без такого.

По-шосте, найважливішою функцією держави є і роль координатора. Значення цієї функції посилюється складністю та багаторівневим характером угоди в системі соціального партнерства та нерівномірністю розвитку регіонів та громад. Так, широкий розкид рівня цін, різний економічний потенціал, значна диференціація в заробітній платі та рівні соціальних пільг та виплат викликають найгостріші проблеми у здійсненні договірних процесів. Внаслідок цього саме на основі координації таких угод можуть передбачатися єдиний порядок виплати заробітної плати, допустимий рівень безробіття, спеціально розроблені заходи щодо реалізації державної політики зайнятості, програм з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

По-сьоме, остання функція – це функція інформатора (інформаційна функція). Саме державі, на нашу думку, за допомогою ЗМІ та формування громадської думки належить лідируюча роль у просуванні ідей соціального партнерства. Для цього необхідно задіяти і мережу Інтернет, і наукову спільноту.

Таким чином, держава в системі соціального партнерства має виконувати функції гаранта основних прав і свобод, арбітра у разі виникнення конфліктів на виробництві, організатора та координатора переговорних процесів. Держава також покликана створювати умови для цивілізованої системи соціального партнерства, формуючи законодавчо-правову та нормативну базу. Все більшу роль у процесах узгодження інтересів роботодавців, працівників і держави починають відігравати об'єднання роботодавців, об'єднання «парасолькового типу», до складу яких входять як галузеві об'єднання, так і об'єднання, створені за принципом певних форм господарювання та власності. Мета законного представництва підприємців (роботодавців) у системі соціального партнерства – захист економічних інтересів і прав своїх членів у сфері соціально трудових відносин. Законодавством також передбачено взаємодію об'єднань роботодавців з органами державної влади та місцевого самоврядування.

У більшості країн світу різні об'єднання та асоціації підприємців склалися раніше, ніж спілки найманих працівників. Це пов'язано в першу чергу з тим, що спочатку бізнес здійснював в основному економічні функції і вступав у діалог у більшості випадків з державними структурами з метою прийняття найбільш вигідних для бізнесу рішень. Надалі, з розвитком робочого руху та формуванням спілок, що захищають інтереси найманих працівників, виникла необхідність їх взаємодії з останніми при проведенні переговорів та консультацій, вирішенні спірних питань.

Організації та об'єднання роботодавців у системі соціального партнерства виконують наступні функції:

1. Захист інтересів своїх членів на внутрішньому і зовнішньому ринках.
2. Представництво бізнесу в соціально-трудовах відносинах і вироблення основних напрямів розвитку соціально-трудової сфери.
3. Забезпечення взаємодії підприємців і держави щодо вироблення основних напрямів політики в соціально-трудовій сфері (питання щодо оплати праці та умов праці, зайнятості, створення робочих місць).
4. Укладання колективних договорів та угод, контроль за їх реалізацією.
5. Врегулювання трудових конфліктів та спірних питань із профспілками.

«В Україні до сторін соціального діалогу належать: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктом якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні сторонами соціального діалогу будуть: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона орендарів, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством; на локальному рівні – сторона

працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця» [7, с. 94].

Висновки до розділу 1

Аналіз сучасного стану справ у соціальному партнерстві дозволяє виділити такі основні проблеми та негативні тенденції. По-перше, недостатній мобілізаційний та лобістський потенціал багатьох підприємницьких об'єднань. Це проявляється в тому числі в розбіжності та конфлікті інтересів, що суттєво знижує ефективність як самих об'єднань, так і прийнятих рішень. Відсутність організованої згуртованості та відповідальності за прийняті рішення проявляється в декларованому характері багатьох ініціатив, необов'язковості підписаних угод. По-друге, нерівномірність формування інститутів представництва на регіональному рівні, неготовність і небажання підприємців брати на себе додаткову відповідальність та турботу. Головно причини низької активності роботодавців пов'язані зі складною економічною ситуацією, низькою активністю самих працівників. Спостерігається також украй нерівномірний розподіл об'єднань за галузями та секторами економіки. По-третє, недостатній рівень сформованості, систематизованості та усвідомлення системи пріоритетів роботодавців як учасника соціального партнерства та сторони у соціальному діалозі. Серед пріоритетів розвитку бізнесу домінують економічні цілі. По-четверте, недостатній розвиток елементів інфраструктури також негативно впливає на розвиток соціального партнерства (інститути соціального діалогу, інформаційна підтримка, норми та процедури, загальновизнані принципи взаємодії, кваліфіковані кадри).

Можна констатувати, що удосконалення соціального партнерства має йти за двома основними напрямками. Перший: підвищення соціальної відповідальності бізнесу та розвиток соціального діалогу за участю уряду, який все більшою мірою має відігравати роль гаранта. Другий: проведення ефективної соціальної політики, спрямованої на працівників підприємства та спільне з профспілками прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів та соціальних цілей розвитку. Одним із головних завдань, які стоять у процесі регулювання соціально-трудова відносин, має стати зміщення акцентів та пріоритетів: від представництва інтересів підприємців у бік вироблення корпоративних принципів поведінки, норм, правил, що забезпечують солідарність усіх сторін соціального партнерства. Формування такої політики, коли порушення досягнутих домовленостей та угод, прояв безвідповідальної поведінки у питаннях оплати праці, зайнятості, умов праці можуть бути прирівняні до недобросовісної конкуренції.

РОЗДІЛ 2

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Особливості соціального партнерства як моделі і доктрини

Соціальне партнерство – це один із способів просування соціально-групових інтересів, який одержав поширення і доказав ефективність у певних історичних і політичних умовах. Однак поточний стан моделі соціального партнерства багатьма фахівцями діагностується як неоднозначний, оскільки більше не служить ефективним інструментом відстоювання інтересів робітничого класу та найбільш бідної частини суспільства. Передумовами соціального партнерства у минулих століттях стала поява масового, впливового та радикального соціального руху робітничого класу. Соціальне партнерство стало формою пом'якшення міжкласової соціальної боротьби. Стагнація профспілкового руху в низці провідних країн та криза традиційної соціал-демократії створили нову реальність. Сила однієї із сторін соціального партнерства значно зменшувалася. Правлячий клас почав глобальний наступ на соціальні та трудові права населення. У цих умовах соціальне партнерство втратило змістовий сенс. Інститути соціального партнерства показали безсилля перед відстоюванням прав громадян на пенсію, медичну допомогу, доступну освіту, гідну заробітну плату, гарантовані робочі місця та захист від бідності.

Термін «соціальне партнерство» дуже популярний як у сфері державного управління, так і в полі академічних досліджень, можна говорити навіть про своєрідну моду на «соціальне партнерство». Це словосполучення широко вживається в нормативно-правових актах і водночас часто стає об'єктом наукового аналізу. За цим терміном стоїть цілісна теоретична концепція, яка виявляє себе і як наукова парадигма, що описує сучасне суспільство, і як ідеологічний компонент, частина політичного процесу.

Існує безліч визначень соціального партнерства (див. [1-51]). Дане поняття прийшло у вітчизняний дискурс із західної соціальної науки. Передумовою концепції можна назвати Статут Міжнародної організації праці (МОП) 1919 року, в якому було згадано принцип тристороннього співробітництва робітників, роботодавців та представників уряду. В Північній Америці та Західній Європі термін з'явився в 1970-і роки, а в наступному десятилітті набув широкого поширення [17]. У нас цей термін став використовуватися в гуманітарних дисциплінах, а потім і у сфері державного управління, вже після здобуття незалежності. Базова сфера застосування концепції – трудові відносини. Конфлікт робітників і роботодавців досі характеризується високою інтенсивністю, напругою та антагонізмом. Крім того, через суспільство проходять й інші лінії соціального розлому: можна говорити про конфлікт корпоративних інтересів та інтересів різних соціальних груп (наприклад, у питаннях екології, розвитку місцевих спільнот, прав споживачів тощо), про конфлікт найбагатшою, найбільш забезпеченою частини суспільства та сукупного прошарку бідних, малозабезпеченої частини громадян. Соціальне партнерство претендує на те, щоб виступити на найбільш досконалим засобом протидії класовим конфліктам, що породжується капіталістичним суспільством, способом згладжування та інституціоналізації конфліктних протиріч і суперечностей.

Ми відштовхуємося від наступного визначення соціального партнерства. Це цивілізована система суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, що будується на узгодженні та захисті інтересів працівників, роботодавців, підприємців, органів державної влади та місцевого самоврядування на основі договорів, угод, досягнення компромісу, консенсусу з актуальних проблем економічного та соціально-політичного життя суспільства [20]. Тут простежується три значущі тези:

- 1) соціальне партнерство визначається як щось цивілізоване, що протистоїть нецивілізованому, дикому;

2) соціальне партнерство передбачає враховувати інтереси всіх учасників процесу – ніхто не програє;

3) воно будується на діалозі та консенсусі.

Фактично соціальне партнерство представляється як ідеологія компромісу, до якого повинні прагнути соціальні групи в сучасному суспільстві. Близьке до цього визначення, де соціальне партнерство позначене як соціальна дія, заснована на почутті людської солідарності та відповідальності за проблему, що розділяється. Далі соціальне партнерство описується як ситуація, коли соціальні групи з різними класовими позиціями діють виходячи із спільних інтересів.

Таким чином, суть цього явища знову проявляється у ситуації взаємодії соціальних груп. Щоправда, у цьому визначенні джерелом цієї взаємодії є певне почуття «солідарності» і «відповідальності». Також соціальне партнерство означають як відношення між основними соціальними групами суспільства у здійсненні певного соціального порядку, побудованого на можливості та необхідності обліку та реалізації інтересів сторін на основі згоди та взаєморозуміння. Тут також відображена сутність соціального партнерства як упорядкованих відносин соціальних груп, які намагаються неконфліктним чином дотриматися своїх інтересів.

Таким чином, у всіх представлених визначеннях соціальне партнерство постає як ситуація, коли сторони з різними соціальними інтересами переходять від конфлікту до діалогу та подальшої згоди. Ключова ідея концепції постає в одній фразі: для соціальних груп з різними інтересами доцільно вести переговори та шукати компроміс. І це не просто теоретична концепція: соціальне партнерство має реальне втілення у поширених у всьому світі інститутах трипартизму, тристоронніх комісіях, утворених профспілками, об'єднаннями роботодавців та державою для укладання угод з найбільш актуальних питань суспільного розвитку (оплата праці, умови праці, зайнятість

та ін.). Такі комісії, як правило, мають офіційний статус, закріпленій у нормативно-правовій базі кожної держави [22; 31; 37].

Проте чи можна назвати соціальне партнерство ефективною стратегією поведінки для всіх соціальних груп. Ряд факторів не дозволить ствердно відповісти. Якщо повернутись до логічного початку концепції соціального партнерства, то його першоджерело криється у факті латентного соціального конфлікту, який укладений у структурі сучасного класового суспільства. Соціальне партнерство – це відповідь на реальний соціальний виклик. Однак історично першим ступенем прояву класових протиріч є класова боротьба, апогеєм якої стала революційна хвиля кінця XIX – початку XX століття. Радикалізм організованого робітничого класу, робітничого руху, науково сформульований у доктрині марксизму, що закликає до революційного повалення існуючого суспільного устрою, можна назвати першою спробою вирішення класових протиріч. Однак якщо в її концептуальній основі робиться акцент на непереборність класових відмінностей і можливість розв’язання класового антагонізму виключно конфліктним шляхом, що знайшло втілення у більшовицькому проєкті, то соціальне партнерство стало іншою відповіддю на класовий конфлікт. І відповідь ця виходила від правого крила світового соціал-демократичного руху. Можна сміливо сказати, що доктрина класової згоди стала критичним переосмисленням теорії та практики радикального марксизму. Таким чином, в ідеологічному відношенні соціальне партнерство можна назвати доктриною вирішення класових протиріч ненасильницьким, еволюційним, договірним способом.

Саме еволюційний, партнерський погляд на соціальний конфлікт був зреалізований у повоєнні роки другої світової в країнах капіталістичного першого світу. Широкому впровадженню практики соціального партнерства і трипартизму сприяв глобальний політичний та електоральний успіх соціал-демократів, яким вдалося сформувати уряди та запуснути програми економічних, соціальних, трудових реформ у багатьох розвинених країнах

(«Новий курс» Рузвельта в США, реформи Еттли) у Великій Британії, реформи соціал-демократів у скандинавських країнах та ін.). Можна сказати, що до останньої третини ХХ століття механізми тристоронніх комісій, генеральних колективних угод, корпоративної відповідальності стали масовою практикою, а трипартизм у Швеції, Норвегії чи Великій Британії – ідеальною моделлю того, як сучасне суспільство має долати соціальні та класові протиріччя методами соціального партнерства. Проблема в тому, що в суспільному, академічному, політичному дискурсах, як і раніше, домінує інерційний погляд на соціальне партнерство як на механізм, який зарекомендував себе за кілька десятиліть і є даністю на всі часи. Однак і досвід нашої країни, і ситуація в розвинених країнах показують, що модель соціального партнерства все активніше зіштовхується з низкою фундаментальних протиріч і суперечностей (див. [4; 7; 12; 17; 24; 33; 40; 44; 47]).

Найважливіші з них – криза соціал-демократичного, кейнсіанського проекту і глобальний наступ ідеології і практики монетарного неолібералізму, який будується на визнанні привілейованого становища інтересів бізнесу і корпорацій по відношенню до робітничого класу, широких верств населення і окремим соціальних груп. Наслідком цього стала практика демонтажу інституцій соціальної держави, скорочення соціальних витрат, перегляду трудових та соціальних прав громадян, послаблення впливу профспілок на економічну політику країн і корпорацій. З цього моменту спостерігається соціальна ситуація, коли фіксується зростання глобальної бідності, соціальної нерівності та ерозія трудових гарантій, але при цьому продовжують роботу інститути тристоронніх комісій, угод, зберігається навіть риторика партнерства, згоди, діалогу, що вступає у суперечність з соціальною реальністю.

Кейси таких суперечностей можна зафіксувати у вигляді спроби перегляду пенсійних прав громадян (підвищення пенсійного віку та необхідного трудового стажу, зниження розмірів пенсій), скорочення прав на соціальне забезпечення (зменшення величини соціальної допомоги, відмови у

пільгах), перегляду трудового законодавства (полегшення можливостей звільнення працівників, відмови у доплатах за понаднормову, шкідливу, надінтенсивну працю, відмови від гарантій зайнятості). Тут можна говорити про системну тенденцію: політика жорсткої економії в країнах Південної Європи (Греція, Іспанія, Італія) та Ірландії, перегляд генеральних угод профспілок-роботодавців у Швеції та Норвегії у 1990-і роки, неоліберальні реформи у Східній Європі, політика «тетчеризму» у Великій Британії та «рейганоміки» в США – спірні з погляду інтересів великих соціальних груп, але заходи перегляду трудових прав і соціальних гарантій, які безальтернативно і безапеляційно проводяться, фактично нав'язувалися суспільству без реального діалогу та досягнення консенсусу [17; 35; 43].

Особливою специфікою наділено формування соціального партнерства в нашій державі. При цьому на вітчизняний ґрунт вона переносилася в умовах важкої економічної кризи, різкого падіння рівня життя, нелегітимної приватизації державної власності, перманентної політичної кризи та масових соціально-політичних протестів. Незважаючи на це, державний апарат вжив енергійних заходів щодо конструювання механізмів трипартизму та включив ідею соціального партнерства до політичного порядку. Склалася суперечлива ситуація: риторика соціального партнерства поєднувалася з такими заходами, як реструктуризація промисловості, що проводиться без будь-якого реального механізму зворотного зв'язку. Даний кейс виявив абсолютну декоративність і фіктивність механізмів соціального партнерства, багато в чому дискредитувавши ідею вже на етапі її становлення. Проте концепція соціального партнерства дожила донині, залишаючись частим об'єктом наукового аналізу та основним підходом у роботі значної частини профспілок, громадських рухів, державних інститутів.

Зростання соціальних конфліктів і радикалізму, криза усталених партійно-політичних систем – це спостерігається наслідок кризи механізму соціального партнерства в тих країнах, де вона раніше успішно функціонувала.

Загалом можна виділити кілька протиріч, що спричинили кризу соціального партнерства.

1. Порухення класового балансу сил. У концептуальній основі парадигми соціального партнерства приховано внутрішню суперечність, оскільки вона розглядається з позитивістської точки зору як щось універсальне, дане на всі часи. Іншими словами, соціальне партнерство бачиться як позитивно забарвлена реальність, як щось суто позитивне. Ця концепція завоювала право на життя в результаті тривалого етапу боротьби робочого руху та прогресивних соціальних сил за соціальні, політичні реформи та представництво класових інтересів. Причому формами цієї боротьби стали як тредюніоністські та соціал-демократичні рухи в країнах Європи та Північної Америки, так і перспектива революційного розвитку подій. Не можна не відзначити, що активність, радикалізм, масовість європейських профспілок, образ можливого революційного сценарію розвитку подій разом із конкуренцією між західними країнами та радянським проектом, не тільки військово-політичної, а й соціально-економічної, стали тими факторами, які змусили панівні еліти погодитися на соціальні поступки та діалог із представниками нижчих класів. Таким чином, практика соціального партнерства можлива лише тоді, коли з двох сторін переговорного процесу присутні реальні суспільно-політичні сили, готові та здатні боротися за свої інтереси. Розпад соціалістичного блоку разом з ослабленням профспілкового руху в розвинених індустріальних країнах у 1980-90-і роки створив нову реальність; бізнес більше не був готовий йти на широкі поступки, а в результаті почалося описане вище наступ на трудові та соціальні права громадян.

2. Падіння впливу лівого, соціал-демократичного руху, ерозія партійного класового представництва. Хоча класична концепція соціального партнерства виходить з позиціонування держави як незалежного арбітра у відповідності до класових інтересів, історично можна зафіксувати, що реальний успіх політики соціального партнерства відповідав політичному зростанню впливу лівого,

соціал-демократичного руху. Позиція держави, яка дотримується цінностей відстоювання інтересів найбільш бідної, найменш привілейованої частини суспільства, робітничого класу, але при цьому не прагне конфлікту з бізнесом, є важливим фактором успіху політики соціального партнерства. У ряді найбільших країн Європи нині спостерігається криза класичних соціал-демократичних партій. Одна з причин нездатності профспілок і соціальних рухів змусити опонентів сісти за стіл переговорів і піти на поступки, так як державні інститути все більше схиляються до ідеології правих, ринкових сил, що бачать у профспілках і соціальних гарантіях перешкоду до розвитку бізнесу. Крім того, самі соціал-демократи перестають бути надійним політичним представником профспілок і соціально-орієнтованих рухів, часто переймаючи докази своїх опонентів та ідеологічно зрушуючись вправо. Учені зафіксували різку зміну політичного курсу лівих, соціал-демократичних партій по всьому світу у бік відмови від традиційної соціалістичної кейнсіанської політики. Традиційні соціал-демократичні рухи більше не є партіями робітничого класу та профспілок, фактично переставши бути їхніми політичними представниками.

3. Відсутність чи ослаблення механізмів представництва соціально-групових інтересів. Теорія соціального партнерства описує цілісну модель соціальної взаємодії, в якій у соціальних груп апіорі повинен бути надійний представник. Проте реальна практика, особливо у нас, показує, що при формальній наявності представницьких органів та інститутів реальні соціально-групові інтереси можуть залишатися невираженими. У реальності існуючі профспілки вкрай абстрактно висловлюють інтереси та вимоги працівників. Поширеним є примусове залучення до профспілкових структур при працевлаштуванні, є прецеденти, коли працівники числяться в профспілці без своєї згоди або взагалі про це не знають. Навіть там, де працівники поінформовані про своє членство, вони сприймають профспілку як структуру, зайняту виключно соціальною допомогою і культмасовою роботою, але ніяк не

відстоюванням колективних прав. Звідси низька участь у роботі профспілок, відсутність контролю за керівництвом профоб'єднань, загальна пасивність.

Зі світової історії ми знаємо, що ідеологічні догми та суспільні інституції можуть довгий час існувати навіть в умовах внутрішньої кризи. Подібним чином не лише структури та інститути соціального партнерства (усілякі тристоронні комісії, угоди) досі діють, але навіть в академічній та політичній площинах ця концепція залишається об'єктом аналізу без жодного критичного осмислення. Важливо розуміти, що соціальне партнерство, яким його бачать через призму класичних концепцій, і реальна практика актуальних соціальних відносин кардинально різняться. Щонайменше неадекватно закликати до партнерства, коли сторона опонента вже не має наміру сідати з тобою за стіл переговорів і бачить у конфлікті лише засіб просування своїх цілей. Партнерство навряд чи можливе в ситуації, коли політична вага та вплив сторін діаметрально розходяться, коли одна частина суспільства дезорганізована та деморалізована, а інша щодо єдина та солідарна. Знову ж таки, вона немислима там, де держава підтримує лише одну зі сторін.

Соціальне партнерство – це один із інструментів відстоювання соціальними групами своїх класових інтересів, який виявився ефективним у певній історичній та суспільно-політичній ситуації. Це не означає, що суспільству слід повернутися до ситуації відкритого класового конфлікту, хоча неадекватність структур трипартизму залишає лише такий шлях. Раціональне осмислення того, чим є соціальне партнерство і в якому стані воно знаходиться в даний момент, вимагає насамперед посилення механізмів соціально-групового представництва: це масові активні профспілки, орієнтовані на артикуляцію соціальних інтересів політичні партії та рішуча переговорна позиція. Повернути зміст концепції соціального партнерства можна лише через формування масового соціального руху, який будується на усвідомленні соціальними групами своїх особливих класових інтересів та готовності їх колективно та рішуче відстоювати.

2.2. Шляхи вирішення проблем соціального партнерства

Соціальне партнерство – це гнучка і відкрита система. Взаємодія соціальних партнерів буде стійкою і усталеною лише за умови, що кожен усвідомлює та задовольняє свій інтерес на всіх етапах формування соціального партнерства в організації. Для означення дієвих шляхів забезпечення соціального партнерства необхідно:

- проаналізувати нормативно-правове забезпечення соціального партнерства, роботу із забезпечення якісної підготовки фахівців, які потрібні на ринку праці;

- визначити напрями для подальшого розвитку соціального партнерства, можливості дуального навчання;

- вирішувати проблеми із працевлаштуванням.

У сучасних умовах ця діяльність пов'язана із вирішенням низки проблем:

- невідповідність обсягів, структури та змісту підготовки робочих кадрів та фахівців перспектив розвитку високотехнологічного виробництва підприємства;

- недосконалість механізмів соціального партнерства;

- відсутність системної організації цільової підготовки спеціалістів для високотехнологічного виробництва;

- недостатня практико зорієнтованість кадрів для конкретних підприємств чи організацій;

- невідповідність навчально-матеріальної бази установи сучасному рівню розвитку високотехнологічного виробництва, а також рівня кадрового потенціалу – інноваційним завданням розвитку виробництва;

- недостатня реалізація інноваційних форм та методів роботи;

- відсутність системи незалежної оцінки.

Соціальне партнерство відкриває наступні можливості:

- спрощується доступ до інформації про ринок праці (кадри яких спеціальностей і в якій кількості знадобляться на ринку праці);
- забезпечується урахування вимог роботодавців щодо затребуваних фахівців;
- відкриваються ширші можливості для організації підготовки та перепідготовки фахівців;
- з'являються можливості для організації короткострокового стажування;
- розширюються можливості на ринку праці.

У процесі створення сучасної моделі соціального партнерства можна виділити три етапи: 1) підготовчий, 2) організаційний, 3) функціональний.

На підготовчому етапі має бути створена маркетингова служба, яка на підставі проведених досліджень дає прогноз про можливість соціального партнерства, виявила взаємозв'язок інтересів у підвищенні якості професійної освіти потенційних працівників і в підвищенні кваліфікації вже працюючих. Оцінку кваліфікаційних вимог роботодавців, ступеня відповідності знань та вмінь випускників потребам підприємства слід проводити, використовуючи найпростіші соціологічні прийоми та методи (анкетування, інтерв'ювання). Маркетингова служба проводить маркетингові дослідження за напрямками:

- вивчення ринку робочої сили, воно здійснюється через центр зайнятості, агенції з працевлаштування;
- визначення ринкового потенціалу та тенденції розвитку закладу;
- вивчення конкурентів на ринку освітніх послуг;
- визначення існуючих та потенційних конкурентів;
- аналіз показників діяльності конкурентів;
- оцінка маркетингової стратегії конкурентів;
- виявлення переваг та недоліків у діяльності конкурентів.

На організаційному етапі має бути теоретично розроблена модель соціального партнерства, створені умови для її функціонування, визначене коло соціальних партнерів, укладено тристоронні договори про співпрацю. Ці

договори регулюють відносини соціальних партнерів, спільну розробку навчально-методичної документації, стажування працівників, проходження практики, працевлаштування тощо. Одним із труднощів другого етапу постає невміння враховувати взаємні інтереси через відсутність комунікативних навичок.

Функціональний етап – це етап сталої взаємодії, у ході якого визначаються завдання та функції соціальних партнерів. І тому намічаються необхідні заходи, формуються організаційні структури соціального партнерства, затверджуються документи, регулюючі їх діяльність, тобто. формується технологія соціального партнерства.

Основні цілі соціального партнерства:

- забезпечення ринку праці необхідними кадрами необхідних спеціальностей з урахуванням основних тенденцій стратегічного розвитку;
- забезпечення балансу попиту та пропозиції на ринку праці;
- двосторонній діалог;
- підвищення конкурентоспроможності претендентів на вакансію;
- швидка адаптація пошукувачів на ринку праці.

Незважаючи на наявність спільних інтересів та розуміння проблеми шлях формування системи соціального партнерства важкий, і не завжди соціальні партнери готові перейти від окремих моментів взаємодії до системи соціального партнерства. Подолання зазначених протиріч стало можливим на основі інтеграції профдпідготовки і виробництва, включаючи дуальну форму підготовки. У безумовному виграші залишається держава, яка ефективно вирішує завдання підготовки кваліфікованих кадрів для своєї економіки. Якісна професійна підготовка – це засіб соціального захисту, гарантія стабільності, професійної самореалізації людини на різних етапах життя. Тільки активізація діяльності заінтересованих осіб щодо вдосконалення соціального партнерства може значно підвищити якість підготовки спеціалістів за спеціальностями та професіями, затребуваними на ринку праці.

Висновки до розділу 2

Нині соціальне партнерство постає як складний суспільний феномен, увагу до якого привернуто як з боку вчених, які займаються аналізом розвитку сучасного суспільства, так і з боку фахівців, які шукають практичні шляхи зближення різних суспільних, релігійних, політичних сил у суспільстві. При цьому кожній з наук притаманний свій аспект та відповідні їй специфічні завдання дослідження цього феномену. Тому справедливо зазначають, що соціальне партнерство – явище універсальне, що вимагає спеціального аналізу. Соціальне партнерство не повинно бути суто декларативним. Це один із інструментів відстоювання соціальними групами своїх класових інтересів, який виявився ефективним у певній історичній та суспільно-політичній ситуації. Однак при механічному відтворенні форм соціального партнерства у відриві від реального змісту класового представництва та соціального контексту такі інститути перетворюються на елемент беззмістовного декоративного бюрократизму. Сама ідея соціального партнерства займає найважливіше місце в науковому аналізі сучасного суспільства, еволюції трудових відносин та законодавчих практик багатьох країн світу. Більше того, для України соціальне партнерство є інституційним механізмом, за допомогою якого суб'єкти соціально-трудова відносин засвоюють нові соціальні ролі та зразки поведінки у регулюванні та узгодженні інтересів.

РОЗДІЛ 3

ВИВЧЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ГРОМАДЯН З ОСНОВАМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Проблема обізнаності із ідеєю і змістом соціального партнерства

Соціальне партнерство – це необхідний інститут громадянського суспільства. Воно реалізується у міжсекторному варіанті, є значним у розвитку громадянського суспільства. Соціальне партнерство в нашій країні поєднується з іншими типами системи трудових відносин. Крім того, у певні моменти життя організації та суспільства можуть прагнути інших відносин, при виникненні необхідності подолання труднощів у країні або організації, трудові відносини можуть змінюватися і переважаючим, наприклад, стає солідарність.

Соціально-трудова відносина поділяється на 7 типів (див. рис. 3.1). Законодавство визначає соціальне партнерство як систему взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, котра спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників та роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Ми зацентували своє дослідження на трейд-юніоністському підході до соціального партнерства, як типу соціально-трудових відносин. У 2023 році нами було проведено дослідження у вигляді анкетування. Характеристика вибірки була такою: опитано 50 респондентів; стать респондентів: 64% – жіноча, 36% – чоловіча; вік респондентів 20-25 років – 16%, 26-30 – 14%, 31-35 – 12%, 36-40 – 26%, 41-45 – 12%, 46-55 – 12%, старше 55 – 8%. Освіта респондентів: середня – 10% респондентів, середня спеціальна – 40%, вища

(бакалавр) – 26%, вища (магістр) – 16%, інша – 8%. Сфера діяльності респондентів – виробництво 32%, освіта та наука – 20%, торгівля – 16%, маркетинг – 6%, управління – 10%, транспорт – 6%, інші – 10%. За фахом, отриманим у навчальному закладі, працюють 56% респондентів, не за фахом – 44%. Таким чином, вибірка представлена респондентами різного віку та статі (гендеру), різних сфер діяльності, освіта респондентів середня, професійна та вища.



Рис. 3.1. Типи соціально-трудоових відносин

3.2. Практичне дослідження вивчення задоволення соціальним партнерством

Метою нашого емпіричного дослідження стало вивчення обізнаності і задоволеності респондентів соціальним партнерством. Було важливим зрозуміти, як обізнані респонденти, чи розуміють вони структуру соціального партнерства, принципи, готовність виявляти ініціативу, будучи стороною соціального партнерства. Респондентам було задано низку запитань, відповіді та аналіз відповідей подано нижче.

Респондентам було поставлене запитання «Наскільки добре Ви знаєте, що таке соціальне партнерство?», щоб оцінити, наскільки респонденти оцінюють свої знання у цій галузі. Відповіді це питання представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Відповідь на питання: «Чи добре Ви знаєте, що таке соціальне партнерство?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Добре знаю	34
Не дуже добре	44
Майже не знаю	18
Не знаю	4

Менше 40% респондентів добре знають, що таке соціальне партнерство. Поінформованість респондентів становить приблизно третину опитаних респондентів. Майже половина знають про соціальне партнерство «не дуже добре». Що являє собою, на наш погляд, мотивуючий заклик до необхідності інформування в організації не тільки про соціальне партнерство, а й інших типів відносин, а також, можливо, необхідності самоосвіти в галузі трудового права, трудових відносин працівників організації, а також управлінців, відповіді яких також були подані у цій вибірці.

Окрім соціального партнерства відомі й інші типи соціально-трудових відносин. Варто виділити «солідарність», «субсидіарність», «конкуренцію», «конфлікт», «дискримінацію», «патерналізм» [7]. Можливо, респонденти вважають, що є інші типи відносин у сфері трудової діяльності та прагнуть до участі не лише у соціальному партнерстві, а й інших типах соціально-трудових відносин. У табл. 3.2 представлені відповіді респондентів на запитання «Які типи трудових відносин наявні в нашій державі?».

Таблиця 3.2

Відповідь на питання: «Які типи трудових відносин наявні в нашій державі?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %		
	Часто	Рідко	Немає
Патерналізм	40	44	16
Конкуренція	60	32	8
Солідарність	34	56	10
Субсидіарність	30	54	16
Конфлікт	28	54	18
Соціальне партнерство	40	50	10

Результати показують, що приблизно від 83 до 94% респондентів виявляють всі типи трудових відносин, хоча є й інші респонденти, які вважають, що деякі типи не зустрічаються загалом. До типів, що часто зустрічаються, респонденти віднесли «конкуренцію» (60%), «соціальне партнерство» (40%), «патерналізм» (40%). Відповідь «конкуренція» відзначається явною перевагою від решти. «Рідко», на думку респондентів, зустрічаються «солідарність» (56%), «конфлікт» (54%), «субсидіарність» (54%).

На локальному рівні соціальне партнерство регулюються договорами (Колективним договором, Трудовим договором (на індивідуальному рівні) тощо). У таблиці 3.3 представлені результати дослідження поінформованості респондентів щодо документального забезпечення соціального партнерства.

Таблиця 3.3

Відповідь на питання: «Чи є у Вашій організації колективний договір?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Так	62
Ні	20
Не знаю	16
Не працюю	2

У відповідях питання про наявність колективного договору організації можна виявити, що 62% респондентів відповіли, що у організації є колективний договір; 20% респондентів зазначили про його відсутність в організації. Є респонденти, які не знають про наявність чи відсутність правового акту соціального партнерства на локальному рівні (16%). Таким чином, відсоток людей, які обізнані про наявність або відсутність документа на локальному рівні в організації (колективного договору), не збігається з відсотком респондентів, знайомих із соціальним партнерством загалом. Можна припустити, що працівники, які відповідають позитивно на питання про наявність колективного договору в організації, можливо, не припускають, що документ регулює саме соціальне партнерство.

Наступне, на що слід звернути увагу, що наявність Колективного договору не означає, що працівники ознайомлені з його змістом. Відповідь на запитання «Чи читали Ви колективний договір?» представлений у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Відповідь на питання: «Чи читали Ви колективний договір?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Так	36
Побіжно	24
Не читав, але чув	14
Не читав, не чув	18
Інше	8

У результаті цілком прочитала колективний договір третина респондентів, «частково» – чверть, «чули, але не читали» – 14%. Є респонденти, які «не читали, не чули» про колективний договір (18%). Таким чином, правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини на локальному рівні, читали чи частково читали (за його наявності) більше половини респондентів (60%). Незважаючи на те, що респонденти читають та цікавляться документальним оформленням соціального партнерства на локальному рівні, задоволеність загальним станом соціального партнерства в організації «часткова» (52%), переважає над «повною» задоволеністю соціальним партнерством (22%), відповіді відображені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Відповідь на питання: «Чи задоволені Ви соціальним партнерством у Вашій організації?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %
Повністю задоволений	22
Частково задоволений	52
Частково незадоволений	18
Повністю незадоволений	8

В результаті три чверті респондентів повністю або частково задоволені соціальним партнерством в організації, чверть респондентів не задоволені (повністю або частково). Можливо, що у організації в повному обсязі реалізуються принципи соціального партнерства, що відображено у табл. 3.6. Респонденти зазначили, що великою мірою («часто») в організації реалізуються принципи: «дотримання сторонами та їх представниками законів та інших нормативних актів» (60%), «обов'язковість виконання ухвалених договорів» (58%), «Контроль виконання прийнятих колективних договорів та угод» (52%), рідко реалізуються принципи рівноправність сторін (46%), добровільність прийняття сторонами на себе.

Таблиця 3.6

Відповідь на питання: «Які принципи соціального партнерства використовуються в організації?»

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей, %		
	Часто	Рідко	Не зустріч.
Рівноправність сторін	38	48	14
Повага та урахування інтересів сторін	46	46	8
Зацікавленість сторін в угоді	52	38	10
Сприяння держави у зміцненні соц. партнерства	30	46	24
Дотримання сторонами законів та інших норм. актів	60	34	6
Повноваження представників сторін	48	44	8
Свобода вибору під час обговорення	40	48	12
Добровільність прийняття сторонами зобов'язань	42	48	10
Реальність зобов'язань	48	44	8
Обов'язковість виконання прийнятих угод	60	36	4
Контроль виконання колективних договорів і угод	52	38	10
Відповідальність за невиконання	50	42	8

Варто відзначити, що варіант відповіді, коли принцип «рідко» застосовується в організації, представлений від 34% до 48% для всіх принципів соціального партнерства. Це може говорити про те, що від третини майже половини респондентів вважають, що принципи «рідко» застосовуються в організації. Серед відповідей варіант відповіді – принцип «не зустрічається» в організації – найбільшу кількість відповідей отримав принцип «сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства» (чверть респондентів), що може говорити про відчуття незахищеності працівників у відносинах із роботодавцем з боку держави, як важливої ресурсної складової (з правової, економічної та інших точок зору). Принцип «рівноправність сторін» отримав серед відповідей респондентів 14%. Застосування принципу в даний час характеризується акцентом на кількості представників працівників, роботодавців, держави в комісіях, під час переговорів.

Респонденти відзначили наявність різних типів соціально-трудових відносин: переважає конкуренція, соціальне партнерство та патерналізм. Близько половини респондентів зазначили, що рідко трапляються в країні солідарність, конфлікт, субсидіарність. Соціальне партнерство як тип часто є в організації. Знайомство працівників з колективним і трудовим договором не означає, що працівник орієнтується в соціальному партнерстві на вищих рівнях даного типу відносин, а також те, що працівник активно братиме участь у «узгодженні інтересів» щодо регулювання трудових відносин. Повноваження щодо узгодження інтересів працівників і роботодавців в організації часто належать профспілковим активістам з боку працівників або іншим активістам.

Висновки до розділу 3

Можна наголосити, що при виборі принципів соціального партнерства в організації респонденти вважають, що принципи реалізуються різною мірою. Респондентами зазначено, що принципи «рівноправності», «добровільності», «свободи вибору» (при обговоренні питань) реалізуються «рідко», водночас принципи «дотримання сторонами та їхніми представниками законів та інших нормативних актів», «обов'язковість виконання прийнятих договорів», «контроль виконання прийнятих колективних договорів та угод» реалізуються «часто». Законність, контроль, обов'язковість у соціальному партнерстві стають фундаментом продовження та наявності перспективи соціального партнерства у праці. Однак для розвитку соціального партнерства важливий перехід до дотримання тих принципів, які дотримуються меншою мірою, але дотримання яких є затребуваним. Часткове дотримання принципів учасниками може призводити до часткової задоволеності працівників соціальним партнерством в організації.

ВИСНОВКИ

1. Розвиток системи соціального партнерства, як однієї з форм регулювання соціально-трудових відносин на сучасному етапі існування нашої держави, є актуальною проблемою. Нині соціальне партнерство постає як складний суспільний феномен, увагу до якого привернуто як з боку вчених, які займаються аналізом розвитку сучасного суспільства, так і з боку фахівців, які шукають практичні шляхи зближення різних суспільних, релігійних, політичних сил у суспільстві. При цьому кожній з наук притаманний свій аспект та відповідні їй специфічні завдання дослідження цього феномену. Тому справедливо зазначають, що соціальне партнерство – це явище універсальне, що вимагає спеціального аналізу. Сама ідея соціального партнерства займає найважливіше місце в науковому аналізі сучасного суспільства, еволюції трудових відносин та законодавчих практик багатьох країн світу. Більше того, для України соціальне партнерство є інституційним механізмом, за допомогою якого суб'єкти соціально-трудових відносин засвоюють нові соціальні ролі та зразки поведінки у регулюванні та узгодженні інтересів.

2. Оскільки основною метою соціального партнерства є забезпечення сталого еволюційного розвитку суспільства, важливим є визначення умов, за яких такий розвиток може стати можливим. Спочатку доктрина соціального партнерства (корпоративізму) отримала соціологічну інтерпретацію, і в цьому аспекті його визначають як форму соціальної організації, при якій ключові економічні, політичні та соціальні рішення приймаються оформленими корпоративними групами або спільно цими групами та державою. Таким чином, соціальне партнерство передбачає узгодження інтересів основних суб'єктів трудових відносин шляхом соціального діалогу. Соціальний діалог (соціальний договір) є механізмом узгодження інтересів, а саме соціальне партнерство представляє механізм регулювання трудових відносин на макрорівні, а також на регіональному рівні та на рівні окремих організацій.

3. Зацікавленість до соціального партнерства в організації з боку представників різних наукових напрямів, що вирізняється останнім часом, зумовлена суттєвим потенціалом даного феномену, який може бути використаний у різних сферах людської життєдіяльності. Відсутність у державах із розвинутою ринковою економікою протягом тривалого часу серйозних суспільних потрясінь є значною мірою наслідком реалізації ідеї соціального партнерства та, насамперед, у соціально-трудої сфері. Досвід низки високорозвинених держав свідчить, що у тих країнах, де практично реалізуються принципи соціального партнерства, стабільно розвивається національна економіка й плекається підприємницька діяльність, суттєво підвищується життєвий рівень населення. Соціальне партнерство як цивілізоване регулювання соціально-трудої відносин найманих працівників і роботодавців за безпосередньою чи опосередкованою участю держави, поширене у світовій практиці, нині стрімко розвивається і в Україні. Соціальне партнерство є однією з форм соціальної взаємодії, отже, передбачає включеність в процес різних сторін, і зумовлює пошук ефективних організаційних форм цієї взаємодії. Сучасне соціальне партнерство характеризується різноманіттям суб'єктів та інститутів партнерських відносин, багатоосібністю форм договорів та угод, але, водночас, невпорядкованістю організаційних структур та механізмів регулювання соціального діалогу. Організаційними формами соціального партнерства є об'єднання соціальних партнерів у складі представників влади, представників виробничої сфери та потенційних роботодавців. В основу ідеї моделювання організаційних форм покладено ідею реінжинірингу.

4. Проведений аналіз дозволив виділити такі основні проблеми та негативні тенденції. По-перше, недостатній мобілізаційний та лобістський потенціал багатьох підприємницьких об'єднань. Це проявляється в тому числі в розбіжності та конфлікті інтересів, що суттєво знижує ефективність як самих об'єднань, так і прийнятих рішень. Відсутність організованої згуртованості та

відповідальності за прийняті рішення проявляється в декларованому характері багатьох ініціатив, необов'язковості підписаних угод. По-друге, нерівномірність формування інститутів представництва роботодавців на місцевому рівні, неготовність і небажання підприємців брати на себе додаткову відповідальність та турботу. Причини низької активності більшості роботодавців пов'язані зі складною економічною ситуацією, низькою активністю самих працівників. Недостатній рівень сформованості, систематизованості та усвідомлення системи пріоритетів роботодавців як учасника соціального партнерства та сторони у соціальному діалозі. Серед пріоритетів розвитку бізнесу домінують економічні цілі. Недостатній розвиток елементів інфраструктури також негативно впливає на розвиток соціального партнерства загалом та представництво роботодавців зокрема (інститути соціального діалогу, інформаційна підтримка, норми та процедури, загальновизнані принципи взаємодії, кваліфіковані кадри).

5. Практичне дослідження показало, що громадяни добре знайомі з поняттями трудовий договір і колективний договір, але меншою мірою обізнані про більш загальні поняття, такі як тип соціально-трудового партнерства, соціальне партнерство. Результати дослідження дають підстави припустити позитивну динаміку у розвитку соціального партнерства, поінформованості працівників організацій у сфері соціального партнерства на локальному рівні (в організації). У той же час, хоча респонденти і знають про колективний і трудовий договори, вони не завжди пов'язують їх із соціальним партнерством, що може говорити про слабку поінформованість респондентів з питань застосування соціального партнерства на локальному рівні. Наявність труднощів у зв'язуванні документальної основи та рівня соціального партнерства може говорити про деяку обмеженість уявлень респондентів про соціальне партнерство, його принципи, розвиток, правові основи даного типу соціально-трудових відносин, питань прояву ініціативи та відповідальності на рівні організації. Не всі форми розглянутого типу відносин представлені в

організації. Більшою мірою представлені колективні переговори, меншою мірою участь працівників, взаємні консультації. Такі нюанси можуть гальмувати розвиток проголошеного типу відносин, заважати, а не сприяти розвитку соціального партнерства на всіх рівнях. Партнерство передбачає узгодження інтересів, коли кожна сторона орієнтується у правових, економічних питаннях з соціально-трудова відносин на основі принципу рівноправності. Якщо одна сторона більш поінформована, обізнана, має великі ресурси, то застосування принципу рівноправності буває утруднене. Щодо застосування різних соціально-трудова висновуємо про те, що в умовах, коли організація виявляється на стадії виживання, стає актуальним такий тип, як солідарність, що характеризується однотайністю учасників трудових відносин.

6. Удосконалення соціального партнерства має йти за двома основними напрямками. Перший – підвищення соціальної відповідальності бізнесу та розвиток соціального діалогу за участю уряду, який все більшою мірою має відігравати роль гаранта. Другий – проведення ефективної соціальної політики, спрямованої на працівників підприємства та спільне з профспілками прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів та соціальних цілей розвитку. Одним із головних завдань має стати зміщення акцентів та пріоритетів від представництва інтересів підприємців у бік вироблення корпоративних принципів поведінки, норм, правил, що забезпечують солідарність усіх сторін соціального партнерства. Формування такої політики, коли порушення досягнутих домовленостей та угод, прояв безвідповідальної поведінки у питаннях оплати праці, зайнятості, умов праці можуть бути прирівняні до недобросовісної конкуренції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптація вітчизняного законодавства до норм права Європейського Союзу: навч. посібник / за заг. ред. І. Грицяка. Київ: НАДУ, 2011. 60 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Професіонал, 2006. 511 с.
3. Василенко О. М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1> Дата звернення: 10.09.2023.
4. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб її інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82-86.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ: Знання, 2006. 529 с.
6. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2007. 560 с.
7. Громадська Н. А. Соціальний діалог: навч. пос. Миколаїв: ЧДУ ім. П. Могили, 2012. 184 с.
8. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. С. 21-24.
9. Дзунда, Р. Соціальний діалог в Україні - терміново потрібні європейські зміни. *Європейська правда*. URL: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2014/10/23/7027098> Дата звернення: 21.01.2023.
10. Діденко Н. Г., Тодоров І. Я., Чугріна О. Р., Міхеєва О.К. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС. Донецьк: ДонДУУ, 2012. 150 с.
11. Діденко Н.Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та управління. *Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління*. Харків: ДокНаукДержУпр, 2010. № 2. С. 131-137.

12. Дученко М.М., Жук А.В. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин. *Бізнес Інформ*, 2023. №5.
13. Жовква І.І. Критерії членства СОТ, ЄС та НАТО. Інтеграційні перспективи України: аналітичне дослідження. К., 2010. 84 с.
14. Жук Л.І. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення». *Економіка та держава*. 2013. № 10. С. 13-15.
15. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. Київ: Вид-во УАДУ, 2011. 120 с.
16. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2007. 299 .
17. Зелененький М.М., Куртакова А.О. Соціальне партнерство в зарубіжних країнах. *Наукові праці МАУП*. 2011. Вип. 1(28). С. 156-164.
18. Зоммер М. Європейська соціальна модель та вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації. *Профспілки України*. 2007. № 10. С. 35-36.
19. Капліна Г. А., Гніденко В. І. Модель соціального партнерства в Україні: проблеми запозичення зарубіжного досвід. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 55-61.
20. Кинько Є.Н. Інститут соціального партнерства в Україні: параметри стану і проблеми розвитку. *Економічний простір*. 2008. № 14. С. 92-99.
21. Колективний договір у податковому обліку. *Дебет-Кредит*, 2012. № 43. Дата звернення: 21.01.2023.
22. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. Київ: КНЕУ, 2005. 230 с.
23. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. *Офіційний вісник України*, 2018. № 76. С. 119.
24. Красномоовець В. А. Перспективи розвитку системи соціального партнерства в Україні. *Фінансовий простір*, 2013. №4 (12). Trade nions. URL:

<https://www.studysmarter.co.uk/explanations/microeconomics/labour-market/trade-unions/>Дата звернення: 21.01.2023.

25. Крушельницька О.В., Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2013. 296 с.

26. Макара О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2009. № 2. С. 37-44.

27. Мартиненко М., Гронь О. Дуальна освіта як форма соціального партнерства. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789> Дата звернення: 21.01.2023.

28. Машталір Х. Інтеграція України до Європейського Союзу як основа для розбудови громадянського суспільства. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6. С. 163-166.

29. Методика контролю стану умов та безпеки праці. *Охорона праці*, 2003. № 9. С. 37-38. Дата звернення: 21.01.2023.

30. Мусіс Н. Усе про спільноти Європейського Союзу / пер. з англ. Київ: К.І.С., 2005. 466 с.

31. Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні. *Стратегічна панорама*. 2004. № 2. С. 96-103.

32. Олефіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 2013. № 9. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_9_11Дата звернення: 21.01.2023.

33. Офіційний веб-портал Федерації профспілок України. URL: [www:fpsu.org.ua](http://www.fpsu.org.ua) Дата звернення: 12.09.2019.

34. Пащенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вузів. Львів : Магнолія 2006, 2007. 260 с.

35. Петров Р.А. Транспозиція «acquis» Європейського Союзу у правові системи третіх країн : монографія. Київ: Істина, 2012. 384 с.
36. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: спроба структурування проблеми. *Державне управління: теорія та практика*. Електронне наукове фахове видання. 2008. № 2. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej8> Дата звернення: 12.01.2023.
37. Петроє О. Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу. *Вісник НАДУ*. 2012. № 4. С. 234-243.
38. Проблеми і пріоритети профспілок в Україні та Швеції. Херсонська обласна організація профспілки працівників державних установ. URL: <http://ppdu.ks.ua/news/225-problemi-i-prioriteti-profspilok-v-ukrayini-ta-shvetsiyi> Дата звернення: 14.01.2023.
39. Прямухіна Н. В. Розвиток соціального партнерства в системі. Економічних відносин регіону. *Часопис економічних реформ*, 2018. №3 (31). С. 8388. URL: <http://nti.khai.edu/ojs/index.php/cher/article/view/441/491> Дата звернення: 21.01.2023.
40. Пшеничний С. П. Умови розвитку соціального партнерства. *Питання економіки та права*. 2013. № 12. С. 65-68.
41. Романюк А. Порівняльний аналіз політичних систем країн Західної Європи: інституційний вимір. Львів: Тріада плюс, 2004. 392 с.
42. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства. *Науковий вісник УМО «Економіка та управління»*, 2016. № 2.
43. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2009. Вип. 15. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2009_15/stat_09/42.pdf Дата звернення: 10.01.2024.
44. Спасів Н., Кулина Г., Лубкей Н. Соціальне партнерство як імператива соціально-економічного розвитку України. *Вісник економіки*, 2021. №3. С. 8-19.

URL:<https://doi.org/10.35774/visnyk2021.03.008>Дата звернення: 21.01.2023.

45. Хазах К. О. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства з регулювання заробітної плати в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 215-221.

46. Цвих В. Профспілки. Від «школи комунізму» до соціального партнерства. *Віче*. 2002. № 1. С. 34-38.

47. Шапоренко О. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 2019. № 3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2019/5.pdfДата звернення: 21.01.2023.

48. Юзик Л. А. Сутність та механізм соціального партнерства. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 5. С. 225-227.

49. Draft Social Partnership and Public Procurement (Wales) Bill. URL: https://www.gov.wales/sites/default/files/consultations/2021-07/summary-of-responses_0.pdfДата звернення: 21.01.2023.

50. Stovolos N. B. Essence and specificity of social partnership. *Spilnota*, 2017. №16. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ru/article/id-1897/>Дата звернення: 21.01.2023.

51. Tsymbaliuk S., Shkoda T. Social partnership in ensuring decent labor remuneration. *Social and labour relations: theory and practice*, 2020. №1. P. 11-20. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.10\(1\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.10(1).2020.02)Дата звернення: 21.01.2023.