

Волинський національний університет
імені Лесі Українки
Факультет педагогічної освіти та соціальної роботи
Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

Андрій КОЛОСОК

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Навчальний посібник



Волинський національний університет
імені Лесі Українки
Факультет педагогічної освіти та соціальної роботи
Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

Андрій КОЛОСОК

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Навчальний посібник

Луцьк
2025

УДК 334.72:005.56(07)
К 61

*Рекомендовано вченою радою
Волинського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 6 від 27.05.2025 року)*

Рецензенти:

Чернета С.Ю. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Мартінова Л.Б. – доктор економічних наук, професор, заступник директора з навчально-методичної роботи Вінницького торговельно-економічного інституту Державного торговельно-економічного університету.

Демидюк В.М. – керівник відділення Національної служби посередництва і примирення у Волинській області.

Колосок А. М.

К 61 Соціальне партнерство: навчальний посібник. Луцьк: ФОП Мажула Ю. М., 2025. 196 с.

ISBN 978-617-8279-56-1

Навчальний посібник містить теоретичні та практичні основи соціального партнерства, творчі та тестові завдання для самоконтролю, методику оцінки колективного договору, додаткові матеріали.

Посібник можна використовувати під час вивчення таких освітніх компонентів, як «Соціальне партнерство», «Соціальний діалог», «Соціально-трудові відносини», «Соціальна відповідальність».

Посібник для науково-педагогічних працівників, аспірантів та здобувачів освіти.

ISBN 978-617-8279-56-1

УДК 334.72:005.56(07)

© Колосок А. М., 2025

© Волинський національний університет
імені Лесі Українки, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
ТЕМА 1. СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	8
1.1 Сутність поняття соціально-трудова відносини.....	8
1.2 Історія розвитку соціального партнерства	10
1.3 Сутність та складові соціального партнерства	12
1.4 Принципи соціального партнерства	17
1.5 Функції та цілі соціального партнерства	22
Питання для самостійної роботи	25
Тести	25
Рекомендовані джерела	28
ТЕМА 2. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	29
2.1 Міжнародна організація праці	29
2.2 Національна служба посередництва і примирення	32
2.3 Національна тристороння соціально-економічна рада	34
2.4 Федерація роботодавців України.....	37
2.5 Федерація професійних спілок України	41
Питання для самостійної роботи	43
Тести	44
Рекомендовані джерела	45
ТЕМА 3. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	47
1.1 Міжнародна правова база соціального партнерства	47
3.2 Закон України «Про соціальний діалог в Україні»	49
3.3 Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»	50
3.4 Закон України «Про колективні договори і угоди».....	52
3.5 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».....	54
Питання для самостійної роботи	55
Тести	56
Рекомендовані джерела	59
ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН.....	60
4.1 Історія розвитку соціальної відповідальності	60
4.2 Сутність, значення та переваги соціальної відповідальності	62
4.3 Піраміда соціальної відповідальності бізнесу А. Керолла	64
4.4 Практичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу в Україні.....	66
4.5 Соціально відповідальна держава	70
Тести	72
Питання для самостійної роботи	74
Рекомендовані джерела	75
ТЕМА 5. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	77

5.1 Напрями діяльності національних тристоронніх органів в європейських країнах	77
5.2 Інституційна структура і правова база національних тристоронніх органів в європейських країнах	79
5.3 Досвід соціального партнерства Німеччини	85
5.4 Досвід соціального партнерства Франції.....	85
5.5 Досвід соціального партнерства Швеції	86
5.6 Досвід соціального партнерства Польщі	87
5.7 Соціальне партнерство в інших країнах	88
Питання для самостійної роботи	90
Тести	90
Рекомендовані джерела	92
ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК МЕХАНІЗМ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	93
6.1 Соціальний діалог та колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин	93
6.2 Сутність та структура колективного договору	96
6.3 Аналіз та оцінка колективного договору	98
6.4 Сутність та структура Генеральної угоди	106
6.5 Галузеві та регіональні угоди	107
Питання для самостійної роботи	112
Тести	112
Рекомендовані джерела	114
ТЕМА 7. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА СОЦІАЛЬНА ЗВІТНІСТЬ	116
7.1 Формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства.....	116
7.2 Публічність і репутація у професійному співтоваристві	118
7.3 Інтереси стейкхолдерів щодо соціальної звітності.....	120
7.4 Сутність, структура та стандарти соціального звіту	122
7.5 Порядок звітування про виконання Колективного договору	124
Питання для самостійної роботи	126
Тести	126
Рекомендовані джерела	129
ТЕМА 8. ВОЛОНТЕРСТВО У СОЦІАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВІ.....	130
8.1 Волонтерство як складова соціального партнерства у суспільстві	130
8.2 Історія виникнення волонтерства	131
8.3 Правове забезпечення волонтерської діяльності	133
8.4 Типи волонтерів та специфіка волонтерської діяльності	135
8.5 Міжнародні та вітчизняні волонтерські організації.	139
Питання для самостійної роботи	141
Тести	142
Рекомендовані джерела	144

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО МІЖ КЛІЄНТОМ ТА СОЦІАЛЬНИМ ПРАЦІВНИКОМ	146
9.1 Сутність та складові соціального партнерства між клієнтом та соціальним працівником.....	146
9.2 Соціальне замовлення як форма соціального партнерства у сфері соціальної роботи	148
9.3 Етичний кодекс соціального працівника	150
9.4 Адвокація як основа соціального партнерства між клієнтом та соціальним працівником.....	153
9.5 Медіація як вид представництва інтересів соціального клієнта	155
Питання для самостійної роботи	157
Тести	158
Рекомендовані джерела	161
ТЕМА 10. КОНФЛІКТИ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ	163
10.1 Сутність, учасники та типи конфліктів.....	163
10.2 Сутність, структура, причини та механізм соціального конфлікту...	165
10.3 Профілактика та способи вирішення сімейних конфліктів	168
10.4 Склад та функції мобільних груп реагування на сімейні конфлікти.	171
10.5 Інститут сімейної медіації в Україні	172
Питання для самостійної роботи	174
Тести	174
Рекомендовані джерела	177
СЛОВНИК ТЕРМІНІВ.....	179
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	184

ВСТУП

Сучасний світ характеризується стрімкими соціально-економічними змінами, які потребують нових підходів до врегулювання відносин між державою, бізнесом і громадянським суспільством. В Україні процеси реформування економіки, децентралізації, євроінтеграції та соціальної модернізації потребують ефективної системи соціального партнерства, яка є основою для формування збалансованої соціальної політики, сприяння зайнятості, захисту трудових прав та підвищення якості життя населення.

Соціальне партнерство є важливим механізмом узгодження інтересів різних суспільних груп, що дозволяє мінімізувати конфлікти, підвищувати соціальну відповідальність бізнесу та сприяти розвитку громадянського суспільства. Воно забезпечує можливість конструктивного соціального діалогу між владою, роботодавцями та найманими працівниками, а також іншими соціальними суб'єктами. Соціальне партнерство сприяє стабільності на ринку праці, формуванню справедливих умов праці та підвищенню рівня соціального захисту.

Особливої значущості соціальне партнерство набуває в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України. Питання зайнятості, соціального захисту, підтримки вразливих верств населення, розвитку волонтерства та громадських ініціатив потребують нових ефективних підходів і широкого залучення всіх соціальних інституцій. Важливим аспектом є впровадження програм професійної перепідготовки та соціальної адаптації для осіб, які втратили роботу внаслідок війни.

Розвиток соціального партнерства в Україні також потребує зміцнення правової бази, ефективної роботи тристоронніх рад, удосконалення механізмів колективно-договірного регулювання та розширення можливостей громадян для участі у прийнятті рішень. Лише за умов тісної співпраці держави, бізнесу та громадянського суспільства можливо досягти соціальної рівноваги та створити передумови для стійкого розвитку країни.

У навчальному посібнику розкрита сутність та особливості соціального партнерства як в сфері соціально-трудових відносин так і в сфері соціальної роботи, зокрема трипартизму, взаємовідносин між соціальним працівником та клієнтом, вирішення конфліктних ситуацій, тощо... Даний навчальний посібник охоплює десять тематичних розділів, кожен із яких розкриває ключові аспекти соціального партнерства:

У першому розділі *Сутність та значення соціального партнерства* розкрито визначення концепції, складових, принципів, функцій, цілей та механізму соціального партнерства, досліджено основні історичні етапи розвитку соціального партнерства у світі та в Україні.

У другому розділі *Інституційне забезпечення соціального партнерства* проаналізовано значення міжнародних, державних і недержавних інституцій у формуванні соціального партнерства в Україні, розкрито механізм роботи Національної та регіональних тристоронніх соціально-економічних рад та

особливості взаємодії між профспілками, роботодавцями й органами влади за сприяння Національної служба посередництва і примирення.

У третьому розділі *Правове забезпечення соціального партнерства* проведено огляд нормативно-правової бази та міжнародних стандартів у цій сфері, аналіз чинних законодавчих актів України щодо соціального діалогу та їхньої відповідності європейським нормам.

У четвертому розділі *Соціальна відповідальність як основа партнерських відносин* розкрито взаємозв'язок соціального партнерства та соціальної відповідальності, визначено сутність, значення та переваги соціальної відповідальності держави, досліджено практичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

У п'ятому розділі *Зарубіжний досвід соціального партнерства* проведено аналіз міжнародних моделей і практик діяльності національних тристоронніх органів, що можуть бути адаптовані в Україні, порівняно системи соціального партнерства у країнах ЄС, Туреччини, Японії тощо...

У шостому розділі *Соціальний діалог як механізм колективно-договірного регулювання* визначено значення соціального діалогу у формуванні ефективної соціально-трудової політики, розглянуто сутність та структуру Генеральної, галузевих та регіональних угод, запропоновано методику оцінки та порівняння колективного договору.

У сьомому розділі *Інформаційна політика у сфері соціального партнерства та соціальна звітність* доведено значення репутації, комунікацій і прозорості в розвитку партнерських відносин, розглянуто практики складання та публікації соціальної звітності, порядок звітування про виконання Колективного договору.

У восьмому розділі *Волонтерство у соціальному партнерстві* визначено значення громадських організацій та волонтерства у зміцненні соціальних зв'язків, вивчено правове забезпечення та особливості функціонування і взаємодії в Україні міжнародних та вітчизняних волонтерських організацій.

У дев'ятому розділі *Соціальне партнерство між клієнтом та соціальним працівником* розкрито особливості адвокації та партнерських відносин у соціальній роботі, визначено стандарти етичної поведінки соціальних працівників у взаємодії з клієнтами.

У десятому розділі *Конфлікти та їх вирішення* розкрито методи попередження та врегулювання соціальних, соціально-трудових та сімейних конфліктів, розглянуто діяльність мобільних груп реагування на сімейні конфлікти та інституції сімейної медіації в Україні.

Даний посібник стане корисним для здобувачів освіти, викладачів, соціальних працівників, представників громадських організацій, бізнесу та державних структур. Він сприятиме формуванню необхідних знань і навичок для ефективної взаємодії в соціальній сфері, розвитку соціального партнерства та підвищення рівня соціальної відповідальності в українському суспільстві. Крім того, матеріали посібника можуть використовуватися для розробки навчальних програм, проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток компетентностей у сфері соціального партнерства.

ТЕМА 1. СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1 Сутність поняття соціально-трудова відносини

Проблеми розвитку трудових ресурсів завжди були і залишаються пріоритетними, важливе місце в їх вирішенні належить соціальному партнерству.

Трудові відносини – це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними.

Соціально-трудова відносини – це система трудових відносин, яка передбачає соціальний захист та соціальні гарантії для найманих працівників з боку роботодавців та держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави.

Аналізуючи соціально-трудова відносини, необхідно відмітити що вони базуються на **принципах солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, конфліктності, плюралізму** (рис.1.1).

Солідарність – це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів. Колективність дає можливість визначити й оцінити загальні інтереси, притаманні для окремої сукупності людей, подібні спільні особливості та ризики. Це формує аргументовану базу для відстоювання спільних інтересів, захисту від небезпечних ситуацій та мінімізації ризиків. В соціально-трудова відносинах даний принцип використовується у внутрішніх стосунках між членами об'єднань профспілок та роботодавців. Проте значення даного принципу зменшується за умов мінімізації соціальних, економічних і суспільних загроз, формування державних систем захисту, запровадження часткового та повного страхування ризиків.

Домінування держави в організації та регулюванні соціально-трудова відносин, їх всебічна адміністративна регламентація формує принцип соціально-трудова відносин, який має назву **державний патерналізм**. Патерналізм у соціально-трудова відносинах може розвинутиися і на місцевому рівні, за умов беззаперечної і жорсткої їх регламентації з боку регіональних керівників. Дієвість цього принципу суспільних взаємовідносин перебуває в залежності від чіткості та коректності управлінських дій, що проводяться керівниками державних органів влади. В умовах кризової ситуації використання даного принципу під час регулювання соціально-трудова відносин є необхідним.

Субсидіарність, дещо подібна до солідарності, проте базується на відповідальності конкретної особи, згідно цього принципу пріоритетним є самозахист а не зовнішня допомога. Вона направлена на збільшення мотивації особистості до самозабезпечення і самовираження та усвідомлення відповідальності за власну долю, без надії на допомогу держави та суспільства. Головною ідеєю субсидіарності є не тільки заохочення до розвитку власної особистості, її відповідальності, достоїнності, а й створення таких умов, щоб дані людські якості могли розвиватися.

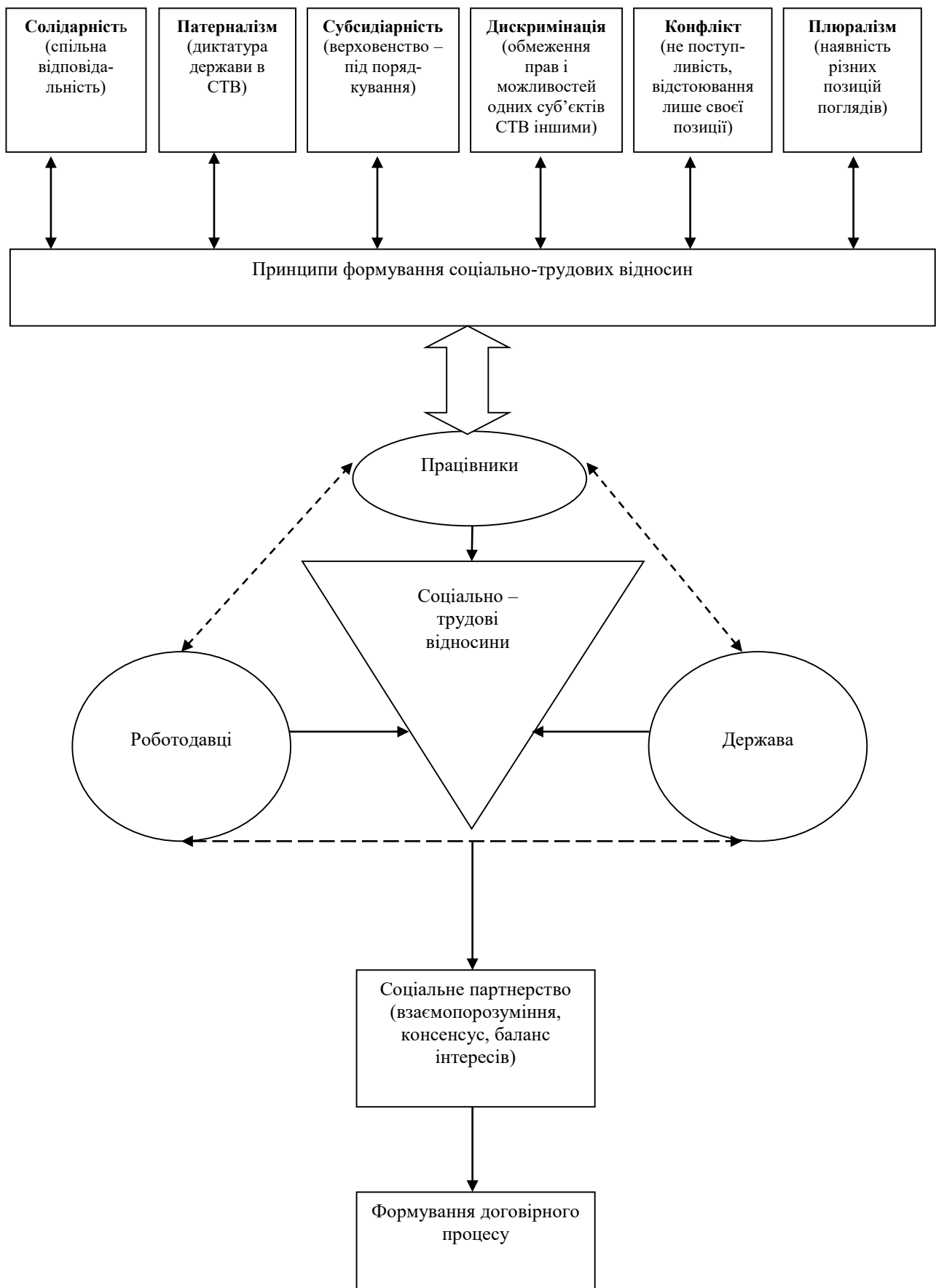


Рис. 1.1 – Схема становлення соціально-трудових відносин

Дискримінація – це цілеспрямоване, обдумане, несправедливе обмеження прав та свобод найманих працівників, яка мінімізує їх здатність здійснювати трудову діяльність. Як правило утисків зазнають окремі суспільні групи: жінки, особливо під час виходу у відпустку (у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, при народженні дитини та ін.), оформлення лікарняних, молодь та працівники перед пенсійного віку, під час оформлення на роботу. Якщо розглядати дискримінацію на макрорівні то вона може запроваджуватись і на більш широкі групи, наприклад щодо найманих працівників чи роботодавців. Будь – які прояви дискримінації є негативним явищем у суспільстві, з ними потрібно боротися усіма можливими заходами, інакше це може призвести до важких наслідків.

Конфлікт – це ситуація за якої кожна із сторін відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально–трудових відносинах. Конфлікт одночасно є позитивним і негативним явищем, оскільки з одного боку створює кризову ситуацію, призводить до повної зупинки ділових відносин, а з іншого прискорює вирішення проблеми, спонукає до пошуку компромісу, проведення радикальних дій.

Плюралізм – це характеристика суспільно-політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях. Плюралізм передбачає різні позиції, погляди, що відображають розмаїтість інтересів у суспільстві.

Вищевказані принципи соціально-трудових відносин самі по собі майже не застосовуються. Насправді на усіх рівнях як на регіональному так і на загальнодержавному в окремий проміжок часу і за наявних умов формуються моделі соціально-трудових відносин, що поєднують їх ознаки. Соціально-трудові відносини в кожній конкретній ситуації є результатом, що складається під дією конкретних обставин та різних факторів.

1.2 Історія розвитку соціального партнерства

Соціальне партнерство є важливим елементом сучасних соціально-економічних відносин, орієнтованим на забезпечення гармонійного розвитку суспільства через співпрацю між роботодавцями, працівниками та державою. Це поняття та механізм співпраці з'явилися у відповідь на виклики індустріальної революції та зміни соціальної структури суспільства.

Витоки соціального партнерства. Соціальне партнерство як явище почало формуватися ще в середині XIX століття у Європі та США. Зростання індустріалізації, збільшення кількості робітників та умови праці, які нерідко були складними й небезпечними, призвели до виникнення робітничого руху. Робітники почали організовувати страйки та інші форми протестів, щоб захистити свої права на працю в гідних умовах і отримання справедливої винагороди. На початкових етапах робітничий рух часто сприймався як загроза державним інститутам і підприємцям.

Серед перших прикладів соціального партнерства можна виділити діяльність бісмарковської Німеччини, де на законодавчому рівні було закріплено перші елементи соціального захисту. Канцлер Отто фон Бісмарк у 1880-х роках започаткував систему соціального страхування для робітників, що включала пенсійне забезпечення, медичне страхування та страхування від нещасних випадків. Ці реформи були спрямовані на зниження соціального напруження та недопущення революційних рухів.

Соціальне партнерство у XX столітті: становлення моделей. У першій половині XX століття соціальне партнерство почало набувати більш системного характеру. Велика депресія 1930-х років, що спричинила значне безробіття та соціальні протести, змусила уряди багатьох країн приділити увагу питанням трудових відносин. У США президент Франклін Делано Рузвельт у рамках «Нового курсу» (New Deal) запропонував низку реформ, спрямованих на захист прав працівників, зокрема право на колективні переговори.

У Європі після Другої світової війни соціальне партнерство стало невід'ємною частиною економічного розвитку. У таких країнах, як Швеція, Німеччина та Франція, було сформовано систему трипартизму – співпраці між державою, роботодавцями та профспілками. Трипартизм ґрунтується на прагненні досягти компромісу та взаєморозуміння у вирішенні трудових питань. У Швеції, наприклад, Лорантський договір 1938 року між робітниками та підприємцями заклав основу шведської моделі соціального партнерства, орієнтованої на забезпечення стабільності й співпраці.

Розвиток соціального партнерства в другій половині XX століття. Післявоєнна Європа активно інтегрувала концепцію соціального партнерства у свою політику, особливо в країнах Західної Європи. У Німеччині була створена система співуправління на підприємствах, що передбачала участь працівників у прийнятті рішень на рівні ради директорів. Це значно посилило взаємодовіру між роботодавцями і працівниками, а також сприяло підвищенню продуктивності.

У Франції соціальне партнерство набуло форми національного колективного договору, який включав представників різних соціальних груп. Велике значення мало також поширення трипартизму в рамках Міжнародної організації праці (МОП), яка сприяла розробці стандартів у галузі праці та захисту прав працівників у міжнародному масштабі.

Соціальне партнерство в пострадянських країнах. Після розпаду Радянського Союзу в 1991 році країни, що утворилися на його місці, почали активно впроваджувати елементи соціального партнерства як частину переходу до ринкової економіки. На початку 1990-х років Україна та інші країни Східної Європи зіткнулися з економічними труднощами, що потребували стабілізації соціально-трудових відносин. Було створено нові профспілкові об'єднання, а також почала розвиватися законодавча база для регулювання трудових відносин, зокрема щодо колективних переговорів і прав працівників.

На сьогодні Україна прагне до впровадження європейських стандартів соціального партнерства, особливо у світлі прагнення до інтеграції з Європейським Союзом. Основними завданнями є вдосконалення трипартизму,

підвищення рівня участі працівників у прийнятті рішень та покращення умов праці.

Сучасні тенденції в соціальному партнерстві. На сучасному етапі соціальне партнерство стикається з новими викликами, такими як глобалізація, автоматизація праці, зміни в трудовому законодавстві та зростання фрілансу. У багатьох країнах питання соціального захисту працівників в умовах нестабільної економіки набуває дедалі більшої ваги. Наприклад, в Європейському Союзі соціальне партнерство продовжує розвиватися у вигляді нових форм соціального діалогу та запровадження «зеленої» економіки.

Особливе значення мають сучасні практики корпоративної соціальної відповідальності, коли підприємства беруть на себе зобов'язання не тільки перед своїми працівниками, але й перед суспільством у цілому. Це зобов'язує роботодавців до відповідального підходу, що передбачає інвестиції в розвиток співробітників, підвищення їх кваліфікації та підтримку екологічних ініціатив.

Історія соціального партнерства є результатом тривалого процесу пошуку оптимальних механізмів взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. Вона демонструє важливість співпраці та взаєморозуміння для досягнення соціальної стабільності й економічного розвитку. В умовах сучасного світу соціальне партнерство залишається необхідним інструментом для вирішення соціальних і трудових конфліктів, а також для адаптації до нових викликів.

1.3 Сутність та складові соціального партнерства

Налагодження ефективного соціального партнерства необхідно розглядати як процес досягнення балансу потреб та інтересів між основними соціоформуючими структурними компонентами суспільної організації: державою в особі органів влади, об'єднань роботодавців – повноважених представників сторони власників, профспілкових організацій – захисників трудових інтересів найманих працівників. Від їх конструктивної співпраці на основі досягнення компромісу у вирішенні суспільно важливих питань залежить рівень добробуту працівників, результативність діяльності підприємств та соціально-економічний розвиток держави, темпи її інтеграції у європейський та світовий політико-правовий, економічний, соціокультурний простір.

Міжнародна організація праці (**МОП**) праці визначає **соціальне партнерство** (трипартизм) як *унікальну тристоронню співпрацю, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм* [149].

У Національній тристоронній соціально-економічній раді (**НТСЕР**) під соціальним партнерством(діалогом) розуміють *процес узгодження між сторонами партнерських відносин напрямів розвитку економічної та соціальної політики держави, галузі, регіону, який включає комплекс їх дій при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробленні програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави в цілому*[77].

Отже, **соціальне партнерство у соціально-трудовій сфері** – це система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по наявних конфліктних ситуаціях, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Необхідно відмітити, що уже тривалий час МОП відстоює точку зору, згідно якої між суб'єктами ринку (державою, представниками роботодавців та найманих працівників) може існувати *не соціальне партнерство, а вестися соціальний діалог*. В світлі цього, вітчизняними науковцями й практиками зроблено певні зміни в понятійно-термінологічний апарат розвитку соціальної економіки, політики, системи державного управління. Проте, значна частина науковців вважає, що саме поняття соціальне партнерство краще відображає реалії вітчизняних партнерських відносин у сфері соціально-трудових відносин. На нашу думку, логічним є процес соціального діалогу, який повинен привести зацікавлені сторони до соціального партнерства.

У Законі «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI **соціальний діалог** подається як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [99].

На нашу думку, соціальне партнерство в сучасних умовах не можна зводити лише до відносин трипартизму, що полягає в досягненні домовленостей профспілок, роботодавців і держави про оплату й умови праці. Соціальне партнерство це складна система, що включає в себе різноманітні процеси й одноразові акції, які реалізуються дійсною взаємодією суб'єктів господарювання. Трипартизм повинен розглядатися як одна з форм функціонування соціального партнерства, що має за мету досягнення гармонійного розвитку суспільства.

В той же час *соціальне партнерство є взаємодією суб'єктів господарювання*. Тобто акцент робиться на тому, що відносини переносяться із площини «панування – підпорядкування» у площину *рівноправного ініціативного поводження, в результаті чого і досягається позитивний ефект*. Соціальне партнерство завжди має конкретну мету взаємодії суб'єктів-учасників. В одному випадку вона може зводитися до рішення якогось питання, що зачіпає інтереси досить обмеженого числа людей; в іншому випадку відстоює інтереси практично всіх шарів суспільства. Для її досягнення партнери добровільно поєднують свої інтелектуальні, трудові, фінансові, матеріальні й інші ресурси. У партнерській акції вони їх використовують спільно, на підставі домовленостей між собою.

Необхідно відмітити, що даючи визначення соціальному партнерству слід пам'ятати що воно може бути *короткостроковим*, тоді по досягненню цілком певної мети воно розпадеться, а може бути й *безперервним*.

Таке різноманіття щодо розуміння соціального партнерства пов'язане із складністю та різноплановістю даного явища, його недостатньою розвиненістю в соціально – економічному житті суспільства.

Слід зазначити, що в сучасній економіці створюється об'єктивна основа для появи спільних соціально-економічних інтересів власників і найманих працівників. Схема соціального партнерства та механізм взаємодії його елементів представлений на рис. 1.2. Для побудови системи партнерських відносин необхідно як мінімум дві сторони, при цьому кожна з них буде відстоювати власні інтереси. Тому перш за все при побудові партнерських відносин треба виявити та врахувати ці інтереси. Це досить важкий і трудомісткий процес. Його необхідно пройти, відкрито заявивши про свою позицію, і лиш після цього планувати співпрацю. В протилежному випадку партнерство буде не стійким, бо не відповідатиме істинним намірам сторін.

Ми виділяємо дві групи інтересів названих партнерів. Перша формується інтересами *загальними*, друга – особливими або *корпоративними*. Основний склад названих груп представлений таким чином (рис.1.3).

Перша група включає інтереси:

- співучасті виробничого персоналу в управлінні, власності і фінансовій діяльності компаній;
- розвитку людського капіталу (професійного зростання, освоєння нових професій і ін.);
- до кінцевих результатів господарювання в довгостроковій перспективі;
- покращення екологічної ситуації;
- використання відновлювальних енергоресурсів.

Другу групу утворюють інтереси:

- працівників: отримання гарантованого доходу, що має високий рівень кореляції з ефективністю праці і вартістю життя, збереження зайнятості, поліпшення умов праці, забезпечення фіксованого робочого дня, кар'єрного зростання;

- роботодавців: підвищення конкурентоспроможності компанії за рахунок інтенсифікації праці, максимізації прибутків, зростання ринкової вартості компанії, розширення можливостей для самофінансування бізнесу за рахунок зниження податкового тягаря, обмеження можливостей для ворожих поглинань.

Разом з інтересами працівників і роботодавців система соціального партнерства реалізує інтереси держави та місцевої влади:

- підвищення рівня життя найнятих робітників;
- збереження робочих місць і самих підприємств як платників податків;
- підвищення конкурентоспроможності національної економіки і регіональних формувань;
- забезпечення стійкого економічного зростання;
- досягнення соціальної стабільності в суспільстві.

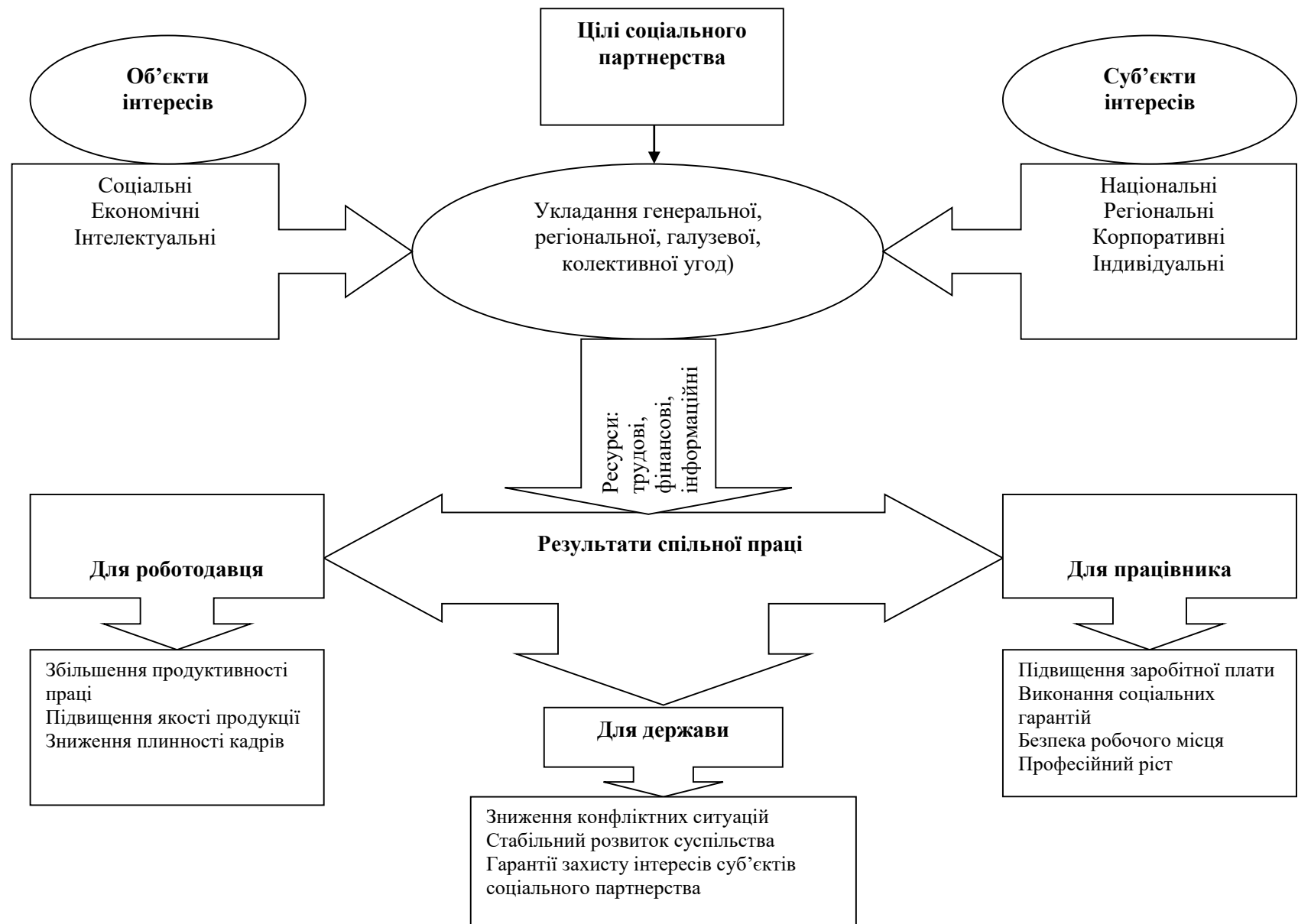


Рис. 1.2 – Механізм взаємодії елементів соціального партнерства

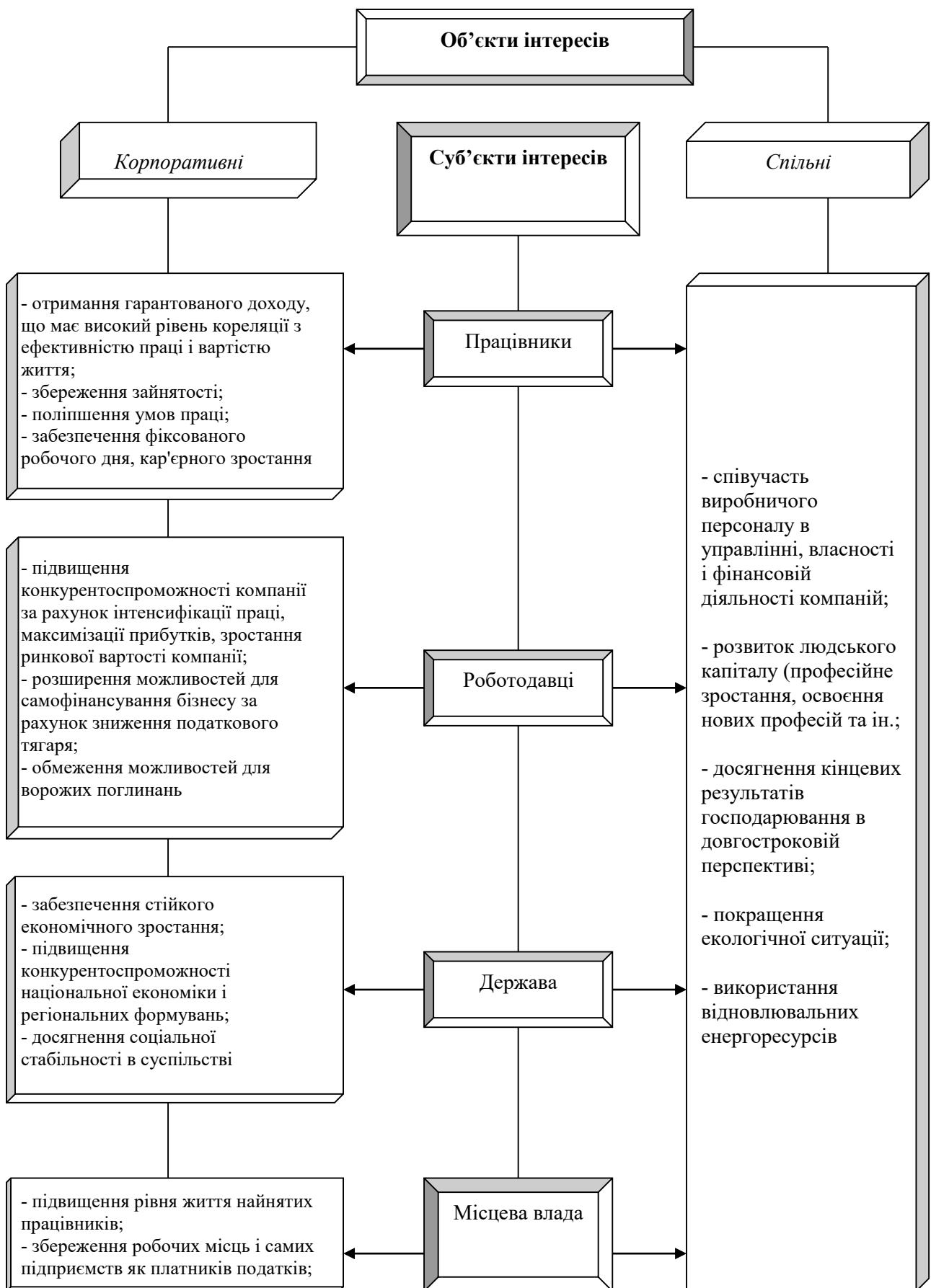


Рис. 1.3 – Суб'єкти та об'єкти соціального партнерства

Після врахування інтересів усіх сторін і аналізу ресурсів необхідно спланувати спільну діяльність в рамках даного партнерства і перш за все сформулювати цілі співпраці. Найбільш поширеною ціллю є отримання соціального чи економічного ефекту. Дуже важливо забезпечити результативність спільної діяльності, які отримає кожна із сторін, а також перевірити наскільки очікувані результати відповідатимуть інтересам сторін.

Наступний важливий компонент реалізації соціального партнерства – ресурси кожної сторони, що повинні забезпечити спільну співпрацю. Їх кількісний та якісний склад дозволяє зрозуміти наскільки реальна співпраця, розрахувати баланс вкладених кожною стороною ресурсів.

Виходячи з наявних інтересів в систему соціального партнерства кожна з сторін вносить фінансові, трудові, та соціальні ресурси. Результатом спільної діяльності для держави буде: зниження безробіття, конфліктних ситуацій, стабілізація розвитку суспільства; для працівника: виконання соціальних гарантій, безпека робочого місця, нормування праці, професійний ріст; для роботодавця: створення сприятливого корпоративного середовища, збільшення прибутку, підвищення якості продукції, зменшення плинності кадрів, збільшення продуктивності праці.

Таким чином формування та розвиток соціального партнерства позитивно впливає не лише на сферу соціально-трудових відносин, а й покращує загальний соціально-економічний стан в країні та підвищує рівень життя населення.

1.4 Принципи соціального партнерства

При формуванні загальних принципів, які є базовими для партнерських відносин, слід відокремити специфічні принципи діяльності партнерів під час переговорного процесу. Мова йде про виконання соціальними партнерами деяких специфічних робіт, а саме: колективні переговори; розв'язання трудових конфліктів; укладення національної, регіональних та місцевих угод; консультації та взаємний контроль.

До групи **загальних принципів** (таблиця 1.1), що реалізуються при організації системи соціального партнерства, відносяться:

Принцип необхідної і достатньої різноманітності. Він є одним з фундаментальних принципів, застосовним до систем будь-якої природи і складності. Наслідування цього принципу в організації досліджуваного феномена вимагає відповідності:

- сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій та інтересів учасників. Це означає, зокрема, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене лише до регулювання у сфері трудових відносин;

- форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації;

Таблиця 1.1

Загальні (базові) принципи організації соціального партнерства

Принципи	Зміст принципів
Принцип необхідної і достатньої різноманітності	Вимагає відповідності: - сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій і інтересів учасників. Це означає, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене до регулювання лише у сфері трудових відносин; - форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації; - складу учасників згідно типу партнерства. У світовій практиці склалися два типи соціального партнерства, біпартизм і трипартизм; - рівнів партнерства згідно типу державного устрою
Принцип інституці-оналізації	Означає необхідність: - формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців; - створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; - розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; - формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем
Принцип зворотного зв'язку	Припускає створення системи моніторингу, що дозволяє: - відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань; - своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів; - фіксувати появу нових проблем, суперечностей; конфліктів, що вимагають вирішення через систему соціального партнерства; - отримувати, систематизувати інформацію про новачі, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, відслідковувати тенденції його розвитку
Принцип гнучкості	Припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних, тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі. Важливими умовами його продуктивної реалізації є: підтримка стійких контактів між партнерами, використання стратегічного планування розвитку названої системи, наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади)
Принцип контролю	Передбачає: - поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей; - заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально – трудових відносин

- складу учасників типу партнерства. Як відомо, в світовій практиці склалися два типи соціального партнерства; біпартизм і трипартизм. Перший припускає наявність двох соціально-трудових партнерів: працівників і працедавців. Другий – до складу соціально-трудових партнерів включає і державу. Таким чином, при організації системи соціального партнерства залежно від його типу, виявиться різним склад учасників;

- рівнів партнерства типу державного пристрою. Зрозуміло, що в унітарній державі ієрархія системи соціального партнерства має менше рівнів, чим у федеральному.

Принцип інституціоналізації. Його реалізація стосовно організації соціального партнерства означає необхідність:

- формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців;

- створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами;

- розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціально - трудовими партнерами;

- формування інституцій узгодженого рішення виникаючих проблем

Принцип зворотного зв'язку. Його реалізація пов'язана в першу чергу із створенням системи моніторингу, що дозволяє:

- відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань;

- своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів;

- фіксувати появу нових проблем, суперечностей, конфліктів, що вимагають дозволу через систему соціального партнерства;

-отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, тенденції його розвитку.

Принцип гнучкості. Цей принцип припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних, тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі (наприклад, різке погіршення макроекономічної ситуації). Важливими умовами його продуктивної реалізації є:

- підтримка стійких контактів між партнерами;

- використання стратегічною планування розвитку названої системи;

- наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади).

Принцип контролю. Він передбачає:

- поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей;

- заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально – трудових відносин.

До специфічних принципів (таблиця 1.2) організації системи соціального партнерства належать:

Принцип рівноправ'я учасників. Передбачає відсутність монополії в організаційному процесі; визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу; права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики.

Принцип реальності забезпечення зобов'язань, що приймаються. Означає необхідність формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців; створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем.

Принцип переговорного характеру процесу узгодження інтересів. Передбачає систему переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях, в ході, яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики.

Принцип активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства. Виявляється в встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; визначенні структури, умов і порядку укладення угод між профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; здійсненні контролю за дотриманням учасниками угод прийнятих на себе зобов'язань.

Принцип балансу інтересів. Його реалізація покликана забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально - трудових партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. На цій основі стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, і інтеграційна.

Принцип мінімального соціального стандарту. Цей принцип означає, що мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців).

Принцип доповнення. Його суть полягає в тому, що разом із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів. Названий принцип виявляється також в тому, що різні угоди (договори) між соціальними партнерами взаємозв'язані і доповнюють один одного.

Таблиця 1.2

Специфічні принципи організації соціального партнерства

Принципи	Зміст принципів
Рівноправ'я учасників	Соціальне партнерство ґрунтується на - відсутності монополії в організаційному пристрої самої системи; - визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу, права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, і необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики, сприяючої шляхом взаємних поступок ухваленню взаємоприйнятних узгоджених рішень
Реальності зобов'язань	Ефективність реалізації і захищеність управлінських рішень вимагає від учасників соціального партнерства знання реального положення справ і ухвалення управлінських рішень тільки з урахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам, наявним матеріальним, фінансовим, людським, інформаційним, тимчасовим ресурсам
Переговорного узгодження інтересів	Для вирішення виникаючих проблем і конфліктів передбачається система переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях, в ході, яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики
Активної ролі держави	Виявляється в - встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; - визначенні структури, умов і порядку укладення угод між профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; - здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; - здійсненні контролю за дотриманням учасниками угод прийнятих на себе зобов'язань; - ініціює і стимулює процеси розвитку соціального партнерства за допомогою взаємозв'язаних правових, організаційних і економічних заходів
Балансу інтересів	Покликаний забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально – трудових партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. На цій основі стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, інтеграційна
Мінімального соціального стандарту	Мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців)
Доповнення	Із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів
Комплектності	Сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування

Принцип комплексності. Його застосування обумовлене тим, що сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування. Разом з традиційними - трудовими, з'являються відносини власності, фінансові, управління, організація яких зв'язана з використанням форм і інструментів різної природи.

1.5 Функції та цілі соціального партнерства

Метою соціального партнерства є створення такої системи співпраці та взаємодії між роботодавцями, державою, робітниками та їх представниками, що давала б можливість ефективно вирішувати виробничі та соціальні проблеми шляхом *переговорів, компромісів, взаємоприйнятних рішень*, заради досягнення громадської злагоди в суспільстві, узгодження соціально - економічних інтересів сторін партнерських відносин.

Соціальне партнерство є процесом узгодження на різних рівнях напрямків розвитку країни, регіону або окремих підприємств, при цьому принциповим елементом, навколо якого організований цілий комплекс діяльності партнерів, є можливість приділення уваги різноманітним інтересам соціальних груп при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробці програм розвитку.

Функції соціального партнерства полягають в тому, що завдяки можливості артикуляції та модифікації своїх інтересів, соціальні партнери можуть досягти порозуміння. Що в свою чергу призводить до вищого рівня їх ідентифікації зі змістом порозумінь і вироблених в цих рамках програм діяльності. Найважливіші **очікувані результати соціального партнерства** – це досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві, покращення умов праці працюючих, досягнення гармонійного розвитку суспільства.

Можна виділити такі **цілі соціального партнерства**:

- розвиток корпоративних відносин (удосконалення структури управління, підвищення гнучкості, реорганізація, реструктуризація);
- ліквідація протиріч (рівність усіх працівників, однакова можливість кар'єрного росту),
- соціальний розвиток (соціальний захист , пропаганда прямої залежності між інтересами працівника і підприємства);
- зниження витрат (інноваційна діяльність, підвищення кваліфікації робітників);
- розвиток зовнішніх господарських зв'язків (розвиток каналів розподілу, вертикальна інтеграція).

Запропонована нами типологія інтересів учасників системи соціального партнерства, облік продуктивних компонентів, точок зору на загальне і особливе в діяльності цієї системи дозволяють запропонувати наступну версію складу її функцій (див. рис. 1.4).

Регулятивна. Полягає в організації (встановленні і підтримці) стійких відносин і зв'язків між працівниками, їх представниками, працедавцями, державою, місцевими органами влади, що забезпечує появу, узгодження і

реалізацію значущих інтересів названих учасників в різних сферах соціально-економічної діяльності суб'єктів господарювання, їх галузевих і регіональних формувань. Особливе значення цієї функції полягає і в попередженні (за допомогою превентивних дій) або продуктивному вирішенні виникаючих протиріч і конфліктів, учасниками яких виявляються соціальні партнери. Вона забезпечує функціонування системи соціального партнерства, регулювання взаємин між державою, працедавцями і працівниками шляхом вироблення шаблонів поведінки.

Інноваційна. Полягає в ініціації якісних змін в статусі найнятих робітників і соціально-економічному потенціалі суб'єктів господарювання. У сучасних умовах реалізація цієї функції зв'язується, перш за все з впровадженням в економічну практику розвинених країн різноманітних форм участі виробничого персоналу у власності, управлінській і фінансовій діяльності підприємств. Суспільство не могло б розвиватися, якби не було можливості передавати соціальний досвід. Система соціального партнерства для свого нормальною функціонування потребує реальної участі людей в ухваленні рішень. Це може відбуватися шляхом:

- а) прийняття колективних договорів на підприємствах;
- б) укладання регіональних та галузевих угод.

У зв'язку з цим в системі соціального партнерства повинен бути передбачений механізм, що дозволяє індивідам пристосуватися до його цінностей, норм і правил.

Інтеграційна. Полягає в мобілізації і кооперації ресурсів (економічних, соціальних, організаційних, інформаційних та ін.) партнерів і на цій основі досягненні синергетичного ефекту, що забезпечує додаткові можливості для соціально-економічного розвитку суспільної системи на різних рівнях її функціонування (країна, регіон, район, суб'єкти господарювання).

Включає процеси об'єднання, взаємозалежності і взаємної відповідальності членів соціальних груп що відбувається під впливом норм, правил, санкцій і систем. Інтеграція людей в партнерські відносини супроводжується впорядкуванням системи взаємодій, збільшенням об'єму і частоти контактів. Все це приводить до підвищення стійкості, цілісності елементів соціальної структури, особливо соціальних організацій. Вся інтеграція в соціальний інститут складається з трьох основних елементів, або необхідних вимог:

- а) консолідація (поєднання зусиль);
- б) мобілізація (кожен член вкладає свої ресурси задля досягнення мети);
- в) конформність особистих цілей індивідів з цілями інших або цілями групи.

Компенсаційна. Полягає в доповненні і посиленні економічних і організаційних можливостей механізмів ринку і внутрішньо фірмового управління забезпечувати ефективну зайнятість і мотивацію працівників, розвиток людського капіталу.

За допомогою цієї функції досягається взаємозв'язане використання ринкових і неринкових сил, що детермінують соціально-економічну динаміку процесів, що відбуваються на макро -, мезо -, і мікро - рівнях суспільної системи.

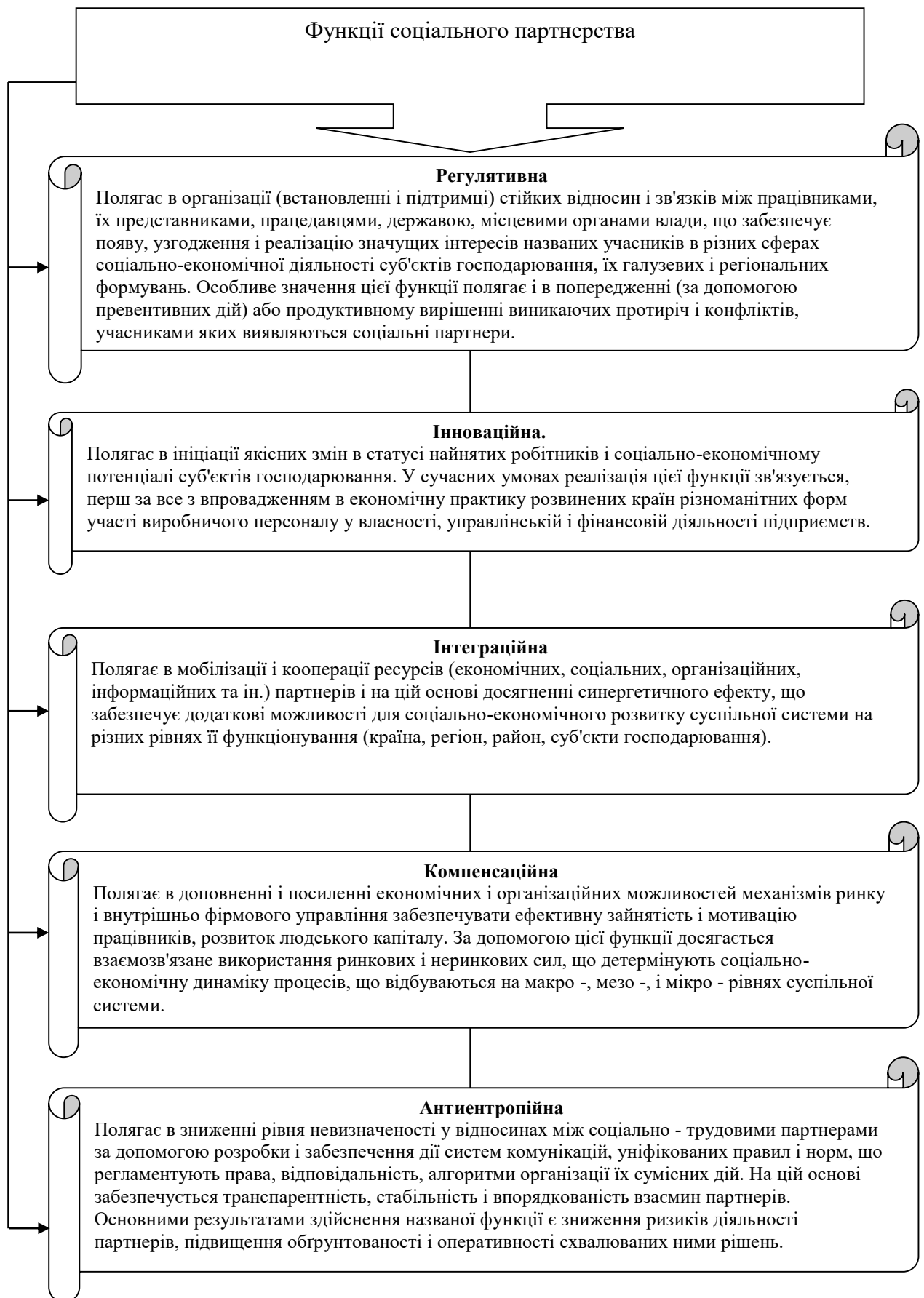


Рис. 1.4 – Функції соціального партнерства

Необхідність такого доповнення обумовлена тим, що економіка, орієнтована на створення ринкових вартостей, не стимулює появу цінностей, що знаходяться за межами ринкових інтересів, але без яких неможливий стійкий розвиток будь-якого суспільства. Система соціального партнерства повинна володіти системою правил і норм поведінки, що закріплюють, стандартизують поведінку своїх членів і що роблять цю поведінку передбачуваною. Відповідний соціальний контроль забезпечує порядок і рамки, в яких повинна протікати діяльність кожного члена системи.

Антиентропійна. Полягає в зниженні рівня невизначеності у відносинах між соціально - трудовими партнерами за допомогою розробки і забезпечення дії систем комунікацій, уніфікованих правил і норм, що регламентують права, відповідальність, алгоритми організації їх сумісних дій. На цій основі забезпечується транспарентність, стабільність і впорядкованість взаємин партнерів. Інформація, вироблена в системі, повинна розповсюджуватися в середині неї з метою управління і контролю за дотриманням норм, так і у взаємодіях з різними соціальними інститутами. Характер комунікативних зв'язків системи має свою специфіку - це формальні зв'язки, здійснювані в системі визначених правил. Основними результатами здійснення названої функції є зниження ризиків діяльності партнерів, підвищення обґрунтованості і оперативності схвалюваних ними рішень.

Питання для самостійної роботи

- 1.1. Зміст категорії соціально-трудові відносини.
- 1.2. Принципи соціально-трудових відносин.
- 1.3. Зміст категорії соціальне партнерство.
- 1.4. Ретроспектива становлення соціального партнерства.
- 1.5. Рівні та цілі соціального партнерства.
- 1.6. Принципи соціального партнерства.
- 1.7. Функції соціального партнерства.
- 1.8. Механізм взаємодії елементів соціального партнерства.
- 1.9. Суб'єкти соціального партнерства та об'єкти їх інтересів.
- 1.10. Двопартизм та трипартизм.

Тести

1. Визначити принципи соціально-трудових відносин:

- солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, конфліктності, плюралізму;
- солідарності, патерналізму, радикальності, дискримінації, конфліктності, плюралізму;
- солідарності, патерналізму, субсидіарності, вірності, конфліктності, плюралізму;
- солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, небезпечності, плюралізму;
- солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, конфліктності, зайвості;

2. Вказати визначення поняття соціально-трудових відносин:

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це система трудових відносин, яка передбачає соціальний захист та соціальні гарантії для найманих працівників з боку роботодавців та держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави;

- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;

- це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів;

- це цілеспрямоване, обдумане, несправедливе обмеження прав та свобод найманих працівників, яка мінімізує їх здатність здійснювати трудову діяльність;

3. Визначити, хто започаткував систему соціального страхування для робітників?

- Отто фон Бісмарк;
- Франклін Делано Рузвельт;
- Маслоу Абрагам-Гарольд;
- Маргарет Гільда Тетчер;
- Шарль де Голль;

4. Визначити, хто започаткував право працівників на колективні переговори?

- Отто фон Бісмарк;
- Франклін Делано Рузвельт;
- Маслоу Абрагам-Гарольд;
- Маргарет Гільда Тетчер;
- Шарль де Голль;

5. Вказати, визначення соціального діалогу згідно з українським законодавством:

- це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;

- це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів;

- це процес узгодження між сторонами партнерських відносин напрямів розвитку економічної та соціальної політики держави, галузі, регіону, який включає комплекс їх дій при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробленні програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави в цілому;

6. Визначити суб'єкти інтересів соціального партнерства:

- працівники, держава, роботодавці, місцева влада;
- адміністрація, держава, роботодавці, місцева влада;
- адміністрація, профспілки, роботодавці, місцева влада;
- адміністрація, профспілки, роботодавці, волонтери;
- адміністрація, профспілки, фонди, волонтери;

7. Визначити специфічні принципи соціального партнерства:

- необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю;

- балансу інтересів учасників, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю;

- балансу інтересів учасників, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, комплектності;

- балансу інтересів учасників, рівноправ'я учасників, зворотного зв'язку, гнучкості, комплектності;

- балансу інтересів учасників, рівноправ'я учасників, зворотного зв'язку, активної ролі держави, комплектності;

8. Визначити загальні принципи соціального партнерства:

- рівноправ'я учасників, реальності зобов'язань, переговорного узгодження інтересів, активної ролі держави, балансу інтересів, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності;

- рівноправ'я учасників, реальності зобов'язань, гнучкості, активної ролі держави, балансу інтересів, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності;

- рівноправ'я учасників, реальності зобов'язань, гнучкості, активної ролі держави, балансу інтересів, мінімального соціального стандарту, контролю, комплектності;

- рівноправ'я учасників, реальності зобов'язань, гнучкості, активної ролі держави, інституціоналізації, мінімального соціального стандарту, контролю, комплектності;

- рівноправ'я учасників, необхідної і достатньої різноманітності, гнучкості, активної ролі держави, інституціоналізації, мінімального соціального стандарту, контролю, комплектності;

9. Визначити функції соціального партнерства:

- регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна, антиентропійна;
- регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна, системна;
- регулятивна, інноваційна, регіональна, компенсаційна, системна;
- регулятивна, інноваційна, інтеграційна, зайнятості, антиентропійна;
- регулятивна, інноваційна, федеральна, компенсаційна, антиентропійна;

10. Метою соціального партнерства є:

- досягнення компромісу;
- отримання найбільшого прибутку;
- відстоювання власних інтересів;
- нівелювання можливостей опонентів;
- досягнення миру у суспільстві;

Рекомендовані джерела

1. Лаухіна Л. М., Кобзар Н. І., Рабіч О.В., Скачедуб С.А. Соціальне партнерство в Україні та його правове забезпечення. *Економічний простір*. 2020. № 162. С. 7-12. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/162-1>

2. Повалій Т.Л., Бойко О.П. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності: навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2021. 241 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86040>

3. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 12.11.2024).

4. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/16040>

5. Силенко Н.М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(80). С. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-4-80-15>

6. Синчук С.М., Ласько І.М. Соціальний діалог як договірний інструмент регулювання права на працю. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 10. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.61>

7. Чанишева Г.І., Щукін О.С, Потопахіна О.М. Соціальний діалог: навч.-метод. посіб. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/24083>

ТЕМА 2. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1 Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) – це одна з найстаріших спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй, *створена з метою забезпечення соціальної справедливості, підвищення стандартів праці та забезпечення прав працівників*. Вона має унікальну тристоронню структуру, яка включає представників урядів, роботодавців та працівників, що дозволяє враховувати інтереси всіх сторін у сфері трудових відносин. Її місія – сприяти економічному зростанню, сталому розвитку та покращенню якості життя через забезпечення гідної праці.

МОП була **заснована у 1919 році** в рамках Версальського мирного договору, що завершив Першу світову війну. Головна ідея створення організації полягала у визнанні того, що стійкий мир можливий лише за умов соціальної справедливості. *Першими завданнями МОП стали боротьба з дитячою працею, скорочення робочого часу та встановлення мінімальної заробітної плати*. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН, що посилює її роль у глобальному управлінні трудовими відносинами.

Протягом століття своєї діяльності МОП стала свідком і учасником багатьох історичних змін, таких як індустріалізація, глобалізація, поява нових технологій та пандемія. Кожен з цих факторів впливав на її діяльність, розширюючи спектр завдань та напрямків роботи. Розглянемо детальніше цілі, структуру та особливості діяльності МОП.

Цілі МОП:

- забезпечення гідної праці для всіх;
- захист прав працівників;
- створення умов для соціального діалогу;
- забезпечення зайнятості та соціального захисту;
- зниження нерівності в доступі до праці та умов праці.

Функції МОП:

- розробка міжнародних стандартів праці;
- надання технічної допомоги державам-членам;
- моніторинг дотримання стандартів праці;
- проведення досліджень і аналізу в сфері праці;
- організація освітніх програм та тренінгів для спеціалістів у сфері праці.

МОП має унікальну **тристоронню структуру**, яка забезпечує *універсальність та тристоронність представництва*. Основними органами МОП є:

Міжнародна конференція праці – головний керівний орган, що визначає політику організації та приймає міжнародні трудові норми, ухвалює бюджет та вибирає Адміністративну раду МОП. Конференція збирається *щорічно* та об'єднує делегатів з **187** країн-членів[149].

Адміністративна рада – виконавчий орган, який обирається на три роки та забезпечує реалізацію рішень конференції. Адміністративна рада координує діяльність МОП між сесіями конференції, складається із 28 представників урядів країн, 14 представників об'єднань роботодавців та 14 представників об'єднань працівників. Українські представники двічі обиралися до складу Адміністративної ради – на період 1996-99 рр. та 1999-2002 рр.

Міжнародне бюро праці – секретаріат МОП, який займається дослідженнями, підготовкою звітів та наданням технічної допомоги країнам-членам. Бюро розташоване в Женеві.

МОП розробляє та ухвалює конвенції й рекомендації, які встановлюють міжнародні стандарти праці. Найважливіші з них:

Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію». Встановлює право працівників на об'єднання в профспілки[104].

Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів». Сприяє розвитку переговорів між роботодавцями та працівниками[92].

Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці». Забороняє всі форми примусової праці[105].

Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Гарантує рівну оплату за рівноцінну працю[103].

Конвенція № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу». Спрямована на боротьбу з дитячою працею[97].

Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Забороняє експлуатацію дітей у найгірших умовах праці[91].

На додаток до конвенцій МОП ухвалює рекомендації, які мають консультативний характер і спрямовані на роз'яснення та впровадження конвенцій.

У сучасних умовах МОП зосереджується на вирішенні таких **нових викликів**, як:

Глобалізація та її вплив на трудові відносини. МОП працює над забезпеченням соціальної справедливості в умовах глобальних економічних змін.

Діджиталізація та розвиток цифрової економіки. Зокрема, МОП аналізує вплив автоматизації на робочі місця та пропонує стратегії адаптації працівників до нових умов.

Боротьба з нерівністю та бідністю. Організація впроваджує програми соціального захисту в країнах, що розвиваються.

Реакція на пандемії. Пандемія COVID-19 підкреслила необхідність зміцнення систем соціального захисту та підтримки працівників у критичних ситуаціях.

Захист трудових мігрантів. МОП працює над розробкою політики, яка забезпечує справедливі умови праці для мігрантів.

Екологічна трансформація праці. МОП сприяє створенню «зелених» робочих місць у відповідь на виклики зміни клімату.

Україна є членом МОП з 1954 року, в країні ратифіковано понад 60 конвенцій, реалізовано понад 30 проектів і програм даної організації. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. доларів США, зокрема активна співпраця з МОП ведеться в таких напрямках:

Підтримка реформ у сфері праці та соціального захисту. МОП сприяє впровадженню стандартів гідної праці в українське законодавство.

Розробка новітнього трудового законодавства. Організація допомагає в адаптації трудового законодавства України до міжнародних стандартів.

Програми зменшення дитячої праці та боротьби з торгівлею людьми. Зокрема, впроваджуються освітні кампанії та тренінги для вразливих груп населення.

Захист прав працівників у зоні конфлікту. МОП реалізує програми підтримки працівників, постраждалих від воєнних дій.

Сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб. Організація допомагає у створенні програм працевлаштування для людей, які втратили роботу через конфлікт.

Незважаючи на значні успіхи, МОП стикається з низкою **проблем**, зокрема це: невиконання деякими державами зобов'язань за міжнародними трудовими стандартами; недостатній рівень фінансування програм технічної допомоги; зростання неформальної зайнятості в багатьох країнах; кліматичні зміни тощо...

Перспективи розвитку МОП пов'язані з:

- посиленням співпраці з іншими міжнародними організаціями, такими як ООН, МВФ, СОТ;

- залученням нових технологій для моніторингу умов праці та впровадження ефективних рішень у сфері зайнятості та соціального захисту;

- розвитком програм професійного навчання та перекваліфікації, що відповідають потребам сучасного ринку праці (особливу увагу слід приділити підготовці кадрів для «зелених» і цифрових економік);

- стимулюванням розвитку інклюзивного ринку праці, що передбачає створення рівних можливостей для жінок, молоді, людей з інвалідністю та інших вразливих груп населення;

- адаптацією до нових форм зайнятості, таких як фріланс і робота на цифрових платформах (розробка стандартів, які гарантують соціальний захист для працівників у цих сферах);

- поглиблення досліджень і аналізу світових тенденцій у сфері праці.

Необхідно відмітити, що ефективний розвиток МОП залежить від її здатності адаптуватися до сучасних реалій, зміцнювати міжнародну співпрацю та впроваджувати інноваційні підходи для забезпечення гідної праці в усьому світі. Вирішення існуючих проблем та реалізація перспектив дозволять МОП і надалі залишатися важливим механізмом захисту прав працівників та сприяння соціальній справедливості.

2.2 Національна служба посередництва і примирення

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є важливим інститутом у системі соціально-трудових відносин в Україні. Її діяльність спрямована на врегулювання колективних трудових спорів, забезпечення соціальної стабільності та підтримку діалогу між роботодавцями та працівниками.

Національна служба посередництва і примирення була створена відповідно до Указу Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 [110]. Її заснування стало відповіддю на необхідність розвитку правової культури в трудових відносинах та забезпечення ефективного механізму вирішення конфліктів, які виникають між роботодавцями і працівниками. Утворення НСПП стало важливим етапом в адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів, визначених Міжнародною організацією праці (МОП).

Передумовами створення НСПП стали часті трудові конфлікти, які виникали в 1990-х роках через економічну нестабільність та зміни в економічній системі країни. Роль служби полягала у формуванні механізмів, які дозволили б запобігати соціальним напруженням і сприяти цивілізованому вирішенню суперечок.

НСПП виконує низку ключових **функцій**, спрямованих на підтримку соціального миру в державі:

- *Посередництво у вирішенні трудових спорів* (забезпечення діалогу між сторонами конфлікту, допомога у пошуку компромісних рішень, надання рекомендацій для досягнення консенсусу).

- *Примирення* (організація переговорів між сторонами спору, проведення консультацій для зменшення напруженості, сприяння досягненню угод, які відповідають законодавству та інтересам обох сторін).

Моніторинг і профілактика конфліктів (здійснення аналізу стану соціально-трудових відносин, виявлення та запобігання потенційним конфліктам, оцінка стану колективних трудових відносин у різних секторах економіки).

Правова просвіта (інформування роботодавців і працівників про їхні права та обов'язки, проведення тренінгів та семінарів, розробка інформаційних матеріалів для профілактики конфліктів).

Захист прав та інтересів сторін (сприяння захисту трудових прав і соціальних гарантій працівників, підтримка роботодавців у створенні комфортних умов праці).

Правовою основою діяльності НСПП є *Конституція України*[60], *Кодекс законів про працю*[37], *Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»*[100] та інші нормативно-правові акти. Крім того, НСПП керується міжнародними угодами, ратифікованими Україною, зокрема Конвенціями МОП, що регламентують питання праці та вирішення трудових конфліктів.

Значну роль відіграє судова практика, яка уточнює механізми застосування законодавства у вирішенні трудових спорів. Важливим елементом є

забезпечення відповідності національного законодавства стандартам Європейського Союзу.

НСПП має розгалужену **структуру**, яка включає центральний апарат у Києві та регіональні відділення у всіх областях України (рис. 2.1). Організація працює на принципах незалежності, об'єктивності та неупередженості. У кожному регіональному відділенні працюють висококваліфіковані фахівці, які мають досвід у сфері трудових відносин та конфліктології[75].

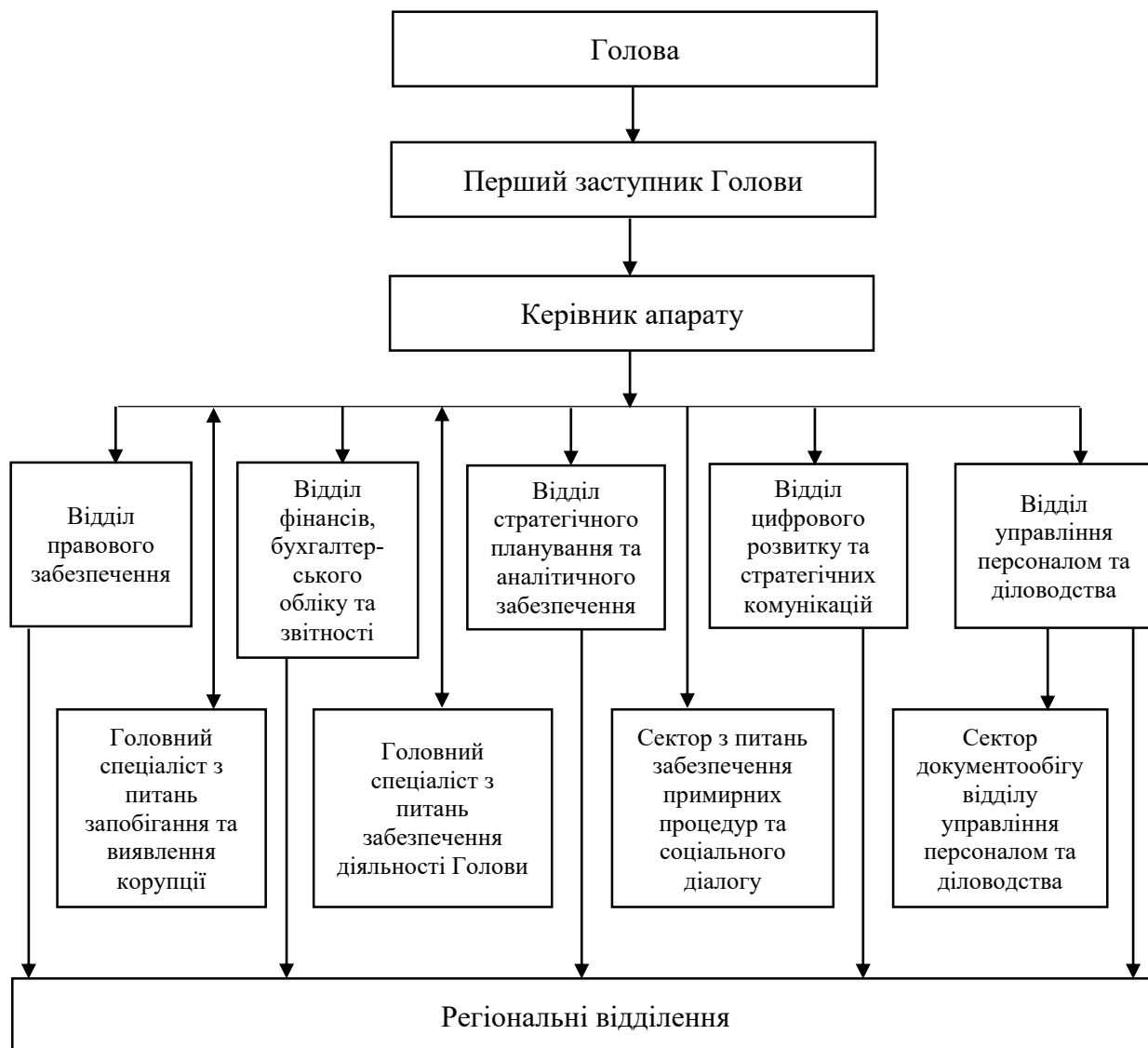


Рис. 2.1 – Організаційна структура НСПП

За понад два десятиліття своєї діяльності НСПП досягла значних **результатів** у сфері врегулювання трудових конфліктів, а саме:

Зниження кількості страйків. (ефективна робота служби сприяла зменшенню кількості протестних акцій та відновлення соціального миру на багатьох підприємствах).

Успішне врегулювання спорів (вирішено сотні конфліктів, що запобігло негативним соціально-економічним наслідкам та успішно реалізовано процедури медіації).

Підвищення правової обізнаності (проведено численні заходи для покращення знань працівників та роботодавців про їхні права та обов'язки; видано методичні рекомендації та аналітичні звіти).

Вдосконалення соціального діалогу (закладено основи для формування культури взаємоповаги між роботодавцями і працівниками).

Попри вагомі досягнення, НСПП стикається з низкою **проблем**:

- *недостатнє фінансування* (обмежений бюджет та відсутність сучасного технічного обладнання знижує можливості служби у проведенні профілактичних заходів);

- *низький рівень довіри* (через брак інформаційної підтримки, яка б пояснювала переваги діяльності НСПП деякі працівники та роботодавці скептично ставляться до посередницьких послуг).

- *законодавчі прогалини* (недостатнє регулювання медіації як альтернативного методу вирішення спорів та інші недоліки будуть усунені в **проекті Закону «Про колективні трудові спори»**).

Ефективний розвиток Національної служби посередництва і примирення є ключовим фактором стабільності трудових відносин в Україні. Зосередження уваги на підвищенні фінансування, вдосконаленні кваліфікації персоналу, модернізації законодавства, популяризації діяльності служби та впровадженні інновацій дозволить НСПП виконувати свої функції на високому рівні, сприяючи соціально-економічному розвитку держави.

2.3 Національна тристороння соціально-економічна рада

Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) є важливим елементом системи соціального діалогу в Україні, який спрямований на досягнення консенсусу між урядом, роботодавцями та профспілками. Її діяльність сприяє узгодженню інтересів трьох сторін соціального партнерства та формуванню стратегії соціально-економічного розвитку держави.

Поняття тристороннього соціального діалогу почало набувати актуальності в Україні наприкінці 1990-х років, коли стало зрозумілим, що взаємодія між роботодавцями, працівниками та державою потребує врегулювання в межах чітких інституційних рамок. Після здобуття незалежності Україна почала формувати ринкову економіку, і питання соціального діалогу стало одним із ключових для подолання економічної нестабільності, збереження соціальної злагоди та створення умов для економічного зростання.

Етап формування певної системи ведення соціального діалогу у різних сферах та рівнях розпочався після видання Указу Президента України від 29.12.2005 №1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» та затвердження розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.08.2006 №445-р «Плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні». На підставі цього Указу в 2006 році було сформовано та затверджено склад Національної

ради. У 2008 році Указом Президента України від 18.11.2008 № 1050/2008 «Про внесення змін до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду» було утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, як консультативно-дорадчий орган. У 2011 році згідно з Указом Президента України від 02.04.2011 №347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» Національна рада отримала статус постійно діючого органу[77].

НТСЕР діє як тристоронній орган, до **складу** якого входять представники **трьох** основних сторін:

Держави. Цю сторону представляють посадові особи центральних органів виконавчої влади, насамперед Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики, Міністерство фінансів та інших державних інституцій.

Роботодавців. Їх представляють організації роботодавців, такі як Федерація роботодавців України (ФРУ), яка об'єднує підприємців із різних галузей економіки.

Профспілок. Федерація профспілок України (ФПУ) та інші профспілкові організації є основними представниками працівників у соціальному діалозі.

Для реалізації завдань НТСЕР створено **профільні комітети**, які займаються окремими аспектами соціально-економічної політики:

- Комітет з *питань економічного розвитку та підприємництва*, складається з 15 членів, по 5 членів від кожної сторони.

- Комітет з *питань соціальної та гуманітарної політики*, складається з 13 членів, 4 члени від органів виконавчої влади, 5 – від профспілкової сторони, 4 – від сторони роботодавців.

- Комітет з *питань розвитку громадянського суспільства та міжнародних відносин*, складається з 12 членів, 3 члени від органів виконавчої влади, 5 – від профспілкової сторони, 4 – від сторони роботодавців.

- Комітет з *питань трудових відносин та ринку праці*, складається з 13 членів, 4 члени від органів виконавчої влади, 5 – від профспілкової сторони, 4 – від сторони роботодавців. На практиці кожен комітет працює над аналізом та підготовкою пропозицій для розгляду на пленарних засіданнях ради[77].

Головою НТСЕР стає представник однієї зі сторін на ротаційній основі. Термін головування триває один рік. Це забезпечує рівність та баланс у представленні інтересів сторін.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців. Організаційна структура представлена на рис. 2.2.

НТСЕР виконує важливу роль у формуванні та реалізації соціально-економічної політики України, її основними **функціями** є:

Координація дій між державними структурами, роботодавцями та профспілками для узгодження економічних і соціальних інтересів.

Участь у *розробці законопроектів* і програм, що стосуються праці, зайнятості та соціального захисту.

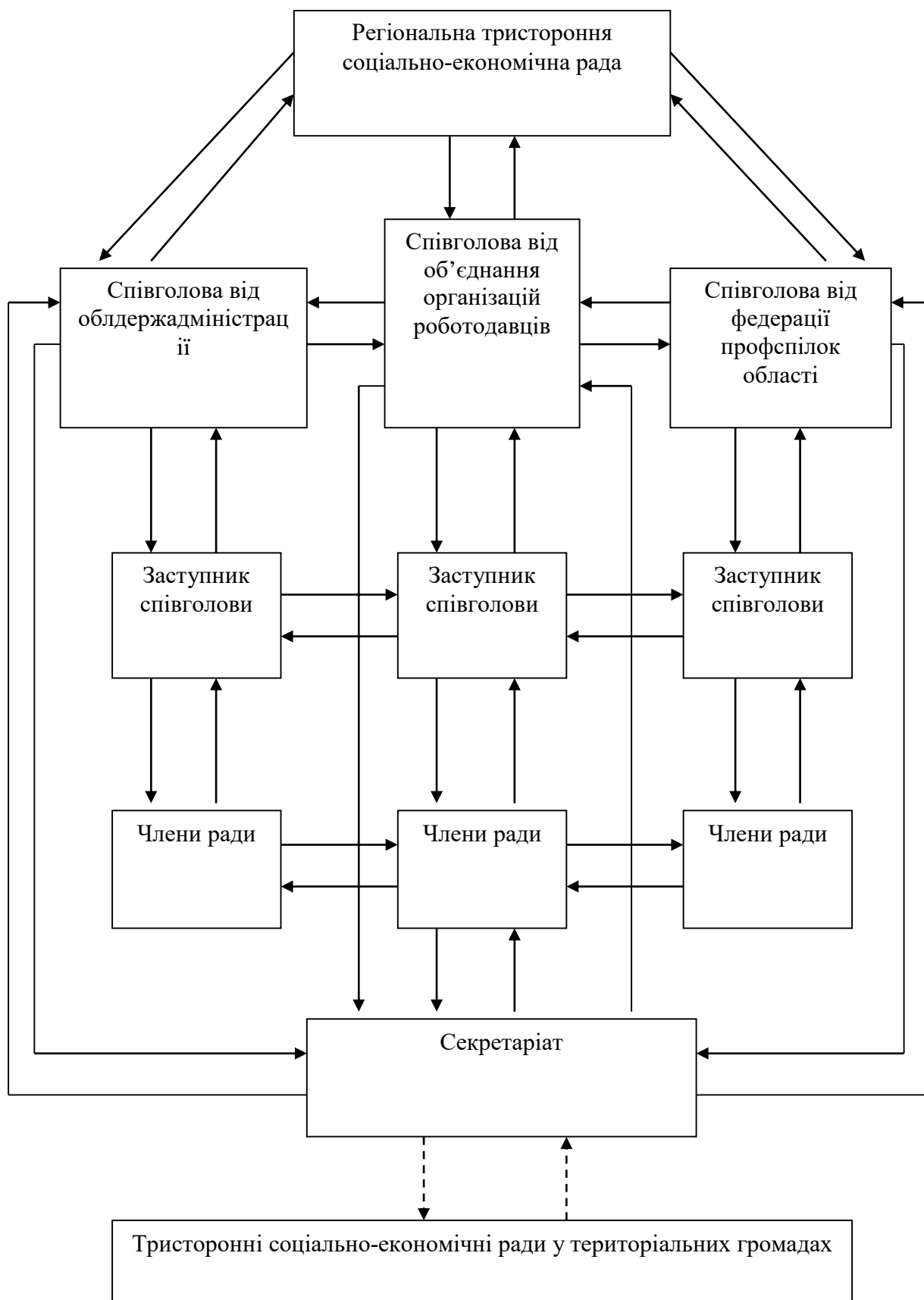


Рис. 2.2 – Організаційна структура регіональної тристоронньої соціально-економічної ради

Аналіз впливу соціально-економічних реформ на населення.

Сприяння *вирішенню конфліктів* між роботодавцями та працівниками шляхом переговорів.

Контроль за виконанням тристоронніх угод, укладених між сторонами.

НТСЕР є важливим механізмом, який забезпечує: *збалансування інтересів* (сторони соціального партнерства мають змогу впливати на ухвалення рішень, що стосуються соціально-економічного розвитку); *соціальну стабільність* (завдяки діалогу між сторонами знижується ризик виникнення трудових конфліктів та страйків); *реформування трудового законодавства* (у рамках НТСЕР обговорюються й узгоджуються зміни до трудового кодексу та інших нормативно-правових актів).

Прикладом успішної діяльності НТСЕР є її участь у вирішенні питань підвищення мінімальної заробітної плати у 2021 році. Завдяки консультаціям ради вдалося досягти компромісу між урядом та роботодавцями щодо розміру її збільшення.

Попри позитивну діяльність НТСЕР, існує низка **проблем**, що обмежують її ефективність: *формальність діяльності* (НТСЕР часто критикують за декларативний характер прийнятих рішень, які не завжди виконуються); *відсутність реальних важелів впливу* (рада має консультативний статус, тому її рішення не є обов'язковими для виконання); *дисбаланс інтересів* (певні профспілкові організації скаржаться на недостатню репрезентацію їхніх інтересів).

Тому, для **підвищення ефективності** діяльності НТСЕР необхідно:

- Надати раді ширші повноваження, зокрема право ініціювати обов'язкові до виконання рішення.
- Створити кращі умови для залучення представників малого бізнесу та громадських організацій.
- Розробити механізми контролю за виконанням рішень ради.
- Підвищити рівень технічної та фінансової підтримки ради для забезпечення її діяльності.

Національна тристороння соціально-економічна рада є важливим інститутом соціального діалогу в Україні, що забезпечує комунікацію між державою, роботодавцями та працівниками. Її діяльність спрямована на узгодження інтересів сторін та формування соціально-економічної політики. Попри низку викликів, подальший розвиток НТСЕР сприятиме стабільності та зростанню економіки України.

2.4 Федерація роботодавців України

Федерація роботодавців України (ФРУ) — це найбільше об'єднання роботодавців в Україні, яке представляє інтереси бізнесу на національному та міжнародному рівнях. Її метою є захист економічних прав та інтересів підприємств, створення сприятливого бізнес-середовища та сприяння сталому економічному розвитку країни. Розглянемо історію створення ФРУ, її структуру,

основні напрямки діяльності та вплив на соціально-економічний розвиток України.

Федерація роботодавців України була заснована 27 вересня 2002 року. Її створення було зумовлено необхідністю об'єднання зусиль роботодавців для захисту своїх інтересів у діалозі з органами державної влади, профспілками та міжнародними організаціями. ФРУ стала наступником ряду організацій роботодавців, які існували в Україні раніше, і об'єднала більшість галузевих та регіональних асоціацій. Засновники федерації прагнули створити платформу для координації діяльності роботодавців та забезпечення їхнього впливу на формування державної політики.

Перші роки діяльності ФРУ характеризувалися активною роботою над розробкою базового законодавства для бізнесу, а також створенням регіональної мережі представництв. Одним із значущих етапів стало встановлення співпраці з міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП), що дозволило ФРУ інтегруватися у світовий бізнес-простір.

5 серпня 2012 року – набув чинності Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»[99]. Нині ФРУ об'єднує біля 140 організацій та асоційованих членів, представляє інтереси близько 8500 підприємств, які в сукупності створюють 70% валового внутрішнього продукту України та забезпечують близько 5 мільйонів робочих місць[127].

Федерація роботодавців України має чітко **структуру**, яка включає:

Раду ФРУ (загальні збори) включає 99 членів, що представляють найбільш вагомі сектори економіки України. Є найвищим органом управління, який визначає стратегію діяльності ФРУ. **Президія ради ФРУ** включає 24 постійних члени, один з яких одночасно є головою президії.

Дирекцію ФРУ, колегіальний орган, який здійснює управління між загальними зборами. Складається з генерального директора, двох заступників, 9 профільних департаментів та 7 відділів (Рис. 2.3).

Регіональні представництва - осередки в областях України, що забезпечують реалізацію завдань ФРУ на місцевому рівні. Вони працюють над вирішенням локальних проблем бізнесу та координують дії з центральним апаратом федерації.

Галузеві об'єднання - організації, які представляють інтереси роботодавців у конкретних секторах економіки. Наприклад, об'єднання у сфері агропромисловості, металургії, IT-технологій тощо.

У складі Федерації роботодавців України функціонують **18 профільних комітетів**: фінансової та банківської діяльності, технічного регулювання, з питань відшкодування збитків бізнесу, спричинених агресією РФ проти України, тактичної медицини, з питань європейської інтеграції, оборонних закупівель легкої промисловості, митний, з податкової політики, сталого розвитку, з питань будівництва, торгівельного захисту національного товаровиробника та конкурентної політики, підтримки експорту та залучення інвестицій, надрокористування, з питань енергетики, екології та розвитку зеленої економіки,

з питань захисту бізнесу та прав власності, з питань розвитку інфраструктури, з розвитку промисловості[127].

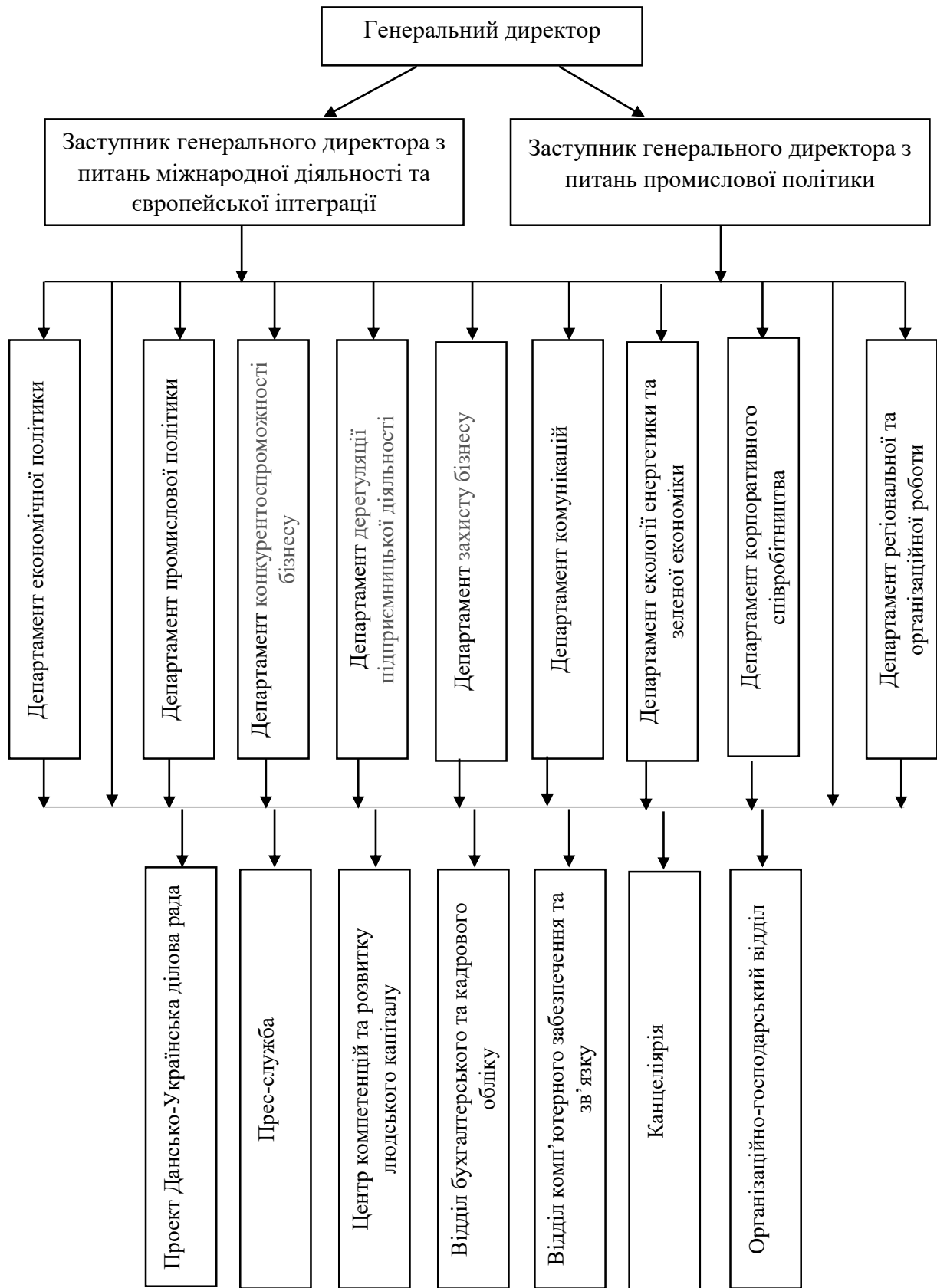


Рис. 2.3 – Організаційна структура Дирекції ФРУ

Також при ФРУ є постійно діючий **Третейський суд**, завданням якого є забезпечення законного, незалежного та швидкого вирішення спорів, що виникають з майнових та немайнових прав та законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

ФРУ працює за багатьма **напрямками**, зокрема:

Захист інтересів бізнесу. ФРУ активно співпрацює з Верховною Радою, Кабінетом Міністрів та іншими органами державної влади для створення сприятливих умов для підприємницької діяльності. Вона бере участь у розробці законодавчих ініціатив, спрямованих на зниження податкового навантаження, дерегуляцію економіки та підтримку експортерів. Наприклад, федерація виступила ініціатором змін до податкового кодексу, які полегшили ведення бізнесу для малого та середнього підприємництва.

Соціальний діалог. Одним із ключових завдань ФРУ є участь у тристоронньому соціальному діалозі між роботодавцями, профспілками та урядом. Федерація представляє інтереси роботодавців у вирішенні питань зайнятості, оплати праці та соціального захисту працівників. Зокрема, вона бере участь у підготовці Генеральної угоди між соціальними партнерами, яка визначає основні принципи соціально-трудових відносин в Україні.

Освітні та тренінгові програми. ФРУ організовує навчальні заходи для керівників підприємств та працівників, спрямовані на підвищення кваліфікації та розвиток професійних навичок. Вона також сприяє впровадженню дуальної освіти в Україні. Однією з ключових ініціатив є програми стажування молодих спеціалістів на підприємствах, які є членами федерації.

Міжнародна співпраця. Федерація підтримує зв'язки з міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП) та Міжнародна організація роботодавців (International Organisation of Employers, IOE). Це сприяє інтеграції України у світову економіку та обміну досвідом з іноземними партнерами. ФРУ також представляє інтереси українського бізнесу на міжнародних форумах та конференціях, що допомагає залучати іноземні інвестиції.

За час свого існування ФРУ досягла значних **результатів**, зокрема це: ініціювання змін до законодавства, які сприяють покращенню умов ведення бізнесу; зменшення адміністративного тиску на підприємства через дерегуляцію; розробка та впровадження програм підтримки малого та середнього бізнесу; активна участь у формуванні державної політики в сфері зайнятості та соціального захисту; запуск ініціатив, спрямованих на екологічну модернізацію підприємств; підтримка цифровізації бізнесу через створення електронних платформ для взаємодії роботодавців і державних органів.

Попри значні досягнення, ФРУ стикається з рядом **викликів**, серед яких:

- високий рівень бюрократії та корупції в державних структурах, що ускладнює реалізацію реформ;
- економічна нестабільність і вплив зовнішніх факторів, таких як війна та глобальні кризи;

- необхідність адаптації до швидких змін у світовій економіці та технологічного прогресу, зокрема підготовка бізнесу до переходу на «зелені» технології.

У перспективі ФРУ необхідно продовжувати активну роботу над створенням конкурентоспроможного бізнес-середовища в Україні, залученням інвестицій та підтримкою інноваційного розвитку підприємств. Важливим напрямком також є розширення співпраці з міжнародними партнерами та розвиток цифрових інструментів для підтримки бізнесу.

Федерація роботодавців України відіграє ключову роль у формуванні економічної політики країни та створенні умов для сталого розвитку бізнесу. Її діяльність сприяє не лише захисту інтересів роботодавців, але й загальному покращенню соціально-економічної ситуації в Україні. Подальший успіх ФРУ залежатиме від здатності організації адаптуватися до викликів часу та продовжувати ефективну співпрацю з усіма зацікавленими сторонами.

2.5 Федерація професійних спілок України

Федерація професійних спілок України (ФПУ) є однією з найважливіших організацій, що представляють інтереси працівників в Україні. Її діяльність спрямована на захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, які працюють у різних галузях економіки. Заснована у 1990 році, Федерація стала правонаступником Радянської профспілкової системи, однак суттєво реформувалася відповідно до нових реалій незалежної держави. За роки своєї діяльності ФПУ перетворилася на головного суб'єкта соціального діалогу в Україні, активно впливаючи на трудове законодавство та соціальну політику.

Історія профспілкового руху в Україні бере свій початок з кінця XIX століття, коли робітничі об'єднання почали формуватися у промислових центрах. Ці об'єднання стали основою для розвитку системи захисту прав працівників. З початку XX століття профспілковий рух в Україні набув значного розмаху, ставши важливим фактором у боротьбі за соціальні права.

У радянський період профспілки були невід'ємною частиною державного апарату, однак із проголошенням незалежності України вони зіткнулися з викликами, пов'язаними з переходом до ринкової економіки. Федерація професійних спілок України, заснована у 1990 році, стала основною організацією, що зберегла спадковість профспілкової діяльності, але при цьому змогла адаптуватися до нових умов.

Сучасна Федерація базується на принципах демократичного управління, автономії та незалежності. Вона об'єднує понад 3 мільйонів членів і 46 всеукраїнських профспілок і 25 профоб'єднань, що робить її найбільшою профспілковою організацією країни. За роки незалежності ФПУ відіграла важливу роль у формуванні сучасного трудового законодавства України[126].

Головна **мета** Федерації професійних спілок України – захист трудових, соціальних, економічних та інших прав працівників. Для досягнення цієї мети ФПУ виконує наступні **завдання**:

Захист прав працівників. Федерація активно співпрацює з органами державної влади, роботодавцями та іншими організаціями для забезпечення дотримання трудового законодавства. Вона також ініціює зміни у законодавстві для покращення умов праці та соціальних стандартів.

Колективно-договірне регулювання. ФПУ бере участь у розробці колективних договорів, які визначають умови праці, рівень заробітної плати, соціальні гарантії тощо. Успішні переговори дозволяють встановлювати мінімальні стандарти для різних галузей економіки.

Соціальний діалог. ФПУ є важливим учасником тристороннього діалогу між державою, роботодавцями та профспілками, спрямованого на вирішення соціально-економічних питань. Федерація активно бере участь у роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Юридична підтримка. Федерація надає консультації та правову допомогу працівникам у разі порушення їхніх прав. Щороку тисячі працівників отримують безкоштовну правову допомогу завдяки діяльності ФПУ.

Освітня діяльність. Організація проводить семінари, тренінги та інші заходи для підвищення рівня обізнаності працівників про їхні права. Особливу увагу приділяють молоді, сприяючи їхній участі у профспілковій діяльності.

Федерація професійних спілок України має чітку **структуру**, яка дозволяє ефективно виконувати свої функції. До її складу входять:

З'їзд. Передбачає загальний з'їзд делегатів, є найвищим органом ФПУ та скликається Радою не рідше одного разу на п'ять років.

Рада. Виборний орган управління ФПУ, який функціонує у період між з'їздами та визначає основні напрямки діяльності. До її складу входять представники всіх галузевих та регіональних профспілок.

Президія ради. Виборним орган ФПУ, який функціонує в період між засіданнями Ради. Президія формується шляхом обрання (делегування) до її складу по одному представнику від кожної членської організації.

Керівництво ФПУ. Є виконавчим органом, складається з голови, 4 заступників та відповідних структурних підрозділів центрального апарату.

Галузеві профспілки. Об'єднання, які представляють інтереси працівників окремих галузей економіки, таких як транспорт, освіта, медицина, будівництво тощо.

Регіональні організації. Місцеві представництва, що працюють на рівні областей, міст та районів. Вони забезпечують зв'язок між центральним апаратом ФПУ та рядовими членами.

ФПУ має значні здобутки у сфері захисту прав працівників. Зокрема, організація відіграла ключову роль у розробці низки законодавчих актів, спрямованих на поліпшення умов праці та підвищення соціальних стандартів. Крім того, ФПУ активно підтримує працівників у конфліктних ситуаціях, включаючи страйки та колективні спори.

Федерація сприяла впровадженню мінімальної заробітної плати, розробці програм соціального захисту та захисту пенсійних прав. Важливою перемогою стало досягнення стабільного рівня фінансування медичних та освітніх закладів.

Однак, ФПУ стикається і з серйозними викликами. Серед них: *зниження чисельності членів* (через економічну кризу та скорочення робочих місць багато працівників втрачають членство у профспілках); *фінансова нестабільність* (обмежені ресурси ускладнюють реалізацію багатьох ініціатив); *недовіра до профспілок* (частина суспільства скептично ставиться до діяльності профспілок через їхній історичний зв'язок із радянською системою); *вплив глобалізації* (нові форми праці, зокрема дистанційна робота, створюють додаткові труднощі для традиційної профспілкової діяльності).

Для подальшого **розвитку** Федерації професійних спілок України необхідно зосередитися на таких **напрямах**:

Модернізація структури. Впровадження нових технологій для підвищення ефективності роботи. Автоматизація процесів та використання цифрових платформ дозволять скоротити витрати і покращити доступність послуг.

Підвищення рівня комунікації. Активне використання соціальних медіа для інформування членів профспілок та залучення нових учасників. Створення сучасних платформ для навчання та обміну інформацією.

Розширення міжнародної співпраці. Участь у міжнародних профспілкових об'єднаннях для обміну досвідом та підвищення авторитету організації. ФПУ може стати провідником інноваційних ідей у сфері соціального діалогу.

Розвиток нових форм соціального захисту. Адаптація до змін на ринку праці та розробка інноваційних підходів до представництва інтересів працівників. Особлива увага має приділятися неформальній зайнятості та працівникам, які працюють у сфері цифрової економіки.

Федерація професійних спілок України є важливим елементом соціально-економічної системи держави. Її діяльність спрямована на забезпечення гідних умов праці, захист прав працівників та сприяння соціальному діалогу. Попри виклики, з якими стикається організація, вона має значний потенціал для розвитку та вдосконалення. Успіх ФПУ залежить від її здатності адаптуватися до нових умов, розвивати партнерські відносини та впроваджувати інновації у свою діяльність.

Питання для самостійної роботи

- 2.1. Міжнародна організація праці(МОП).
- 2.2. Національна служба посередництва і примирення.
- 2.3. Національна тристороння соціально-економічна рада.
- 2.4. Галузеві тристоронні соціально-економічні ради.
- 2.5. Профспілки та їх об'єднання.
- 2.6. Об'єднання організацій роботодавців України.
- 2.7. Особливості функціонування територіальних тристоронніх соціально-економічних рад.
- 2.8. Тристороння основа управління фондами соціального страхування.
- 2.9. Державна служба України з питань праці.
- 2.10. Спеціальна комісія для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників.

Тести

1. Визначити кількість країн-членів МОП:

- 187;
- 167;
- 197;
- 207;
- 192;

2. Вказати, з якого року Україна є членом МОП:

- 1954;
- 1964;
- 1944;
- 1974;
- 1994;

3. Визначити, що є правовою основою діяльності НСПП:

- Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», конвенції МОП;
- Конституція України, Господарський кодекс, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- Конституція України, Адміністративний кодекс, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», конвенції МОП;
- Конституція України, Господарський кодекс, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», конвенції МОП;
- Конституція України, Господарський кодекс, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», конвенції МОП;

4. Визначити скільки відділів в організаційній структурі НСПП:

- 5;
- 4;
- 6;
- 3;
- 7;

5. Вказати скільки профільних комітетів в НТСЕР:

- 4;
- 5;
- 6;
- 3;
- 7;

6. Вказати скільки членів в комітеті з питань трудових відносин та ринку праці НТСЕР:

- 13;

- 14;
- 15;
- 12;
- 11;

7. Вказати, який суд постійно діє при Федерації роботодавців України:

- Третейський;
- Конституційний;
- Адміністративний;
- Кримінальний;
- Трудовий;

8. Вказати скільки профільних комітетів функціонують в складі ФРУ:

- 18;
- 15;
- 16;
- 13;
- 17;

9. Вказати скільки членів у Федерація професійних спілок України:

- 3 млн.;
- 5 млн.;
- 6 млн.;
- 4 млн.;
- 2 млн.;

10. Вказати найвищий виборний орган Федерації професійних спілок України:

- З'їзд;
- Рада;
- Президія Ради;
- Керівництво ФПУ;
- Виконавча дирекція ФПУ;

Рекомендовані джерела

1. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 10. С. 74-79. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1478>
2. Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://nspp.org.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).
3. Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення: 07.12.2024).

4. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. Конвенція від 17.06.1999 № 182 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text (дата звернення: 30.11.2024).
5. Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів. Конвенція від 01.07.1949 № 98 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 18.11.2024).
6. Про мінімальний вік для прийому на роботу. Конвенція від 26.06.1973 № 138 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 30.11.2024).
7. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text> (дата звернення: 07.12.2024).
8. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 23.12.2024).
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 21.11.2024).
10. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Конвенція від 29.06.1951 № 100 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 30.11.2024).
11. Про свободу асоціації та захист права на організацію. Конвенція від 09.07.1948 № 87 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 30.11.2024).
12. Про скасування примусової праці. Конвенція від 25.06.1957 № 105 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 30.11.2024).
13. Про утворення Національної служби посередництва і примирення. Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 06.12.2024).
14. Федерації професійних спілок України. URL: <https://www.fpsu.org.ua/> (дата звернення: 25.12.2024).
15. Федерація роботодавців України. URL: <https://fru.ua/ua/> (дата звернення: 31.10.2024).
16. International Labour Organization (ILO). URL: www.ilo.org (дата звернення: 11.11.2024).

ТЕМА 3. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1 Міжнародна правова база соціального партнерства

Соціальне партнерство є важливим елементом сучасних суспільно-економічних відносин, яке спрямоване на забезпечення балансу між інтересами держави, роботодавців та працівників. Міжнародна правова база соціального партнерства формується під впливом міжнародних організацій, передусім Міжнародної організації праці (МОП), а також регіональних державних структур, таких як Європейський Союз (ЄС).

МОП є ключовою міжнародною структурою, яка формує правову базу для соціального партнерства (таблиця 3.1). Зокрема, до основних документів відносяться:

Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» - встановлює норми для проведення колективних переговорів, щодо належного захисту працівників від будь-яких дискримінаційних дій[92].

Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» - встановлює норми для захисту незабезпечених груп найманих працівників від не виправдано низької заробітної плати[90].

Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» - закріплює норми необхідності консультацій між урядом, роботодавцями та працівниками та формує основи створення постійно діючого тристороннього механізму[109].

Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» - встановлює норми для колективних переговорів щодо умов праці і зайнятості між роботодавцями або їх організаціями та працівниками або їх представниками[108].

Ці конвенції є обов'язковими для держав-учасників, що їх ратифікували, та формують основу для національного законодавства.

У межах **Європейського Союзу (ЄС)** також розроблені важливі нормативні документи що регламентують питання соціального партнерства:

Європейська соціальна хартія, яка закріплює права громадян на працю, на справедливі умови праці, на безпечні та здорові умови праці, на справедливий винагорода, на укладання колективних договорів, на соціальне забезпечення, на соціальну та медичну допомогу. Окремо закріплені норми що прав дітей та підлітків на захист, прав працюючих жінок на охорону материнства[27].

Європейська хартія про основні соціальні права працівників визначила права працівників на свободу пересування, зайнятість і винагорода, поліпшення умов життя та праці, соціальний захист, свободу об'єднань та колективних переговорів, охорону здоров'я та безпеку на робочому місці, інформування консультації та участь в управлінні [128].

Директиви ЄС щодо безпеки праці, гендерної рівності, умов праці, прав дітей тощо.

Таблиця 3.1

Перелік конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці з питань застосування процедур соціального партнерства (трудові відносини, колективні переговори, консультації, примирення і арбітраж)

№	Назва конвенції	Рік прийняття	Дата набуття чинності	Ратифікація Україною
26	Конвенція «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати»	1928	14.06.1930	-
98	Конвенція «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів»	1949	18.07.1951	14.09.1956
99	Конвенція «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві»	1951	23.08.1953	-
131	Конвенція «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються»	1970	29.04.1972	19.10.2005
144	Конвенція «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм»	1976	16.05.78	17.12.1993
154	Конвенція «Про сприяння колективним переговорам»	1981	11.08.1983	04.02.94
№	Назва рекомендації (не підлягають ратифікації)	Рік прийняття		
91	Рекомендація «Щодо колективних договорів»	1951		
92	Рекомендація «Щодо добровільного примирення та арбітражу»	1951		
94	Рекомендація «Щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства»	1952		
113	Рекомендація «Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі»	1960		
129	Рекомендація «Щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві»	1967		
130	Рекомендація «Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення»	1967		
152	Рекомендація «Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці»	1976		

Необхідно відмітити, Україна, будучи членом МОП та кандидатом на вступ до ЄС, поступово адаптує своє законодавство до міжнародних стандартів. Однак існують **проблеми**, які уповільнюють цей процес:

- низький рівень соціального діалогу;
- недостатнє фінансування соціальних програм;
- слабка правова культура учасників трудових відносин.

Для вирішення цих питань потрібне посилення інституційної спроможності профспілок, вдосконалення законодавчої бази та запровадження кращих практик міжнародного досвіду.

Міжнародна правова база соціального партнерства є фундаментом для створення стабільних і справедливих трудових відносин у будь-якому суспільстві. Вона сприяє забезпеченню соціальної справедливості, зміцненню економічної стабільності та розвитку демократичних цінностей. Україна, інтегруючись у світову спільноту, повинна не лише дотримуватись міжнародних стандартів, а й активно працювати над їхньою імплементацією у національне законодавство.

3.2 Закон України «Про соціальний діалог в Україні»

Соціальний діалог є фундаментальною складовою демократичного суспільства, що сприяє узгодженню інтересів працівників, роботодавців та держави. В Україні цей процес регулюється Законом України «Про соціальний діалог в Україні», прийнятим 23 грудня 2010 року[106]. Метою цього закону є створення правових основ для розвитку соціального діалогу як механізму вирішення соціально-трудова питань і забезпечення балансу інтересів різних сторін.

Соціальний діалог визначається як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [106].

Згідно даного документу соціальний діалог **спрямований** на:

- забезпечення стабільності в суспільстві;
- вирішення трудових конфліктів;
- поліпшення умов праці та життя населення;
- підтримку економічного розвитку.

У ст. 3 аналізованого акту закріплено, що «соціальний діалог здійснюється на **принципах**:

- 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»[106].

Відповідно до ч. 1 ст. 8 цього закону «соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у **формах**:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод»[106].

Основними **суб'єктами** соціального діалогу є: профспілки (працівники); організації роботодавців; органи державної влади та місцевого самоврядування. При чому, для здійснення соціального діалогу створюються спеціальні тристоронні органи: *Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.*

Держава у цих органах виконує регуляторну функцію, забезпечуючи правові умови для соціального діалогу. Водночас органи влади беруть участь у діалозі, представляючи суспільні інтереси, і забезпечують виконання угод та домовленостей.

Соціальний діалог в Україні відіграє ключову роль у розвитку трудових відносин і забезпеченні соціальної стабільності. Закон «Про соціальний діалог в Україні» заклав правову базу для ефективної співпраці між працівниками, роботодавцями та державою, ведення колективних переговорів, підписання генеральної, галузевих та регіональних угод, посприяв зменшенню соціальної напруженості у суспільстві. Водночас його реалізація стикається з певними викликами, зокрема слабкою участю сторін і нерівномірним дотриманням домовленостей, тому для підвищення його ефективності необхідно удосконалювати механізми реалізації та контролю за виконанням прийнятих рішень.

3.3 Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

Колективні трудові спори (конфлікти) є невід'ємною складовою соціально-трудових відносин, які виникають у процесі реалізації працівниками та роботодавцями своїх прав та обов'язків. Для забезпечення стабільності на ринку праці та уникнення соціальної напруженості, Верховна Рада України 3 березня 1998 року прийняла Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[100]. Даний документ став важливим кроком у формуванні системи правового регулювання трудових конфліктів та вирішенні колективних трудових спорів.

Розглянемо основні положення цього закону, механізми вирішення трудових спорів, роль примирних органів та значення закону для стабілізації соціально-трудових відносин.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає порядок виникнення, розгляду та врегулювання колективних трудових спорів. Основною метою закону є забезпечення ефективного механізму вирішення конфліктів між працівниками та роботодавцями, а також запобігання ескалації соціальної напруженості.

Закон містить чітке визначення ключових понять:

Колективний трудовий спір (конфлікт) – «це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю»[100].

Сторонами колективного трудового спору з одного боку є працівники (їхні представники), а з другого роботодавці (їхні представники).

Законом визначено три основні **стадії вирішення конфліктів**:

Висунення вимог працівників. Працівники мають право формулювати свої вимоги та подавати їх роботодавцеві у письмовій формі. Вимоги повинні стосуватися умов праці, оплати, виконання колективного договору чи інших соціально-економічних питань.

Примирення сторін. Примирні процедури включають створення комісії для переговорів. У разі невдачі переговорів може бути залучений незалежний посередник або трудовий арбітраж.

Реалізація рішень. Рішення примирних органів (комісій, арбітражів) є обов'язковими для виконання, якщо сторони це погодили.

Закон визначає три ключові **механізми для вирішення спорів**:

Примирна комісія: колегіальний орган, створений для переговорів між сторонами.

Незалежний посередник: фахівець, який сприяє досягненню компромісу.

Трудовий арбітраж: тимчасовий орган для розгляду спору та винесення обов'язкових рекомендацій.

Центральним органом у процесі вирішення колективних трудових спорів є **Національної служби посередництва і примирення (НСП)**, яка:

- реєструє трудові спори;
- аналізує вимоги сторони конфлікту;
- надає консультації сторонам конфлікту;
- готує посередників та арбітрів;
- перевіряє репрезентативність сторін;
- здійснює посередництво та організацію примирних процедур.

Також даний Закон визначає право працівників на проведення страйку та процедуру його проведення, згідно статті 17 **страйк** – «це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)»[100].

Законом у ст. 29 встановлено, що «Особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть **дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність** згідно із законодавством»[100].

Отже, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є основоположним актом у сфері регулювання трудових конфліктів. Його прийняття сприяло вдосконаленню правових механізмів взаємодії між працівниками та роботодавцями. Закон допомагає зменшити соціальну напругу, забезпечує реалізацію трудових прав працівників і створює передумови для стабільного розвитку трудових відносин. Проте, у сучасних умовах глобалізації та соціально-економічних змін необхідно вдосконалювати механізми реалізації закону, забезпечуючи його відповідними сучасними інструментами.

3.4 Закон України «Про колективні договори і угоди»

Закон України «Про колективні договори і угоди» прийнятий 1 липня 1993 року[95]. Він є ключовим нормативним актом, який регулює відносини у сфері укладання, виконання та контролю за реалізацією колективних договорів і угод між роботодавцями та працівниками. Його метою є забезпечення соціальної злагоди, захист трудових прав працівників, а також створення сприятливих умов для продуктивної праці.

Даний закон визначає порядок і механізм укладення колективних угод, зобов'язання сторін, а також їх відповідальність за невиконання умов підписаних договорів. Він охоплює загальнонаціональний, галузевий, територіальний рівні, а також локальні договори на підприємствах та організаціях.

Колективний договір – це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання *виробничих, трудових і соціально-економічних відносин* на підприємстві, в установі або організації.

Метою колективного договору є:

- покращення умов праці;
- забезпечення соціального захисту працівників;
- підвищення ефективності праці;
- гармонізація інтересів роботодавця і працівників.

У свою чергу, **колективна угода** – це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні. Колективний договір підприємства (установи) є більш вузьким, враховує специфіку конкретного закладу та складається на основі генеральної, галузевої(міжгалузевої) та територіальної угод.

Закон містить низку *важливих положень* щодо укладання колективного договору:

Сторони договору. У переговорах беруть участь представники роботодавця (адміністрації підприємства) та працівників (профспілки чи інші уповноважені організації).

Порядок укладення. Ініціатором виступає будь-яка із сторін, обговорення проводиться на паритетній основі, рішення про укладення договору приймається шляхом консенсусу.

Структура договору. Він охоплює такі основні розділи:

- Оплата праці.
- Робочий час і відпочинок.
- Соціальні гарантії.
- Охорона праці.
- Порядок вирішення трудових спорів.

Обов'язковість виконання. Умови договору є обов'язковими для всіх працівників і роботодавця.

Контроль за виконанням. Відповідальність за реалізацію умов договору покладається на обидві сторони, а контроль здійснюється трудовими інспекціями та профспілками.

Профспілки відіграють центральну роль у розробці та реалізації колективних договорів, зокрема вони:

- представляють інтереси працівників;
- ініціюють переговори з роботодавцем;
- контролюють дотримання умов договору;
- забезпечують правовий захист працівників у разі порушень.

Крім того, працівники можуть створювати власні представницькі органи, якщо на підприємстві відсутні профспілки.

Закон передбачає кілька **механізмів** вирішення спорів: *примирна комісія* (створюється для розгляду колективних конфліктів); *трудовий арбітраж* (дозволяє врегулювати спори без тривалих судових процесів); *судовий захист* (сторони можуть звернутися до суду, якщо попередні механізми не дали результату).

За порушення умов колективного договору або ухилення від його укладення передбачено **відповідальність**:

- дисциплінарна (для посадових осіб);
- адміністративна (штрафи);
- кримінальна (у разі грубих порушень трудового права).

Незважаючи на важливість даного закону, його реалізація стикається з низкою *проблем*: низький рівень охоплення колективними договорами у малому бізнесі, слабка активність профспілок, недостатній контроль за виконанням умов колективних договорів. Аби покращити ситуацію необхідно: активізувати діяльність профспілок; розробити державні програми підтримки соціального діалогу; посилити відповідальність за порушення трудового законодавства.

Закон України «Про колективні договори і угоди» є важливим інструментом врегулювання трудових відносин і забезпечення соціального захисту працівників. Його ефективність залежить від належного виконання умов

договорів, активності профспілок та роботодавців, а також дієвого контролю з боку держави.

3.5 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

Професійні спілки (профспілки) є важливим елементом громадянського суспільства, що відіграють ключову роль у забезпеченні прав працівників та захисті їх інтересів. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» прийнятий Верховною Радою 15 вересня 1999 року, є основним нормативним актом, який регулює діяльність профспілок в Україні[101]. Його мета – створити правові умови для реалізації прав працівників на об'єднання, визначити гарантії їхньої діяльності та забезпечити соціальну справедливість.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає правові засади створення, діяльності та припинення діяльності професійних спілок. Він регулює взаємовідносини між профспілками, роботодавцями, державними органами та іншими суб'єктами.

Закон складається з 6 розділів та 47 статей, які охоплюють такі ключові аспекти:

- правовий статус профспілок;
- права і обов'язки профспілок;
- гарантії діяльності профспілок;
- фінансове забезпечення діяльності профспілок;
- особливості взаємовідносин профспілок з державними органами.

Згідно зі статтею 1 Закону, **професійна спілка** це – «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)».

Первинна організація профспілки – це «добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти» [101]. Профспілки можуть створюватися за територіальним чи виробничим принципом.

Профспілки мають широкі **права**, визначені Законом, зокрема:

- брати участь у колективних переговорах;
- укладати колективні договори та угоди;
- здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю;
- представляти інтереси працівників у вирішенні трудових спорів;
- організовувати акції протесту, страйки тощо.

Законом також передбачено низку **гарантій** для забезпечення незалежності профспілок, серед яких:

- заборона втручання роботодавців, державних органів або інших осіб у діяльність профспілок;
- право на захист профспілкових активістів від незаконного звільнення чи переслідування;
- фінансова підтримка діяльності профспілок.

Фінансування профспілок здійснюється за рахунок **членських внесків**, добровільних пожертв та інших законних джерел. Закон гарантує недоторканність майна профспілок.

Законом передбачено **механізми співпраці** профспілок із державними органами: участь у розробці законодавчих актів, що стосуються соціально-трудових відносин; право на отримання інформації від державних органів та роботодавців, необхідної для виконання своїх функцій.

Роботодавці згідно Закону зобов'язані створювати умови для діяльності профспілок, надавати необхідну інформацію, а також враховувати їхню думку при прийнятті рішень, що стосуються працівників.

Даний Закон відповідає ключовим міжнародним стандартам у сфері діяльності профспілок, зокрема Конвенціям Міжнародної організації праці №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів»[92] та №144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм»[109].

Проте, у практичному аспекті існують проблеми з реалізацією гарантій діяльності профспілок, що часто пов'язано з тиском з боку роботодавців або недостатньою підтримкою з боку держави. Зокрема, до основних *проблем*, пов'язаних із діяльністю профспілок в Україні належить: низький рівень правової культури працівників і роботодавців; недостатнє фінансування профспілок; випадки дискримінації профспілкових активістів. Аби усунути вищевказані проблеми необхідно: посилити відповідальність за порушення прав профспілок; удосконалити механізми державного контролю за дотриманням законодавства; збільшити прозорість у фінансовій діяльності профспілок.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є важливим інструментом у забезпеченні прав працівників на об'єднання та захист їхніх інтересів. Попри низку проблем, він створює правову основу для функціонування профспілок та сприяє розвитку соціального діалогу в Україні.

Питання для самостійної роботи

- 3.1. Кодекс законів про працю України.
- 3.2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні».
- 3.3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 3.4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».
- 3.5. Закон України «Про колективні договори і угоди».
- 3.6. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».
- 3.7. Закон України «Про охорону праці».
- 3.8. Конвенція МОП № 98 «Про право на організацію та на ведення колективних переговорів».
- 3.9. Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм».
- 3.10. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам».

Тести

1. Вказати, яка з даних конвенцій МОП не ратифікована Україною:

- конвенція «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» 1928 р.;
- конвенція «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р.;
- конвенція «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р.;
- конвенція «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р.;
- конвенція «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976;

2. Вказати, який з даних документів є необов'язковим до виконання:

- рекомендація «Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення» 1967 р.;
- конвенція «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р.;
- конвенція «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р.;
- конвенція «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р.;
- конвенція «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976;

3. Вказати, як називається орган створений для ведення соціального діалогу:

- Національна тристороння соціально-економічна рада;
- Міністерство соціальної політики;
- Міжнародна організація праці;
- Об'єднання організацій роботодавців України;
- Державна служба України з питань праці;

4. Вказати, в якому році прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні»:

- 2010;
- 2008;
- 2020;
- 2001;
- 2022;

5. Вказати, як називається орган створений для вирішення колективних трудових спорів:

- Національна тристороння соціально-економічна рада;

- Міністерство соціальної політики;
- Міжнародна організація праці;
- Об'єднання організацій роботодавців України;
- Національна служба посередництва і примирення;

6. Вказати, визначення страйку згідно українського законодавства:

- це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;

- це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів;

- це припинення роботи на невизначений час з метою збільшення заробітної плати та поліпшення умов праці;

7. Вказати визначення колективного договору:

- це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання *виробничих, трудових і соціально-економічних відносин* на підприємстві, в установі або організації;

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;

- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні.;

- це припинення роботи на невизначений час з метою збільшення заробітної плати та поліпшення умов праці;

8. Вказати визначення колективної угоди:

- це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання *трудових, соціально-економічних відносин* на підприємстві, в установі або організації.;

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;

- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні.;

- це припинення роботи на невизначений час з метою збільшення заробітної плати та поліпшення умов праці;

9. Вказати визначення професійної спілки згідно українського законодавства:

- добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;

- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні;

- це припинення роботи на невизначений час з метою збільшення заробітної плати та поліпшення умов праці;

10. Вказати, визначення первинної організації профспілки згідно українського законодавства:

- це добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти;

- добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)

- це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними;

- це унікальна тристороння співпраця, що надає рівний голос працівникам, роботодавцям і урядам, аби забезпечити тісне відображення поглядів соціальних партнерів у трудових нормах та при формуванні соціальних програм;
- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні;

Рекомендовані джерела

1. Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів. Конвенція від 01.07.1949 № 98 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 18.11.2024).
2. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Конвенція від 22.06.1970 № 131 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 18.11.2024).
3. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм. Конвенція від 21.06.1976 № 144 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text (дата звернення: 18.11.2024).
4. Про сприяння колективним переговорам. Конвенція від 9.06.1981 № 154/ Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 18.11.2024).
5. Європейська соціальна хартія. Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 / Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 18.11.2024).
6. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 / ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 18.11.2024).
7. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 12.11.2024).
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-BP/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.11.2024).
9. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 19.11.2024).
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 21.11.2024).

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН

4.1 Історія розвитку соціальної відповідальності

Соціальна відповідальність – це концепція, яка визначає обов'язки організацій і окремих осіб перед суспільством. Вона включає економічні, екологічні та соціальні аспекти, спрямовані на забезпечення сталого розвитку. Її витоки можна знайти ще у давніх цивілізаціях, але сучасне розуміння соціальної відповідальності формувалося поступово, під впливом суспільних змін, економічних реформ і глобалізації. Розглянемо історію розвитку соціальної відповідальності, від її зародження до сучасності.

Ідеї соціальної відповідальності з'явилися ще у стародавніх цивілізаціях. У Месопотамії, Єгипті, Греції та Римі існували кодекси поведінки, які визначали відповідальність правителів і громадян перед суспільством. Наприклад, *Кодекс Хаммурані* встановлював соціальні норми, які регулювали справедливість у відносинах між людьми. У Стародавній Греції філософи, такі як Платон і Аристотель, обговорювали етичні принципи, що впливали на суспільне життя. Аристотель, зокрема, розглядав *концепцію «добродійного життя»*, яка включала обов'язок досягати загального блага.

У Давньому Китаї ідеї соціальної відповідальності були пов'язані з конфуціанством. Конфуцій наголошував на важливості моральності, справедливості і взаємодопомоги у суспільстві. Подібно до цього, у стародавній Індії *закони Ману* містили правила, які визначали поведінку людей у різних соціальних ролях, спрямовані на забезпечення гармонії у суспільстві.

У середньовіччі релігія відігравала ключову роль у формуванні соціальної відповідальності. Християнська церква пропагувала ідеї благодійності та допомоги бідним. Багаті землевласники несли моральний обов'язок підтримувати своїх селян, а гільдії ремісників дбали про своїх членів і їхні сім'ї. У той же час в ісламському світі запровадження *закяту (обов'язкової благодійності)* було важливим елементом соціальної відповідальності, що підкріплювався релігійними нормами.

Середньовічна Європа також стала свідком виникнення університетів та монастирських шкіл, які сприяли розвитку освіти і науки. Це можна вважати одним із ранніх проявів інвестицій у людський капітал.

Промислова революція у XVIII–XIX столітті призвела до значних змін у суспільстві. Масове виробництво, урбанізація і зростання промислових міст створили нові соціальні виклики, зокрема погіршення умов праці та життя робітників. Реакцією на ці виклики стали перші кроки до усвідомлення **корпоративної соціальної відповідальності**. Наприклад, у Великій Британії підприємці, такі як Роберт Оуен, впроваджували соціальні реформи на своїх підприємствах, створюючи комфортні умови праці, забезпечуючи житлом і освітою своїх працівників. У Сполучених Штатах з'явилися так звані «компанії-благодійники», які займалися не лише бізнесом, але й підтримували розвиток місцевих громад.

У XIX столітті також виникли перші робітничі рухи, які вимагали справедливого ставлення до працівників і покращення умов праці. Законодавчі ініціативи, такі як Закон «Про фабрики» у Великій Британії, обмежували тривалість робочого дня і регулювали дитячу працю.

На початку XX століття концепція соціальної відповідальності набувала популярності у зв'язку зі зростанням профспілкового руху і вимогами до компаній покращувати умови праці. У цей період виникли перші закони про трудові права, мінімальну заробітну плату та соціальне забезпечення. Компанії почали усвідомлювати, що їхній успіх залежить від добробуту працівників і суспільства в цілому.

У цей час також почали формуватися перші громадські організації, які впливали на політику і бізнес. Наприклад, діяльність Американської асоціації профспілок стала важливим фактором у боротьбі за права працівників.

Після Другої світової війни світ зіштовхнувся з необхідністю відновлення економіки та розв'язання соціальних проблем. У цей період з'явилися перші дослідження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). У 1950-х роках економіст Говард Боуен у своїй праці «Соціальна відповідальність бізнесмена»[139] визначив основи КСВ, наголошуючи на тому, що компанії повинні враховувати інтереси суспільства у своїй діяльності.

У 1960-х роках у США розпочалися рухи за громадянські права, які сприяли підвищенню уваги до соціальної рівності. Корпорації почали активно долучатися до соціальних проектів, підтримувати освіту, медицину та екологічні ініціативи.

У 1980-1990-х роках *соціальна відповідальність стала глобальним феноменом*. Зростання екологічних проблем, таких як зміна клімату та забруднення довкілля, змусило компанії *інтегрувати екологічну відповідальність у свою діяльність*. У 1987 році ООН опублікувала доповідь «Наше спільне майбутнє», де було введено поняття **сталого розвитку**, яке включає економічні, соціальні та екологічні аспекти.

З'являлися ініціативи, такі як **Глобальний договір ООН**, що закликає компанії дотримуватися принципів у галузі прав людини, трудових відносин, екології та боротьби з корупцією. Компанії почали розробляти звіти про сталий розвиток, які висвітлюють їхню соціальну та екологічну діяльність.

У *XXI столітті соціальна відповідальність стала невід'ємною частиною бізнес-стратегій*. Компанії впроваджують етичні стандарти, підтримують ініціативи у сфері прав людини, гендерної рівності, освіти та охорони здоров'я. З'являються міжнародні стандарти, такі як **ISO 26000**, які визначають принципи соціальної відповідальності. Сучасні технології, зокрема соціальні мережі, сприяють прозорості бізнесу та підвищують обізнаність споживачів про соціальні та екологічні ініціативи компаній.

Паралельно з цим виникає **концепція ESG** (екологія, соціум, управління), яка стає важливим інструментом оцінки ефективності компаній у сфері соціальної відповідальності.

Історія розвитку соціальної відповідальності свідчить про її еволюцію від моральних та релігійних принципів до сучасної концепції сталого розвитку. У

різні історичні періоди ідея соціальної відповідальності змінювалася під впливом економічних, соціальних і екологічних факторів. Сьогодні вона є важливим інструментом забезпечення сталого майбутнього, гармонійного співіснування бізнесу, суспільства та природи.

4.2 Сутність, значення та переваги соціальної відповідальності

Соціальна відповідальність є одним із ключових аспектів сучасного суспільного розвитку. Вона стосується як окремих осіб, так і організацій, які беруть на себе зобов'язання перед суспільством та природним середовищем. В умовах глобалізації та стрімкого технологічного розвитку питання соціальної відповідальності набуває особливого значення. Розглянемо сутність соціальної відповідальності, її значення, переваги та основні сфери прояву, а також ключові підходи до її реалізації.

Соціальна відповідальність – це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, вона полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя.

Сутність СВ полягає в добровільному виконанні дій, які виходять за межі законодавчих вимог. Це означає, що організації або індивіди беруть на себе відповідальність за наслідки своєї діяльності та прагнуть сприяти сталому розвитку. Наприклад, компанії можуть реалізовувати програми зі скорочення викидів вуглецю або впроваджувати ініціативи зі сталого споживання ресурсів.

Ключовим аспектом соціальної відповідальності є її інтеграція в повсякденну діяльність організацій. Це стосується не лише великих корпорацій, але й малого та середнього бізнесу, який також може сприяти соціальному добробуту через підтримку місцевих громад або розвиток інноваційних екологічних технологій.

Значення соціальної відповідальності для суспільства та бізнесу полягає в наступних аспектах:

Економічний розвиток. Соціально відповідальні компанії сприяють створенню робочих місць, підвищенню якості продукції та послуг, а також розвитку місцевих громад. Наприклад, інвестування в інфраструктуру чи освітні програми позитивно впливає на економічний стан регіонів.

Етичні стандарти. СВ сприяє зміцненню довіри між організаціями, споживачами та іншими стейкхолдерами. Підприємства, які діють відповідально, можуть уникати конфліктів та отримувати підтримку з боку суспільства.

Сталий розвиток. Виконання принципів СВ допомагає зберігати природні ресурси для майбутніх поколінь. Зокрема, впровадження практик сталого управління ресурсами є важливим фактором довгострокової стабільності.

Поліпшення репутації. Компанії, які дотримуються принципів СВ, мають вищий рівень довіри та лояльності серед споживачів. За даними досліджень,

більшість клієнтів готові платити більше за товари або послуги компаній, які демонструють соціальну відповідальність.

Реалізація соціальної відповідальності приносить численні **переваги** для *організацій та підприємств*:

Підвищення конкурентоспроможності. Компанії, які інвестують у соціальні проекти, зазвичай отримують перевагу на ринку завдяки покращенню іміджу. Наприклад, впровадження екологічно чистих технологій допомагає залучити «зелених» споживачів.

Залучення інвестицій. Соціально відповідальні компанії приваблюють більше інвесторів, які надають перевагу етичному бізнесу. Інвестори все частіше звертають увагу на *ESG-критерії* (екологічні, соціальні та управлінські аспекти).

Мотивація працівників. Працівники, які працюють у компаніях із високим рівнем соціальної відповідальності, зазвичай більш мотивовані та лояльні. Наприклад, програми корпоративної благодійності чи підтримки волонтерства сприяють підвищенню задоволеності роботою.

Зменшення ризиків. Виконання екологічних та соціальних стандартів знижує ризик юридичних та репутаційних проблем. Крім того, це сприяє стабільності бізнесу в довгостроковій перспективі.

Соціальна відповідальність знаходить своє відображення у різних **сферах діяльності (прояву)**:

Екологічна відповідальність. Включає дії, спрямовані на зменшення забруднення довкілля, використання відновлюваних джерел енергії та впровадження «зелених» технологій. Наприклад, проекти зі збереження біорізноманіття чи утилізації відходів є прикладами екологічної відповідальності.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ). Це концепція, яка охоплює соціальні та екологічні аспекти діяльності бізнесу. КСВ передбачає взаємодію з місцевими громадами, благодійність, підтримку освіти та науки. Наприклад, компанії можуть фінансувати будівництво шкіл чи лікарень.

Відповідальність громадян. Окремі особи також можуть сприяти соціальній відповідальності через волонтерство, дотримання етичних норм та турботу про довкілля. Наприклад, участь у прибиранні територій чи донорство крові є прикладами відповідальної поведінки громадян.

Державна відповідальність. Органи влади відіграють ключову роль у забезпеченні нормативної бази та стимулюванні соціально відповідальної поведінки серед компаній та громадян. Наприклад, державні програми із захисту довкілля чи стимулювання розвитку відновлюваної енергетики є прикладами державної відповідальності.

Соціальна відповідальність є важливим елементом сучасного суспільства, який сприяє сталому розвитку, зміцненню довіри та покращенню якості життя. Реалізація принципів СВ приносить численні переваги як для організацій, так і для суспільства в цілому. У майбутньому її значення буде тільки зростати, що відкриває нові можливості для бізнесу, держави та громадян. Розуміння

важливості СВ сприяє формуванню нових підходів до управління організаціями та взаємодії з навколишнім середовищем.

4.3 Піраміда соціальної відповідальності бізнесу А. Керолла

Соціальна відповідальність бізнесу є однією з найактуальніших тем сучасного корпоративного управління. Вона стосується впливу бізнесу на суспільство, економіку та навколишнє середовище. У 1991 році американський вчений **Арчі Керолл** запропонував модель, яка отримала назву «Піраміда соціальної відповідальності». Ця модель описує, як компанії можуть виконувати свої зобов'язання перед різними зацікавленими сторонами, враховуючи економічні, правові, етичні та філантропічні аспекти. Розглянемо концепцію піраміди Керолла, її значення, рівні, практичне застосування та перспективи розвитку.

Модель піраміди соціальної відповідальності з'явилася в умовах зростання уваги до етичних і соціальних аспектів бізнесу в другій половині ХХ століття. У цей період розвивалися ідеї сталого розвитку, а громадськість почала вимагати більшої відповідальності від корпорацій за їхні дії. На тлі глобалізації бізнесу та зростання кількості транснаціональних корпорацій виникла необхідність розробки загальних підходів до соціальної відповідальності.

Арчі Керолл у своїй праці «The Pyramid of Corporate Social Responsibility»[140] систематизував підходи до соціальної відповідальності бізнесу, створивши чотирирівневу модель. Ця модель ґрунтується на уявленні про те, що соціальна відповідальність бізнесу не обмежується лише прибутковістю чи дотриманням законів, але також включає етичні та добровільні зобов'язання.

Згідно даної моделі **піраміда Керолла** має **чотири рівні**:

1. *Економічна відповідальність*. Основою піраміди є економічна відповідальність. Компанії повинні бути прибутковими, оскільки це дозволяє їм створювати робочі місця, платити податки та забезпечувати стійкий розвиток, а економічна стабільність є базою для виконання інших рівнів соціальної відповідальності. В умовах сучасного ринку прибутковість підприємств є ключовим чинником їхнього виживання та зростання, який включає оптимізацію витрат, інновації, ефективне управління ресурсами тощо.

2. *Правова відповідальність*. Другий рівень стосується виконання законів і фіскальних платежів. Бізнес повинен діяти в рамках чинного законодавства, забезпечуючи прозорість і чесність своєї діяльності. Цей рівень відображає обов'язок компаній бути «хорошими громадянами». Наприклад, правова відповідальність включає своєчасну сплату податків, дотримання трудового законодавства та екологічних норм. Компанії, які нехтують цим рівнем, ризикують втратити довіру суспільства та зазнати санкцій зі сторони державних та міжнародних органів.

3. *Етична відповідальність*. Етичний рівень передбачає добровільне дотримання норм і принципів, які виходять за межі законодавчих вимог. Це включає чесність, справедливість і повагу до зацікавлених сторін. Етична

відповідальність важлива для побудови довіри між компанією та суспільством. Наприклад, компанії можуть запроваджувати етичні кодекси, забезпечувати справедливу оплату праці або уникати співпраці з постачальниками, які використовують дитячу працю.

4. *Філантропічна відповідальність*. Найвищий рівень піраміди Керолла стосується філантропії, тобто добровільного внеску бізнесу у розвиток суспільства. Це може бути благодійність, підтримка освіти, культури, охорони здоров'я тощо. Філантропічна діяльність є проявом альтруїзму з боку компаній. Вона включає такі ініціативи, як фінансування соціальних проектів, екологічні програми, стипендії для студентів тощо (рис. 4.1).

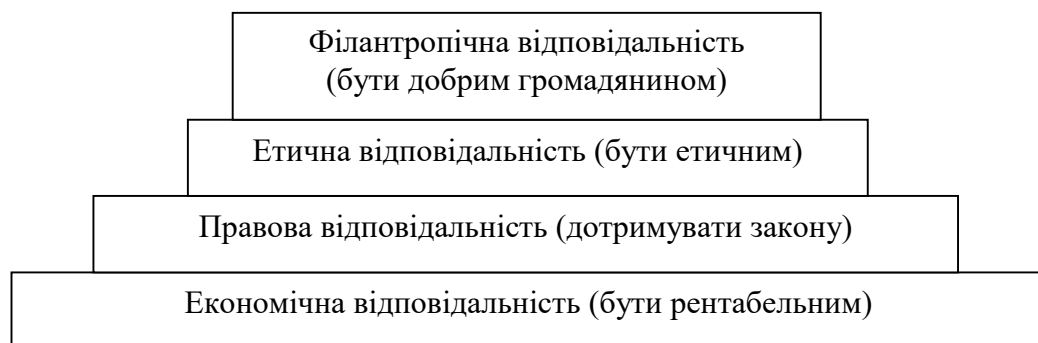


Рис. 4.1 – Піраміда соціальної відповідальності А. Керолла

Піраміда Керолла є важливим інструментом для розуміння *балансу* між різними аспектами соціальної відповідальності бізнесу. Зокрема, вона дає змогу бізнесу: визначити пріоритети та стратегії; зрозуміти очікування зацікавлених сторін; збалансувати фінансові цілі з етичними та соціальними зобов'язаннями.

Крім того, піраміда допомагає виявити прогалини в політиці соціальної відповідальності компанії. Наприклад, якщо бізнес зосереджується лише на економічній і правовій відповідальності, це може призвести до конфліктів із суспільством через нехтування етичними нормами чи соціальними очікуваннями.

Хоч піраміда Керолла є широко визнаною моделлю, вона піддається критиці. Основні **зауваження(недоліки)** стосуються:

- надмірної спрощеності моделі;
- ієрархічності рівнів, яка не завжди відповідає реальним бізнес-процесам;
- відсутності врахування регіональних і культурних особливостей.

Крім того, деякі дослідники вважають, що модель не враховує сучасні виклики, такі як цифровізація, кліматичні зміни та глобальні кризи. У відповідь на ці зауваження пропонуються альтернативні моделі, які враховують нові реалії.

На практиці багато компаній інтегрують принципи піраміди Керолла у свої стратегії. Наприклад, на економічному рівні це підтримка локальних постачальників і розвиток інноваційних продуктів; на правовому рівні це прозорість звітності, аудит і дотримання міжнародних стандартів; на етичному

рівні це впровадження політик гендерної рівності, боротьба з дискримінацією; на філантропічному рівні це благодійні програми, екологічні ініціативи, підтримка культурних заходів тощо.

Прикладом успішного застосування моделі є компанія ІКЕА, яка впроваджує екологічні ініціативи, спрямовані на зменшення викидів вуглекислого газу, та підтримує проекти, пов'язані з освітою в країнах, що розвиваються.

Піраміда соціальної відповідальності А. Керолла є цінним концептуальним інструментом, який допомагає бізнесу усвідомити свої зобов'язання перед суспільством. Вона стимулює компанії діяти відповідально, забезпечуючи не лише економічний успіх, але й соціальну гармонію. Попри критику, ця модель залишається основою для розвитку сучасної концепції корпоративної соціальної відповідальності. Розуміння та інтеграція принципів Керолла сприяє сталому розвитку бізнесу, гармонійним відносинам із суспільством та довгостроковому успіху.

4.4 Практичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу в Україні

В Україні не ведеться централізована статистика соціальної відповідальності бізнесу, а соціальна звітність компаній є добровільною, різною за структурою та розведена у часі, що значно ускладнює дослідження. Науковці по-різному оцінюють ефективність соціальної відповідальності, зокрема, пропонують обраховувати інтегральні коефіцієнти, що поєднують економічну, трудову, екологічну, споживчу, філантропічну складові, або використовувати методи нечіткої логіки та моделювання нечітких множин. Ці методики надзвичайно громіздкі у розрахунках, базуються на даних державної служби статистики, що негативно впливає на об'єктивність (репрезентативність) кінцевої оцінки.

На нашу думку, найкраще оцінювати соціальну відповідальність компаній аналізуючи їх соціальну звітність та співвідносячи кількість витрачених коштів на соціально відповідальну діяльність до прибутку підприємства.

$$K_{cb} = (C - M) / П \quad (4.1)$$

де: K_{cb} – **коефіцієнт соціальної відповідальності** підприємства (компанії);
П – чистий прибуток підприємства; С – сума коштів, виділених підприємством на соціально відповідальну діяльність; М – сума коштів, отриманих підприємством завдяки акціям соціально-етичного маркетингу.

Ця методика дає змогу визначати рівень соціальної відповідальності окремої компанії, а визначивши відповідні середні коефіцієнти, можна отримати дані в розрізі регіонів та й загалом по країні. Крім того, ми *усуваємо вплив соціально-етичного маркетингу* на ефективність соціальної відповідальності підприємства.

Соціально-відповідальну діяльність на загальнонаціональному рівні здійснюють фінансово потужні компанії, зокрема: «МТС Україна», «Київстар»,

«Lifecell», «Nemiroff», «Оболонь», «Фокстрот», «СКМ», «Приват», «Концерн Галнафтогаз» та інші. Зважаючи на чітко визначений обсяг роботи, розглянемо лише деякі з них.

Компанія «Київстар» позиціонує себе лідером у сфері соціальної відповідальності. Зокрема, вона впроваджує «зелені офіси», збільшує енергоефективність обладнання, зменшує викиди вуглекислого газу і скорочує споживання невідновлювальних ресурсів. Кожен рік працівники «Київстар» озеленюють понад десятки міст України, прибирають сквери, висаджують дерева та квіткові клумби разом із клієнтами та городянами [47]. Проте, якщо поррахувати коефіцієнт соціальної відповідальності компанії «Київстар», то він досить мізерний:

$$K_{\text{св}} = 7000000 / 2168375\ 000 = 0,0032$$

Тобто з 1000 грн. чистого прибутку компанія «Київстар» витрачає на соціальну відповідальність лише 3 грн.

Агропромисловий холдинг «АСТАРТА» значну увагу приділяє соціальній відповідальності, зокрема в напрямках професійного розвитку, безпеки праці та охорони здоров'я, лояльності до сезонних робітників, охорони навколишнього середовища тощо [47]. Коефіцієнт соціальної відповідальності вказаного холдингу порівняно з компанією «Київстар» є більш значимим та складає:

$$K_{\text{св}} = 30000000 / 432000000 = 0,0694$$

Тобто з 1000 грн. чистого прибутку агропромисловий холдинг «АСТАРТА» витрачає на соціальну відповідальність 69 грн. Що значно перевищує показник компанії «Київстар», причому соціальні проекти мобільного оператора добре розрекламовані, а про соціально відповідальну діяльність агропромислового холдингу «АСТАРТА» мало відомо, хоча його внесок заслуговує більшої уваги. Саме в такий спосіб, визначаючи коефіцієнт соціальної відповідальності, можна порівнювати внесок компаній у соціально-економічний розвиток суспільства та виявляти реальних лідерів у цьому напрямі.

Група компаній «ФОКСТРОТ» бере участь у розв'язанні важливих соціальних проблем і сприяє розвитку громадянського суспільства, забезпечує гідний рівень соціальних гарантій власним працівникам, систематично допомагає соціально незахищеним верствам населення тощо. На окрему увагу заслуговує впровадження нею програми «зелений офіс». Необхідно вказати на значний внесок «ФОКСТРОТ» у розвиток соціальної відповідальності в Україні, проте неможливо поррахувати коефіцієнт соціальної відповідальності компанії, оскільки відсутня у вільному доступі інформація про її прибуток.

Корисним є досвід Асоціації виробників молока, які в рамках соціального проекту «Я люблю молоко» у вересні 2017 р. в ландшафтному парку «Співоче поле» провели святкування Всеукраїнського Дня молока. На цей захід прийшло близько двадцяти семи тисяч гостей, що безкоштовно спожили понад тридцять

тонн сирно-молочної продукції. До послуг відвідувачів, окрім дегустації продукції торгових марок «Комо», «Добряна», «Простоквашино», «Галичина» та ін., були численні атракціони, конкурси, змагання, розваги, майстер-класи, спортивні ігри тощо [47].

Цей соціально відповідальний захід став по своїй суті *унікальним*, оскільки в ньому взяли участь прямі конкуренти з виробництва сирно-молочної продукції, що функціонують в рамках єдиного ринкового простору. Проте вони змогли домовитися і, замість конкурування один з одним, шляхом популяризації корисності молочних продуктів та здорового способу життя домоглися збільшення споживання своїх продуктів, тобто загальної ємності ринку. На нашу думку, проведена акція є досконалим прикладом соціально відповідального підходу у веденні бізнесу.

У Волинській області соціально відповідальними є такі бізнес-структури: «Наш край», «Пан Курчак», «Дмитрук», «Аміла», «Сіті-Парк», «Забіяка», «Луцьксантехмонаж № 536» тощо.

Торгівельною мережею «Наш край» запроваджений проект «Живи відповідально», що передбачає ряд соціальних, економічних та екологічних ініціатив. Зокрема, у супермаркетах «Наш край» можна безкоштовно поміряти тиск, купити товари, які не зашкодять довкіллю, залишити відпрацьовані батарейки. Мережа надає соціальні знижки багатодітним сім'ям, учасникам АТО, пенсіонерам, сортує сміття для подальшої переробки, раціонально використовує водні та енергетичні ресурси.

Прикладом соціального відповідального підприємства в аграрному бізнесі є АПГ «Пан Курчак». Зокрема, у 2017 році 340 кг курятини та 80 кг ковбаси для харчування дітей учасників АТО безоплатно отримав дитячий табір «Лісова застава», що розташований в смт Димер Київської області. Також це господарство побудувало дитячий садок у селі Холонів Горохівського району, кошторисна вартість будівництва якого понад 9 мільйонів грн. [47].

Прикметно, що *перший приклад є класичним благодійництвом, а другий безпосередньою соціальною відповідальністю*. Різниця в тому, що від першого варіанту підприємство не буде мати жодного зиску, окрім прихованої реклами, а будівництво дитячого садка покращить соціально-побутові умови безпосередніх працівників підприємства, позитивно вплине на інфраструктуру місцевої громади, підвищить імідж підприємства загалом та закладе основи для політичного успіху керівника підприємства.

Дещо інше бачення соціальної відповідальності у керівників підприємства торгової марки «Дмитрук», що спеціалізується на виготовленні ковбасних виробів. Зокрема, це підприємство долучилося до заходу «Зробимо Луцьк чистим», працівники компанії не тільки взяли участь у безпосередньому прибиранні території парку, а й після завершення пригостили всіх її учасників засмаженими ковбасами гриль власного виробництва. Крім того, торгова марка «Дмитрук» була спонсором команди України зі спортивної риболовлі на світовому чемпіонаті у Фінляндії (де вона зайняла перше місце), чим започаткувала основи виходу своєї продукції на світовий ринок [47].

Фермерське господарство «Аміла» для своїх працівників побудувало понад п'ятнадцять житлових будинків. На підприємстві, використовуючи білоруський метод, укладають договір, за яким робітник, відпрацювавши десять років, отримує у власність будинок, обставлений меблями і побутовими приладами. Господарство сприяє розвитку соціально-культурної сфери, зокрема побудувало дзвіницю та церкву імені Івана Богослова, реконструювало комплекс в селі Радовичі, де в одному будинку знаходяться медичний та дільничний пункти, пожежне відділення, будинок культури і бібліотека.

Торгово-розважальний комплекс «Сіті-парк» став лідером соціально відповідального бізнесу у місті Луцьку. На його території розташовано парк із зеленими насадженнями та зручними лавками, створено окремий шаховий скверик із спеціальними столиками, впорядковано русло річки Сапалаївки, де побудовано хатинки для качок, через річку прокладено «міст закоханих», поруч розміщено альтанку. Вся територія об'єднана окремими доріжками для пішоходів, ролерів та велосипедистів, обладнана смітниками та постійно прибирається коштом розважального комплексу. Функціонує єдиний у місті безкоштовний «Скейт-парк» [47]. На окрему увагу в соціальному проекті «Сіті-парк» заслуговує встановлення пам'ятника Кузьмі Скрябіну, що є прецедентом участі приватного капіталу в шануванні національного культурного надбання сучасної епохи.

Інші потужні волинські підприємства позиціонують себе соціально відповідальними, оскільки виконують законодавчо визначені соціальні стандарти. Проте подекуди їх перевищують, зокрема, випускають соціальні види хліба (ПАТ «Теремно-Хліб»), забезпечують робітників медичним страхуванням (СП ТОВ «Модерн Експо»), довозять працівників до місця роботи (ТОВ «Кромберг енд Шуберт»), впроваджують програми з благодійництва та соціально-етичного маркетингу (ПП «Тигрес»).

Підсумовуючи, відзначимо, що основними тенденціями формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні є: недооцінка керівниками значення соціальної відповідальності для розвитку бізнесу; запровадження засад соціальної відповідальності в діяльність підприємств лише в частині законодавчо визначених норм; відсутність єдиної термінології щодо соціальної відповідальності, загальнодержавної ідеології, національних стандартів та концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу; значна різноманітність форм соціальної активності окремих суб'єктів господарювання. Усунення цих причин сприятиме ефективному функціонуванню інституту соціальної відповідальності бізнесу та формуванню соціальної держави.

До першочергових завдань, спрямованих на розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні, на наш погляд, належать: забезпечення нормативно-правової бази та створення стратегії (концепції) розвитку соціальної відповідальності бізнесу; ідеологічна політика та інформаційно-просвітницька робота щодо значення соціальної відповідальності, її користі та необхідності для суспільства; формування державного фонду та залучення коштів місцевих бюджетів для паритетного фінансування соціальних проектів, запроваджених

приватними бізнес-структурами; надання різноманітних податкових пільг та формування заходів морального стимулювання для підприємців, що вклали кошти у соціально значимі проекти; запровадження на національному рівні обов'язкової соціальної звітності, необхідної підприємствам для котирування акцій на фондових біржах, участі у державних тендерах, отримання певних ліцензій тощо.

4.5 Соціально відповідальна держава

Соціально відповідальна держава є важливою концепцією сучасної політичної науки, яка відображає прагнення суспільства до справедливості, рівності та сталого розвитку. Вона виступає гарантом забезпечення прав і свобод громадян, а також створення умов для їхнього добробуту.

Отже, **соціально відповідальна держава** – це форма організації державної влади, яка орієнтована на забезпечення гідного рівня життя населення, соціального захисту, збереження екології та підтримання рівноваги між економічними й соціальними інтересами. Основою такого підходу є ідея, що держава має брати на себе зобов'язання перед суспільством не лише у сфері безпеки, але й у сфері добробуту.

До основних **завдань** соціально відповідальної держави відноситься:

- забезпечення соціальної справедливості;
- гарантування доступу до якісної освіти та охорони здоров'я;
- підтримка малозабезпечених верств населення;
- забезпечення екологічної стійкості;
- підтримка демократичних принципів управління.

Соціальна відповідальність держави також включає захист прав людини, боротьбу з дискримінацією та інтеграцію всіх груп населення в економічне й соціальне життя.

Соціально відповідальна держава ґрунтується на низці принципів, а саме:

Принцип рівності. Усі громадяни мають рівні права та можливості незалежно від їхнього походження, статі, віку чи соціального статусу. Це включає доступ до базових послуг, таких як освіта, медицина та соціальний захист. Особливу увагу приділяють усуненню бар'єрів, які заважають інтеграції соціально вразливих груп населення.

Принцип солідарності. Держава сприяє соціальній згуртованості, підтримуючи тих, хто опинився в складних життєвих обставинах. Це передбачає ефективну систему перерозподілу ресурсів через податки та соціальні програми. Солідарність є важливим фактором у формуванні довіри між різними верствами суспільства.

Принцип сталого розвитку. Забезпечення потреб сучасного суспільства не повинно шкодити майбутнім поколінням. Це включає раціональне використання природних ресурсів, боротьбу зі зміною клімату та підтримку екологічно чистих технологій. Держави, що дотримуються цього принципу, інвестують у розвиток «зелених» технологій, альтернативної енергетики та збереження біорізноманіття.

Принцип прозорості та підзвітності. Діяльність державних органів має бути прозорою, а влада – підзвітною громадянам. Це сприяє підвищенню довіри до інституцій і запобіганню корупції. Громадяни повинні мати доступ до інформації про використання бюджетних коштів і результати діяльності державних установ.

Розглянемо *приклади* реалізації соціальної відповідальності в державах. Зокрема, Норвегія, Швеція та Данія є прикладами держав із високим рівнем соціальної відповідальності. Вони характеризуються розвиненими системами соціального захисту, безкоштовною освітою та медициною, а також низьким рівнем нерівності. Соціальні програми цих країн спрямовані на забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального статусу.

Німеччина активно реалізує принципи соціальної відповідальності через систему соціального страхування, підтримку безробітних та забезпечення доступу до якісної медицини. Особливу увагу в країні приділяють професійній підготовці та перекваліфікації працівників, що сприяє зниженню рівня безробіття.

Канада є ще одним прикладом соціально відповідальної держави, яка приділяє особливу увагу рівності, мультикультуралізму та захисту прав корінних народів. Уряд Канади забезпечує доступ до якісної освіти та охорони здоров'я, а також реалізує програми з охорони навколишнього середовища.

В Україні ідея соціально відповідальної держави лише набирає обертів. Зокрема, реформування системи охорони здоров'я, пенсійного забезпечення та впровадження програм підтримки внутрішньо переміщених осіб демонструють кроки в цьому напрямі. Важливим аспектом є інтеграція європейських стандартів у соціальну політику країни.

На шляху до становлення України, як соціально відповідальної держави є ряд **викликів**:

Економічні проблеми. Обмеженість ресурсів часто стає перешкодою для впровадження соціальних програм, доводиться шукати баланс між економічним зростанням і соціальними витратами. Складнощі в реалізації податкових реформ і боротьба з тіньовою економікою також є значними перешкодами.

Корупція. Корупція суттєво підриває зусилля, спрямовані на забезпечення соціальної відповідальності. Відсутність прозорості у використанні бюджетних коштів створює нерівність і недовіру громадян. Ефективна боротьба з корупцією є ключовою умовою для досягнення соціальної справедливості.

Політична нестабільність. Уряди, які часто змінюються, можуть не мати достатньо часу або бажання для реалізації довгострокових соціальних програм. Політичні кризи та конфлікти відводять ресурси від соціальних потреб та знижують рівень довіри до держави.

Глобалізація. Глобалізація створює додаткові виклики для держави, оскільки посилюється конкуренція між країнами за ресурси та інвестиції. Це призводить до скорочення соціальних витрат на користь економічного зростання.

Соціально відповідальна держава є ідеалом, до якого прагне сучасне суспільство. Вона забезпечує не лише добробут своїх громадян, але й сталий розвиток, соціальну справедливість та екологічну рівновагу. Хоча шлях до побудови такої держави є складним і повним викликів, успішні приклади інших країн свідчать про можливість його досягнення за умови об'єднання зусиль держави, громадянського суспільства та бізнесу. Розвиток соціально відповідальної держави потребує довгострокових стратегій, заснованих на принципах рівності, солідарності, сталого розвитку та прозорості.

Тести

1. Вказати, хто написав наукову працю «Соціальна відповідальність бізнесмена»:

- Bowen H.R.;
- Keynes J.M.;
- Maslow A.H.;
- Керролл А.Б.;
- Долішній М.В.;

2. Вказати, що включає концепція ESG:

- екологію, соціум, управління;
- екологію, соціум, витрати;
- інвестування, соціум, витрати;
- соціум, суспільство, екологію;
- управління, екологію, місцеві громади;

3. Вказати визначення поняття соціальна відповідальність:

- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;

- це система трудових відносин, яка передбачає соціальний захист та соціальні гарантії для найманих працівників з боку роботодавців та держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави;

- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;

- це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів;

- це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації

державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

4. Вказати переваги соціальної відповідальності для організацій підприємств:

- підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, мотивація працівників, зменшення ризиків;
- екологічна відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність, відповідальність громадян, державна відповідальність;
- економічний розвиток, етичні стандарти, сталий розвиток, поліпшення репутації;
- державна відповідальність, економічний розвиток, етичні стандарти, сталий розвиток;
- залучення інвестицій, мотивація працівників, етичні стандарти, поліпшення репутації;

5. Вказати скільки рівнів має піраміда соціальної відповідальності:

- 4;
- 5;
- 3;
- 6;
- 7;

6. Вказати, хто розробив піраміду соціальної відповідальності:

- Керролл А.Б.;
- Keynes J.M.;
- Maslow A.H.;
- Долішній М.В.;
- Bowen H.R.;

7. Вказати формулу розрахунку коефіцієнту соціальної відповідальності компанії:

- $(C - M) / P$;
- $(C + M) / P$;
- $(C * M) / P$;
- $P / (C - M)$;
- $P / (C + M)$;

8. Вказати, яке значення коефіцієнту соціальної відповідальності свідчить про найвищий рівень соціально відповідальної діяльності компанії:

- 0,0997;
- 0,0032;
- 0,0694;
- 0,0863;
- 0;

9. Вказати визначення поняття соціальна відповідальність держави:

- це форма організації державної влади, яка орієнтована на забезпечення гідного рівня життя населення, соціального захисту, збереження екології та підтримання рівноваги між економічними й соціальними інтересами
- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;
- це система трудових відносин, яка передбачає соціальний захист та соціальні гарантії для найманих працівників з боку роботодавців та держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави;
- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;
- це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів;

10. Вказати визначення поняття екологічна відповідальність бізнесу:

- це складова соціальної відповідальності бізнесу, під якою розуміється соціально-економічна діяльність малих та великих підприємств направлена на відновлення екологічної рівноваги, порушеної їхніми виробничими процесами;
- це форма організації державної влади, яка орієнтована на забезпечення гідного рівня життя населення, соціального захисту, збереження екології та підтримання рівноваги між економічними й соціальними інтересами;
- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;
- це поняття, яке охоплює корпоративну соціальну відповідальність (діяльність великих компаній), соціальну відповідальність малого й середнього бізнесу та соціальну відповідальність окремо взятого працівника; передбачає їх взаємодію між собою в межах визначеної суспільної групи та в рамках затверджених державою мінімальних законодавчих вимог;
- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;

Питання для самостійної роботи

- 4.1. Історія розвитку соціальної відповідальності.
- 4.2. Суть і значення соціальної відповідальності.
- 4.3. Сфери прояву соціальної відповідальності.

- 4.4. Переваги соціальної відповідальності.
- 4.5. Піраміда соціальної відповідальності А. Керолла.
- 4.6. Базові принципи соціального партнерства у діяльності соціального відповідального бізнесу.
- 4.7. Суть міжнародних ініціатив та критеріїв ефективності соціальної відповідальності.
- 4.8. Соціально відповідальна держава.
- 4.9. Європейська модель соціальної відповідальності бізнесу.
- 4.10. Японська модель соціальної відповідальності бізнесу.
- 4.11. Американська модель соціальної відповідальності бізнесу.

Рекомендовані джерела

1. Гусєва О.Ю., Воскобоєва О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/1_2168_88978048.pdf
2. Колосок А. М. Електронне урядування – шлях до формування соціально відповідальної держави. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 6 (168) С. 417-422. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/24038>
3. Колосок А. М., Скорук О. В. Практичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий журнал Луцького національного технічного університету «Економічний Форум»*. 2018. № 2. С. 349-355. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/23728>
4. Потенціал і розвиток бізнесу: навч. посіб. / Кол. авт.: О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак, Л. В. Белінська, І. Г. Волинець, Н. О. Грицюк, Л. С. Громко, Т. І. Данилюк, А. М. Колосок, В. П. Левченко, Л. Г. Ліпич, В. В. Мальцева, Г. В. Миськів, І. Р. Мицишин, Т. В. Сак, О. В. Скорук, В. В. Тринчук, О. А. Хілуха, Т. О. Шматковська, Л. О. Ющишина; за ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк: Вежа-Друк, 2019. 482 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/16668>
5. Смовженко Т.С., Кузнєцова А. Я. Корпоративна соціальна відповідальність. Київ: УБС НБУ, 2010. 314 с.
6. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. Michigan: Harper & Row, 1953. 247 с.
7. Carroll Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. 1991. Volume 34. Issue 4. P. 39-48. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
8. Dathe T., Dathe R., Dathe I., Helmold M. Corporate Social Responsibility (CSR), Sustainability and Environmental Social Governance (ESG): Approaches to Ethical Management. Springer, 2023. 203 с.
9. Kamiński R., Khovrak I., Kolosok A., Kytsyuk I., Pavlikha N., Polinkevych O. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jako przedmiot sprawozdawczości niefinansowej w świetle regulacji prawnych i doświadczeń praktycznych w Polsce i na

Ukrainie. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Poznaniu, 2020. 238 str. <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20969>

10. Lialiuk A., Kolosok A., Skoruk O., Hromko L., Hrytsiuk N. Consumer packaging as a tool for social and ethical marketing. Innovative Marketing. 2019. № 15. P. 76–88. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/im.15\(1\).2019.07](http://dx.doi.org/10.21511/im.15(1).2019.07)

11. Polinkevych O., Kolosok A. Rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu na Ukrainie. Ekonomiczne, społeczne i prawne aspekty zarządzania przedsiębiorstwami kontekst kryzysu polityczno-gospodarczego. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Poznaniu, 2022. S. 199-225. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20986>

United Nations. URL: <https://www.un.org/en> (дата звернення: 30.12.2024).

ТЕМА 5. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

5.1 Напрями діяльності національних тристоронніх органів в європейських країнах

Проведений аналіз функціонування національних тристоронніх органів у 12 країнах членах ЄС (Болгарія, Естонія, Кіпр, Латвія, Литва, Мальта, Польща, Словаччина, Словенія, Румунія, Угорщина, Чеська республіка) та кандидата на вступ до ЄС (Туреччини) свідчить, що більшість країн (дев'ять із тринадцяти) мають один головний тристоронній орган, який вирішує **десять напрямів політики**: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС (таблиця 5.1).

Таблиця 5.1

Особливості функціонування національних тристоронніх органів в європейських країнах

Країни	Назва головного національного тристороннього органу	Назви інших національних тристоронніх органів	Напрями діяльності тристороннього органу
Болгарія	Національна рада з тристороннього співробітництва	1-Національна рада з питань сприяння зайнятості 2-Національна рада з питань умов праці	7/10
Естонія	Соціально-економічна рада	1-Естонська рада з питань взаємодії з МОП 2-Рада з питань виробничого середовища	9/10
Кіпр	Трудовий консультативний комітет	1 -Економічний консультативний комітет 2-Рада соціального страхування	8/10
Латвія	Національна рада з питань тристоронньої співпраці	Немає	10/10
Литва	Тристороння рада Республіки Литва	1-Рада з питань зайнятості 2-Комісія з питань охорони праці 3-Рада державного фонду соціального страхування 4-Рада гарантійного фонду 5-Рада з питань професійного навчання 6-Тристороння комісія при національній біржі праці 7-Рада експерта при литовській службі зайнятості та професійне навчання	8/10
Мальта	Мальтійська рада із економічно-	Немає	10/10

	соціального розвитку		
Польща	Тристороння комісія із соціально-економічних питань	1-Національна рада з питань зайнятості 2-Комісія з питань колективних трудових угод	10/10
Словаччина	Рада з економічної і соціальної домовленості (угода — Соціальний пакт) Словацької Республіки	1-Колегія національного бюро праці 2-Адміністративна рада компанії соціального страхування 3-Адміністративна рада Компанії загального медичного страхування	10/10
Словенія	Соціально-економічна рада	Немає	10/10
Румунія	Економічно-соціальна рада	1-Національна служба зайнятості 2-Національна палата з питань пенсійного забезпечення та інших соціальних прав 3-Національна палата з питань медичного страхування 4-Національна рада з питань професійного навчання повнолітніх 5-Національна комісія з питань сприяння зайнятості 6-Національна рада з питань сертифікації та професійних стандартів	10/10
Туреччина	Економічна + Соціальна рада	1-Комітет інституту соціального страхування 2-Комітет органу соціального страхування самозайнятих працівників 3-Комітет з питань мінімальної заробітної плати	3/10
Угорщина	Національна комісія з примирення	1-Національна рада з питань діяльності МОП 2-Рада з питань інтеграції 3-Національний фонд праці	10/10
Чеська Республіка	Рада з питань економічної і соціальної домовленості Чеської Республіки	Немає	10/10
Україна	Національна тристороння соціально-економічна рада	Правління фондів соціального страхування	10/10

В інших країнах є ряд **додаткових тристоронніх органів** національного рівня, які крім вищеназваних напрямків, вирішують додаткові питання: зайнятості, умов праці (Болгарія), питань взаємодії з МОП, розвитку виробництва (Естонія), соціального та медичного страхування, правового забезпечення оплати та умов праці працівників (Словаччина); тобто переважно діють два-три додаткових тристоронніх органи, які займаються окремими питаннями. Однак, у Румунії шість, а у Литви - сім додаткових тристоронніх органів національного рівня, які займаються окремими питаннями.

Цікавий той факт, що у чотирьох країнах, де *немає додаткових тристоронніх органів* (Латвія, Чеська Республіка, Словенія, Мальта), головний тристоронній орган займається всіма десятима напрямками політики. Не лише кількість, але і важливість додаткових тристоронніх органів відрізняється у країнах. Мандат цих органів зазвичай обмежується одним певним питанням.

Вони переважно незалежні від головного органу, але все ж таки подають звіти з метою інформування. Однак в Кіпрі є другий рівнозначний головному, тристоронній орган, який займається загальними економічними питаннями (Економічний консультативний комітет), на якому головує міністерство фінансів.

У всіх тринадцяти країнах тристоронній орган виконує консультаційну і дорадчу роль (десять із тринадцяти), він також функціонує як форум для обміну інформацією. У деяких країнах тристоронній орган діє як такий, що має повноваження приймати рішення, але це за умови, що існує законодавство, яке наділяє тристоронній орган правом приймати остаточне рішення з приводу національної політики без погодження з урядом чи парламентом.

5.2 Інституційна структура і правова база національних тристоронніх органів в європейських країнах

З розглянутих країн, сім заснували національні тристоронні органи *на підставі законів*. У всіх цих країнах загалом процедури і регламенти відповідного органу регулюються законами, які у всіх випадках, більш детально визначаються або ж адміністративними положеннями (три країни), або рішеннями, прийнятим на тристоронній основі (чотири країни). У трьох країнах створення тристороннього органу відбулося на основі адміністративних положень, і ці країни також регулюють процедури і регламент згідно з адміністративними положеннями (Естонія, Словенія, Кіпр).

У двох країнах (Чеська Республіка і Угорщина) тристоронні органи були *створені головним чином на основі тристоронніх угод*, і процедури й регламент регулюються також тристоронніми угодами. Рада в Латвії була створена згідно з рішенням Кабінету міністрів, а процедури були визначені в результаті тристороннього співробітництва.

Є також тристоронні органи на децентралізованому (регіональному чи місцевому) рівні у всіх країнах (за винятком Латвії і Мальти) (див. таблицю 5.2).

У більшості країн головний тристоронній орган нараховує від чотирнадцяти до двадцяти двох членів (це має місце у дев'яти країнах), але в трьох країнах їх

кількість навіть більша (Економічно-соціальна рада в Румунії складається з двадцяти семи членів, а Тристороння комісія із соціально-економічних питань Польщі складається із сорока дев'яти членів). Трудовий консультативний комітет Кіпру не має фіксованої кількості членів, оскільки члени від уряду (і відповідних урядових структур) запрошуються на тристоронні засідання у разі необхідності і залежно від питань, які виносяться на обговорення.

Лише у п'яти країнах однакова кількість членів, які представляють уряд, організації роботодавців і працівників. В інших п'яти країнах кількість членів від урядів менша, ніж від організацій працівників і роботодавців. Лише у двох країнах кількість членів від урядової сторони перевищує кількість членів від соціальних партнерів (Чеська Республіка, Туреччина).

Цікаво те, що в шести країнах передбачається участь інших урядових структур у роботі тристороннього органу частково на постійній основі (наприклад. Центральний банк, Статистична служба, Інститут макроекономічного аналізу та ін.) і частково на особливих умовах залежно від питань, які винесені на порядок денний.

У восьми країнах кількість членів у тристоронніх органах від організацій роботодавців і працівників однакова, в той час як у чотирьох країнах кількість членів від роботодавців вища (у деяких випадках значно вища), ніж кількість представників працівників (у Польщі співвідношення становить 28:14).

Кіпр - єдина країна, де кількість членів від працівників більша, ніж від роботодавців (*сім до шести*) у тристоронньому органі. Три країни передбачають постійне представництво недержавних організацій у тристоронньому органі або безпосередньо, або через роботу в окремих комітетах (Естонія, Туреччина, Мальта). Естонія залучила приватні дослідні інститути до роботи Соціально-економічній раді на постійній основі.

У Туреччині три представники громадських організацій і державні службовці, призначені прем'єр-міністром, мають місце у Економічно-соціальній раді. У Мальті склалася особлива ситуація: Мальтійська рада із соціально-економічного розвитку створила окремий комітет з питань громадянського суспільства, до складу якого входять дев'ять представників громадських організацій як членів, а Рада консультується з цим комітетом з усіх питань, що мають до них відношення.

В Україні членами національної тристоронньої соціально-економічної ради є по двадцять два представники, від кожної сторони соціального партнерства, що забезпечує репрезентативність та рівноправність сторін.

У п'яти країнах пост голови займається на умовах ротації серед трьох сторін найчастіше прем'єр-міністром, і якщо голова від урядової сторони, то посаду заступника голови у такому випадку займає представник роботодавців або працівників. Однак, у двох країнах посаду заступника голови теж займає представник уряду.

У випадку, коли посада голова займається по черзі представниками усіх трьох сторін, то на цю посаду обирається людина в результаті голосування в групі, яку вона представляє.

Таблиця 5.2

Інституційна структура і правова база національних тристоронніх органів європейських країн

Крани	Роль головного тристороннього органу (ГРУ)	Правова база стосовно створення ГРУ	Правова база стосовно процедур і регламенту ГРУ	Тристоронні органи на місцевому рівні
Болгарія	Консультаційна/дорадча + Прийняття рішень	Закон	Закон	Так
Естонія	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією	Адміністративне положення	Адміністративне положення	Так
Кіпр	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією	Адміністративне положення	Адміністративне положення	Так
Латвія	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень	Концептуальний документ Кабінету міністрів із тристороннього співробітництва на національному рівні	Тристороння угода	Ні
Литва	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень	Закон + Тристороння угода	Тристороння угода (Положення)	Так
Мальта	Консультаційна/дорадча	Закон	Тристороння угода	Ні
Польща	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень	Закон	Закон + Тристороння угода ("Положення про діяльність")	Так
Словаччина	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень	Закон	Закон + Тристороння угода	Так
Словенія	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією	Адміністративне положення	Адміністративне положення	Так
Румунія	Консультаційна/дорадча	Закон	Закон + Адміністративне положення	Так
Туреччина	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією	Закон	Закон + Адміністративне положення	Так
Угорщина	Тристороння угода	Тристороння угода	Тристороння угода	Так
Чеська Республіка	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією	Тристороння угода	Тристороння угода	Так
Україна	Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень	Адміністративне положення	Тристороння угода (Положення)	Так

Кількість підкомітетів центрального тристороннього органу суттєво коливається. Не дивлячись на те, що в шести країнах відносно мало підкомітетів (у Мальті, де діє три підкомітети, найменша їх кількість, в інших країнах їх кількість коливається від чотирьох до шести).

У чотирьох країнах їх значно більше (від дев'яти до тринадцяти, у Чеській Республіці - вісімнадцять підкомітетів (найбільша кількість)). У трьох країнах тристоронні органи не мають постійних підкомітетів, але створюються спеціальні робочі групи (Естонія, Словенія, Кіпр), залежно від потреб і питань, які обговорюються. Питання, над якими працюють підкомітети, відмінні в різних країнах, як і їх кількість. Вони часто торкаються таких традиційних сфер як заробітна плата (у восьми країнах), соціальне забезпечення (сім країн), трудові відносини, але в багатьох країнах вони також торкаються більш широких політичних питань, наприклад планування національного розвитку, реструктуризація промисловості і регіональний розвиток, оподаткування, фінансові питання і національний бюджет.

Міжнародні питання, такі як взаємодія з ЄС чи МОП розглядаються окремими підкомітетами, як і питання галузевого характеру, наприклад, робота на будівництві, в енергетиці, лісному господарстві, у державній службі. У деяких країнах тристоронній орган ініціював створення спеціальних підкомітетів з таких питань як статистика, інформаційне суспільство, нелегальне ввезення товарів у країну, навколишнє середовище, консультування споживачів та ін. Цікавим прикладом є також робота

Тристоронньої ради у Чеській Республіці, в якій діє підкомітет, що складається з голів усіх інших підкомітетів, для обговорення порядку денного наступних пленарних засідань. Цей хоч і неповний перелік різних галузей політики вказує на те, що *соціальне партнерство можна проводити з практично необмеженого спектру питань, якщо воно буде підтримуватися відповідними структурами.*

У всіх тринадцяти країнах центральний тристоронній орган має адміністративну підтримку з боку постійного секретаріату. Однак, розмір і роль постійного секретаріату суттєво відрізняється. Лише в одному випадку секретаріат має статус автономного органу (Румунія). У всіх інших країнах секретаріат певним чином зв'язаний з урядовими структурами, найчастіше з міністерством, яке займається питаннями соціальними і трудовими (шість країн) чи з урядом або службою прем'єр-міністра (п'ять країн) або ж іншою державною організацією (Туреччина).

Бюджет постійного секретаріату формується у всіх випадках державою або урядом (стаття або в державному бюджеті, або в бюджеті міністерства). В Україні секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради складається з дев'яти осіб, очолює його керівник який призначається на посаду Президентом України за спільним поданням співголів національної ради; фінансове забезпечення діяльності секретаріату здійснюється Державним управлінням справами.

В основному головний тристоронній орган проводить пленарні засідання п'ять разів на рік чи більше, і лише в Естонії і Туреччині орган засідає менше п'яти разів. У багатьох країнах засідання спеціалізованих комітетів проводяться рідше, ніж пленарні. Формальний результат засідань – переважно висновки чи рекомендації. У чотирьох країнах укладаються генеральні угоди і/або національні пакти.

Спосіб прийняття рішення – досягнення консенсусу - застосовується у всіх країнах, крім Туреччини, де застосовується принцип *«одна особа – один голос»*. У трьох країнах застосовується принцип *«одна група – один голос»*. У Трудовому консультативному органі Кіпру, якщо неможливо досягти консенсусу, рішення залишається за головою (міністром) і виконується обома сторонами.

В цілому результати засідань представляються широкому колу відповідних органів влади і установ. Десять країн подають доповіді на розгляд відповідних міністерств, десять країн – на розгляд парламенту і вісім країн – служби прем'єр-міністра. Однак, тристоронній орган отримує регулярні і офіційні відповіді щодо подальшої діяльності і виконання рішень лише в п'яти країнах. Кожного разу, коли засідає Трудовий консультативний комітет Кіпру, він отримує подальший звіт про стан виконання рішень, прийнятих на попередніх засіданнях.

У шести країнах засідання національних тристоронніх органів відкриті, а в семи – закриті, Соціально-економічна рада у Словенії може завчасно ухвалити проведення сесії відкритого характеру. Після проведення тристоронніх засідань у всіх країнах громадськість інформують про результати засідання через ЗМІ (радіо і /або ТБ), а також через прес-конференції у 8 країнах. У 6 країнах відкрита спеціальна веб - сторінка, яка працює або у складі веб - сторінки міністерства, або незалежно. На них висвітлена інформація про тристоронні органи і напрямки їх діяльності.

Не всі національні тристоронні органи контактують з тристоронніми інституціями інших країн. Сім країн підтримують такі контакти головним чином через двосторонні відносини з однією чи більше країнами ЄС. Лише кілька національних тристоронніх органів пов'язані з міжнародною мережею тристоронніх органів (чотири країни), і у п'яти країнах національні тристоронні органи зовсім не мають міжнародних зв'язків.

На рівні Євросоюзу соціальне партнерство ведеться через **три головні організації**, що представляють соціальних партнерів на європейському рівні: **Європейську конфедерацію профспілок (ЄКПС), Спілку конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (СКПРЕ) та Європейський центр підприємств із державною участю та підприємств загальної економічної сфери (ЦПДУ)**. Вони входять до складу Комітету із соціально-економічних питань (ЄКСЕП), який є дорадчим органом, представляє роботодавців, профспілки, фермерів, споживачів та інші зацікавлені групи, представляє їхню позицію та відстоює їхні інтереси в політичних дискусіях із Європейською комісією, Європейською радою та Європейським Парламентом.

Узагальнення особливостей соціального партнерства в розвинутих країнах світу відображено на рисунку. 1.5.

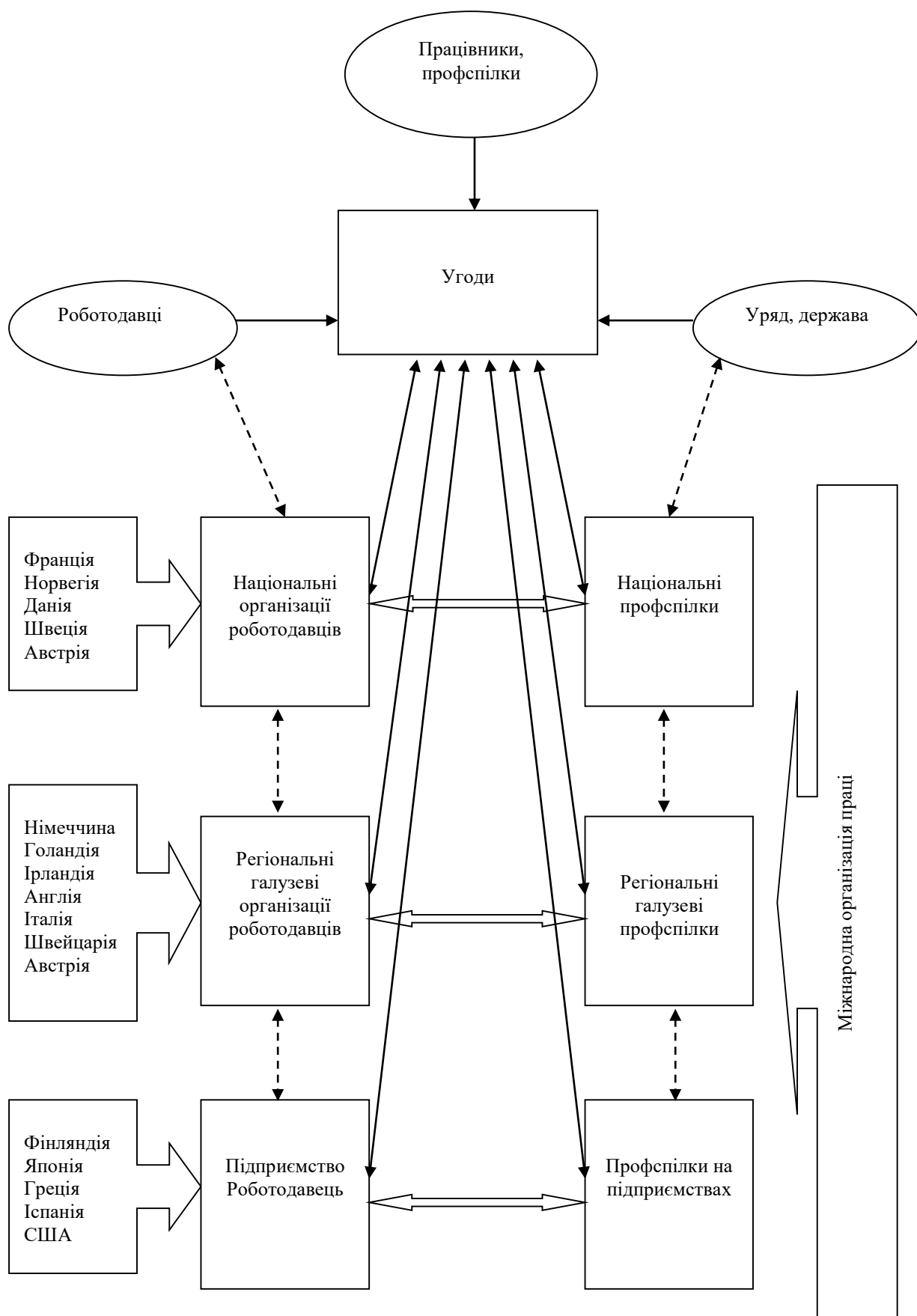


Рис. 5.1 – Особливості соціального партнерства в розвинутих країнах світу

5.3 Досвід соціального партнерства Німеччини

Розглянемо досвід організації системи соціального партнерства в окремих країнах Європейського Союзу. Так, у **Німеччині** у регулюванні соціально-трудових відносин державні органи управління приймають незначну участь. Провідне місце в функціонуванні та організації процесів соціального партнерства займають професійні спілки та спілки підприємців, що є інституційно сформованими впливовими соціальним силами. В Конституції Німеччини законодавчо встановлено принцип тарифної автономії, що надає роботодавцям і найманим працівникам можливість вести вільні переговори з питань соціально-трудових відносин без участі держави.

Головною організацією німецьких працедавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, що включає майже вісімдесят процентів усіх роботодавців. Основною метою діяльності федерального об'єднання спілок підприємців є формування політики в сферах зайнятості, оплати праці, соціального страхування, навчання та перепідготовки кадрів, соціального захисту. Проте дана організація не володіє правами юридичної особи щодо можливості заключення тарифних угод. Дане право мають тільки галузеві, територіальні та інші окремі спілки підприємців.

Соціальними партнерами роботодавців при розробці тарифних угод виступають об'єднання профспілок, сформовані за галузевим принципом. Такий розподіл повноважень щодо переговорного процесу закріплений конституційно. Компромісні рішення щодо регулювання соціально-трудових стосунків, які зазначені у тарифних угодах, виконуються на різноманітних рівнях підприємств, округів, земель. В промисловості переважна кількість тарифних угод укладається на земельному чи окружному рівні. Тарифні угоди укладені на підприємствах складають близько двадцяти п'яти відсотків від усіх діючих колективних договорів. Підписання тарифних угод не на державному, а на місцевому рівні – це апробована часом процедура, що дає змогу повноцінно враховувати особливості місцевості, підтримувати ступінь соціальних гарантій, які були досягнуті на регіональному рівні.

Німецький досвід соціального партнерства є значимим проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої *високої виконавчої дисципліни як в Німеччині*, а рівень виконання угод державного значення бажає кращого, не кажучи вже про регіональний рівень.

5.4 Досвід соціального партнерства Франції

У **Франції** держава бере значну участь в регулюванні соціально-трудових стосунків. Так, в кодексі про працю, що затверджується вищим законодавчим органом, визначені мінімальні соціальні стандарти та гарантії для працівників: порядок надання допомоги з безробіття, заробітна плата та її мінімальний розмір, величина пенсії та потрібного трудового стажу для її отримання, процедура прийому на роботу, термін гарантованої відпустки, та інші питання пов'язані з соціальним захистом.

У Франції в організаціях та підприємствах корпоративний договір вимагає від адміністрації відшкодовувати по підвищеним тарифам не тільки понаднормову працю, роботу у вихідні дні і у нічний час, але й в разі тимчасової зміни постійного особистого графіка роботи, тому що змінюється біоритм робітника і це відбивається на продуктивності його праці.

Необхідно відмітити високий рівень соціальних гарантій для працівників із сім'єю і робітників перед пенсійного віку, що зазначені в колективному договорі. Наприклад, сплачуються лікарняні працівнику на період хвороби його дітей, чи пристарілих батьків. Робітники організацій та підприємств мають можливість використовувати неоплачуваний відпуск у випадку власного одруження чи урочистої події у своїх дітей або родичів терміном до одного тижня, та у випадку їх загибелі. Робітники можуть перейти на скорочений графік роботи із збереженням розміру посадового окладу за чотири роки до досягнення пенсійного віку, а в момент виходу на пенсійне забезпечення протяжність робочого тижня зменшується до трьох с половиною днів. Корпоративний договір забезпечує щомісячну допомогу для дітей до 3 років, та доплати матерям одиночкам. Визначена матеріальна допомога сплачується робітникам організацій та підприємств у зв'язку з весіллям, чи народженням дитини.

Французький досвід для нашої держави є актуальним оскільки на даному етапі розвитку соціального партнерства в Україні потрібні саме держана ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Щодо складу і структури колективного договору, то українським соціальним партнерам є ще над чим попрацювати щоб досягнути такого високого рівня соціального забезпечення яке гарантує французький колективний договір. Це нам вдасться тоді, коли підніметься статок та культурний рівень наших роботодавців і вони зрозуміють що основним їхнім капіталом є працівники і інвестуючи в них вони роблять великий вклад в розвиток своїх компаній, можливо це відбудеться швидше під впливом глобалізації та транснаціональної кооперації.

5.5 Досвід соціального партнерства Швеції

У **Швеції** соціально-економічні відносини характеризуються розвинутим підприємництвом, значною участю робітників у профспілках, співпрацею роботодавців і об'єднань найманих працівників та досконалою законодавчою базою трудових відносин. Найкрупнішою організацій роботодавців є САФ (об'єднання роботодавців Швеції), на загальнонаціональному рівні діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). У Швеції об'єднання роботодавців та найманих працівників настільки розвинуті, що самостійно здійснюють переговори та підписують угоди у сфері соціально-трудових відносин без допомоги уряду. Проте, останнім часом роботодавці і профспілки починають звертатися за допомогою у вирішенні спірних питань до уряду.

Колективні договори в цій країні укладаються між об'єднаннями профспілок і роботодавців на рівні галузі чи компанії. У випадку, якщо сторони

не можуть домовитись, уряд формує посередницьку комісію. В Швеції функціонує злагоджена система профілактики трудових конфліктів, якщо соціальні партнери не можуть досягти консенсусу, профспілки мають право провести страйк але не раніш як за сім днів з моменту офіційного попередження. У випадку коли конфлікт підлягає під питання що регулює колективний договір проводити страйк заборонено.

З метою вирішення спорів, які стосуються питань регламентованих колективними договорами, в Швеції ще на початку двадцятого століття заснований *спеціалізований Трудовий суд*. Судді призначаються паритетно всіма соціальними партнерами: два – організаціями роботодавців і профспілок та три – урядом. Саме це досягнення шведів повинна перейняти наша держава, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціального партнерства.

5.6 Досвід соціального партнерства Польщі

Соціальне партнерство у **Польщі** є загальним принципом державного устрою, що передбачено в Конституції. З 1994 року функціонує тристороння комісія із соціально-економічних питань. Діяльність Комісії фінансується з державного бюджету з розділу витрат на покриття діяльності міністра, відповідального за питання праці. Урядова сторона в Комісії - це представники Ради Міністрів, призначені прем'єр-міністром як за персональним, так і кількісним складом.

Сторона працівників - це особи, які діють від імені представницьких профспілкових організацій. Польський законодавець визнав такими і зазначив назви двох профспілок, тобто Незалежної профспілки «Солідарність» (НС33) і Загальнопольського порозуміння професійних спілок (ОП33). Статус представницької профспілкової організації не дається раз назавжди. Кожна з профспілкових організацій - також і ті, чиї назви згадані в Законі, повинні що 4 роки звертатися за підтвердженням свого представницького статусу.

Відповідно до Закону про Тристоронню Комісію із соціально-економічних питань і воєводські комісії соціального партнерства, представницькою профспілковою організацією визнається загальнодержавна профспілка або загальнодержавне об'єднання (федерація) профспілок або загальнодержавна міжпрофспілкова організація (конфедерація) за умов, що чисельність цієї організації перевищує п'ятсот тисяч працівників.

Зі сторони роботодавців у Комісії є особи від представницьких організацій роботодавців, якими в силу Закону є Польська конфедерація приватних роботодавців, Конфедерація польських роботодавців і Союз польських ремесл. Статус представницької організації для роботодавців також не є вічним. Як і сторона працівників, організації роботодавців повинні кожні 4 роки його підтверджувати.

Згідно Закону про Тристоронню комісію, представницькою організацією роботодавців вважається така, яка сукупно відповідає таким вимогам: об'єднує роботодавців, у яких працює понад триста тисяч працівників, має загальнодержавний масштаб і присутня в понад половині галузей народного господарства.

Крім членів Комісії Законом передбачена також участь в її роботі — на правах дорадчого голосу - інших категорій суб'єктів, їхня участь може бути обов'язковою або факультативною. Обов'язковою участь є тих осіб, яких до участі в роботі Тристоронньої Комісії призначив прем'єр-міністр. Це - представники територіального самоврядування (нині в кількості чотирьох осіб), які мають дорадчий голос у справах, пов'язаних з виконанням покладених на ці органи державних завдань, а також по одному представнику від Голови Національного банку і Голови Державного комітету статистики.

При Комісії із соціально-економічних питань та воєводських комісіях соціального партнерства, функціонують тематичні групи з вивчення проблематики: державної економічної політики і ринку праці; з питань трудового законодавства і колективних договорів; з питань розвитку соціального партнерства; з питань соціального страхування; з питань державних послуг; з питань бюджету, оплати праці і соціальних виплат; з питань співпраці з Міжнародною організацією праці; з питань структурних фондів Євросоюзу; з питань Переглянутої Європейської соціальної хартії.

Польський досвід соціального партнерства є вагомим, оскільки держави схожі за устроєм та проблемами, мають спільні інтереси. Суттєвим досягненням польських соціальних партнерів є право профспілок та роботодавців на законодавчу ініціативу, таке нововведення в Україні дало б поштовх для законодавчого закріплення розвитку соціального партнерства та навело би лад в спірних питаннях щодо прав та обов'язків сторін соціального партнерства. Також заслуговує на увагу досвід включення в склад комісії органів місцевого самоврядування, що дозволило б вітчизняним соціально-економічним радам дієво пройтися проблемами місцевих громад. Доцільною є вимога до представницьких організацій роботодавців та профспілок що чотири роки підтверджувати свій представницький статус, це спонукає до більшої активності, та не допустить розриву між електоратом та керівною верхівкою.

5.7 Соціальне партнерство в інших країнах

У *Латвії* тристоронні угоди про соціально-економічне партнерство спрямовані на сталий розвиток суспільства. Уряд проводить політичні консультації з соціальними партнерами щодо вдосконалення та втілення національної політики з виконання таких завдань: яким чином зменшити рівень соціальної ізоляції та бідності, викоринити нелегальну зайнятість та сприяти застосуванню справедливих адміністративних принципів добросовісної конкуренції та підприємництва. На сьогоднішній день, угода, укладена між урядом, профспілками та роботодавцями, передбачає створення нових підкомітетів з тристоронніх консультацій, кваліфікованих у галузі транспорту,

комунікацій та інформаційних технологій, захисту навколишнього середовища, регіональної політики, а також у питаннях єдиної системи заробітної плати.

Слід відмітити, що Латвія є єдиною країною Євросоюзу де національна рада з питань тристоронньої співпраці *приймає* не тільки висновки та рекомендації, а й *обов'язкові до виконання рішення*; ради інших країн приймають рішення які є обов'язковими до розгляду, а не до виконання. Це є революційним кроком уперед, і саме це нововведення дозволило б українським соціальним партнерам підняти вітчизняне соціальне партнерство на вищий щабель розвитку, збільшивши при цьому його авторитет та можливості.

В Італії, Голландії, Фінляндії на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні функціонує чітка трипартизька модель соціального партнерства, щодо переговорного процесу, укладання регіональних угод і колективних договорів.

Наприклад, в **Фінляндії** на загальнодержавному рівні підписується договір що регулює політику доходів. В переговорному процесі між об'єднаннями роботодавців та профспілок приймає участь член уряду. Досить часто переговори веде прем'єр-міністр, а в критичні моменти - президент. В Голландії кожен рік підписується загальнодержавний тристоронній договір між центральними об'єднаннями роботодавців, профспілок та представниками влади, яким регулюється рівень доходів, зайнятість, соціальні пільги працюючим. Після затвердження цього договору розпочинається переговорний процес на галузевому та місцевому рівні.

Механізм партнерських відносин, що використовується в **Італії**, передбачає переговорний процес та підписання договорів на 3-ьох рівнях: між загальнодержавними профспілковими центрами та об'єднаннями роботодавців приватної форми власності; між загальнодержавними галузевими об'єднаннями найманих працівників і об'єднаннями роботодавців державної форми власності; між професійними організаціями підприємств і їх власниками чи уповноваженими на це особами.

В **Японії** на загальнодержавному рівні кожен рік підписується договір щодо основ соціальної політики. Розробляє та погоджує напрями соціально-економічних відносин об'єднання роботодавців та національна профспілка. Цими організаціями кожного року пропонуються заходи щодо зростання середньої зарплати відносно збільшення обсягів випущеної продукції, наданих послуг. Дані пропозиції проходять процес узгодження між роботодавцями та профспілками у регіонах країни, а згодом використовуються як базові при підписанні колективних договорів на місцевому рівні. Наявне відхилення від даних пропозицій не може перевищувати 1-ого %. Таке виконання домовленостей слугує яскравим прикладом для українських сторін соціального партнерства.

Крім того, японські колективні договори порівняно з нашими прагнуть будь-що не допустити звільнення працівника (*практика по життєвого найму*), а якщо це сталося забезпечують високі соціальні виплати, додатково оплачується робота не тільки у вихідні а й у понаднормовий час. Таке ставлення до своїх працівників викликає захоплення і показує українським сторонам соціального

партнерства що є основною метою соціального партнерства та які результати воно приносить.

Питання для самостійної роботи

- 5.1. Інституційна структура і правова база національних тристоронніх органів соціального партнерства країн членів ЄС.
- 5.2. Соціальне партнерство в Франції.
- 5.3. Соціальне партнерство в Німеччині.
- 5.4. Соціальне партнерство в Литві.
- 5.5. Соціальне партнерство в Норвегії.
- 5.6. Соціальне партнерство в Польщі.
- 5.7. Соціальне партнерство в Сполученому Королівстві Великої Британії.
- 5.8. Соціальне партнерство в Японії.
- 5.9. Соціальне партнерство в США.
- 5.10. Соціальне партнерство в інших країнах.

Тести

1. *Вказати напрями політики головного тристороннього органу у європейських країнах:*

- соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС;
- соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, гендерні питання, питання взаємодії з ЄС;
- соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, питання ЛГБТ спільноти, питання взаємодії з ЄС;
- соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, медичне законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС;
- соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, медичне законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, гендерні питання, питання взаємодії з ЄС;

2. *Вказати країни де немає додаткових тристоронніх органів:*

- Латвія, Чеська Республіка, Словенія, Мальта;
- Литва, Румунія, Словенія, Мальта;
- Латвія, Румунія, Словенія, Кіпр;
- Литва, Румунія, Угорщина, Мальта;
- Латвія, Румунія, Туреччина, Мальта;

3. Вказати, яке співвідношення членів від роботодавців до представників працівників у тристоронньому органі Польщі?

- 28/14;
- 28/28;
- 14/28;
- 14/14;
- 20/14;

4. Вказати, який спосіб прийняття рішення застосовується у тристоронньому органі Туреччини?

- одна особа – один голос;
- одна група – один голос;
- одна особа – два голоси;
- дві особи – один голос;
- вирішує голова тристороннього органу;

5. Вказати, в якій країні ЄС функціонує спеціалізований Трудовий суд?

- Швеція;
- Данія;
- Польща;
- Франція;
- Монако;

6. Вказати, в якій країні ЄС національна рада з питань тристоронньої співпраці приймає обов'язкові до виконання рішення?

- Швеція;
- Данія;
- Польща;
- Франція;
- Латвія;

7. Вказати, для якої країни характерна практика по життєвого найму?

- Японія;
- Данія;
- Польща;
- Франція;
- Латвія;

8. Вказати, в якій країні на загальнодержавному рівні підписується договір що регулює політику доходів?

- Швеція;
- Фінляндія;
- Польща;
- Франція;

- Латвія;

9. Вказати, в якій країні роботодавці та профспілки мають право на законодавчу ініціативу?

- Швеція;
- Фінляндія;
- Польща;
- Франція;
- Латвія;

10. Вказати, в якій країні висока виконавча дисципліна та ступінь виконання угод на всіх рівнях ?

- Німеччина;
- Болгарія;
- Польща;
- Румунія;
- Латвія;

Рекомендовані джерела

1. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 240-245. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/49.pdf> (дата звернення: 26.11.2024).

2. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 244-247. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-1/53>

3. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 118-123. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118>

4. Колосок А. М. Зарубіжний досвід формування національних тристоронніх органів соціального партнерства. *Ввічливість. Humanitas*. 2021. № 1. С. 66-73. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.1.11>

5. Колосок А. М., Павлов В.І. Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія. Рівне: НУВГП, 2009. 223 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21745>

6. Майстренко О. В. Напрями соціального партнерства: міжнародний досвід. *Економіка та суспільство*. 2021. № 27. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-15>

7. Мареніченко В.В., Шпортюк Н.Л., Добрянський А.В. Світовий досвід реалізації механізмів соціального партнерства та його застосування в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. №1(72). С. 58-63. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2022.1/11>

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК МЕХАНІЗМ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

6.1 Соціальний діалог та колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини відіграють ключову роль у функціонуванні будь-якого суспільства. Їх регулювання забезпечує стабільність і гармонійний розвиток економіки та суспільства. У цьому контексті важливим є розуміння таких понять, як соціальний діалог і колективно-договірне регулювання. Ці інструменти дозволяють врегульовувати інтереси роботодавців, працівників і держави, створюючи сприятливі умови для співпраці та мінімізації конфліктів.

Крім того, ефективне управління соціально-трудовими відносинами сприяє формуванню стійкої основи для економічного зростання, створенню нових робочих місць та забезпеченню соціальної стабільності. У сучасному світі, де глобалізація та технологічні зміни суттєво впливають на ринок праці, соціальний діалог стає важливим інструментом для адаптації до цих змін.

Соціальний діалог є одним із основних механізмів узгодження інтересів між учасниками соціально-трудових відносин. Він охоплює різноманітні форми співпраці, які передбачають обмін думками, консультації, переговори і укладання угод між представниками роботодавців, працівників і держави.

Основні форми соціального діалогу:

Біпартизм – співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави.

Трипартизм – взаємодія між роботодавцями, працівниками та органами державної влади.

Колективні переговори – процес, у якому усі зацікавлені сторони домовляються щодо умов праці та соціальних гарантій.

Соціальний діалог базується на **принципах рівності, взаємоповаги, прозорості та добровільності участі сторін**. Його **метою** є досягнення **консенсусу** та забезпечення стабільності у соціально-трудовій сфері.

Соціальний діалог також виконує роль механізму *раннього попередження* і *врегулювання конфліктів*, які можуть виникнути у трудових колективах. Він сприяє формуванню довіри між сторонами, що є критично важливим у періоди економічної або політичної нестабільності.

Колективно-договірне регулювання є складовою соціального діалогу та передбачає укладання колективних договорів і угод, що регламентують умови праці, оплати, соціальні гарантії та інші аспекти трудових відносин. Основна його *мета* – досягнення балансу інтересів між роботодавцями та працівниками.

Етапи колективно-договірного регулювання:

Підготовка до переговорів – формування ініціативної групи, визначення основних питань.

Ведення переговорів – обговорення питань, пошук компромісів.

Укладання колективного договору – формалізація домовленостей у письмовій формі.

Контроль за виконанням – моніторинг реалізації положень договору.

Колективний договір є **обов'язковим до виконання** і захищає права працівників, забезпечуючи їм додаткові гарантії, порівняно з законодавчо встановленими нормами.

Окрім цього, колективно-договірне регулювання має важливу соціальну функцію, сприяючи покращенню умов праці та підвищенню рівня соціального захисту. Завдяки йому працівники отримують змогу впливати на процес прийняття рішень, що стосуються їхніх трудових прав.

Соціальний діалог та колективно-договірне регулювання є взаємодоповнюючими механізмами, які спрямовані на гармонізацію соціально-трудових відносин. Соціальний діалог створює основу для проведення колективних переговорів, тоді як колективно-договірне регулювання забезпечує практичну реалізацію досягнутих домовленостей.

Ці процеси сприяють підвищенню рівня соціальної відповідальності роботодавців, забезпеченню соціального захисту працівників і розвитку партнерських відносин між сторонами трудових відносин.

Крім того, взаємозв'язок між цими механізмами дозволяє адаптуватися до змін у трудовій сфері, таких як впровадження нових технологій, змінення законодавства чи економічних умов. Наприклад, у разі кризових ситуацій, колективні договори можуть бути переглянуті через механізми соціального діалогу для врахування нових реалій.

Важливим чинником що впливає на формування соціального діалогу в Україні є культура партнерських відносин. Вона в поєднанні з іншими факторами відіграє важливу роль в прийнятті рішень на користь однієї чи іншої сторони.

Поняття культури партнерських відносин включає сукупність правил та принципів поведінки сторін трипартизму під час ведення переговорів та контролю за їх виконанням. Культура соціального діалогу передбачає врахування факторів, що сприяють культурі партнерських відносин, та таких що призводять до зворотного ефекту (рис. 6.1). Якщо під час переговорів сторони будуть вести себе ввічливо, толерантно вислуховувати думку опонента, з розумінням ставитися до його проблем та вимог це суттєво сприятиме створенню здорового психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно відобразиться на результаті.

Соціальний діалог в Україні стикається з низкою **проблем**, зокрема це: низький рівень правової культури учасників соціального діалогу; нерівність сторін у переговорах через економічну залежність працівників; недостатній рівень контролю за виконанням колективних договорів; нестача кваліфікованих кадрів для ведення переговорів та реалізації механізмів соціального діалогу; недостатня інформованість працівників про їхні права та можливості в межах соціального діалогу.

У сучасному світі, де глобалізація та цифровізація змінюють традиційні трудові відносини, важливо розвивати інноваційні підходи до соціального діалогу та колективно-договірного регулювання. Зокрема, це стосується

впровадження цифрових платформ для комунікації між сторонами, що може значно спростити та прискорити переговорний процес.

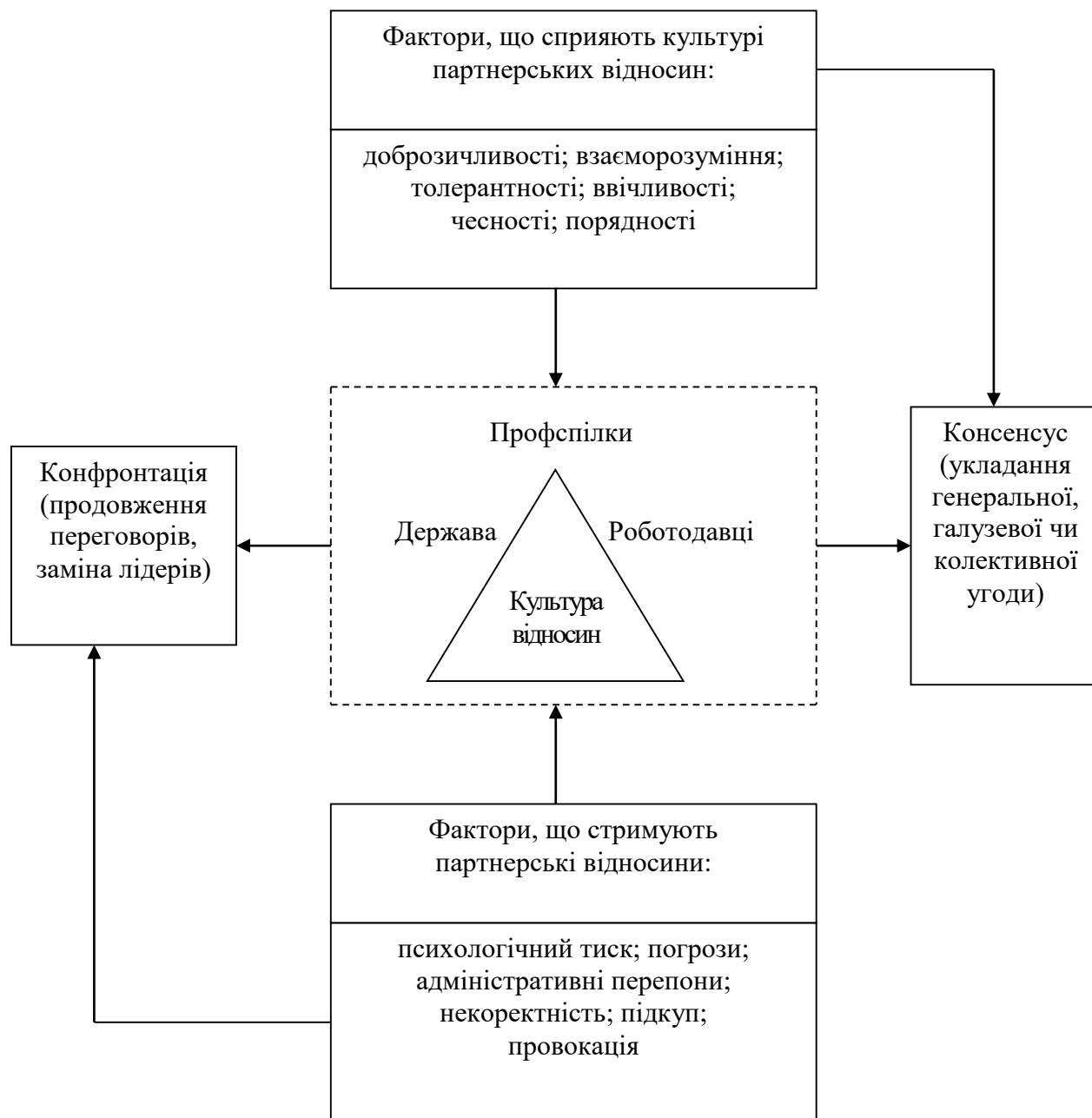


Рис. 6.1 – Фактори впливу на культуру партнерських відносин

Соціальний діалог і колективно-договірне регулювання є ключовими механізмами врегулювання соціально-трудових відносин. Вони сприяють зниженню соціальної напруги, забезпечують баланс інтересів роботодавців і працівників, а також формують основу для стабільного економічного розвитку. Подальший розвиток цих механізмів вимагає підвищення рівня правової свідомості, вдосконалення законодавчої бази та активізації співпраці між усіма зацікавленими сторонами.

Розвиток соціального діалогу та колективно-договірного регулювання є важливим не лише на національному, але й на міжнародному рівні. Співпраця в рамках міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці, дозволяє переймати найкращі практики та адаптувати їх до національних реалій. Тільки через ефективний діалог і співпрацю можна досягти справедливих та стійких соціально-трудових відносин.

6.2 Сутність та структура колективного договору

Колективний договір є важливим інструментом регулювання трудових відносин у будь-якій державі. У контексті України, де трудове законодавство постійно розвивається, колективний договір відіграє ключову роль у забезпеченні прав і гарантій працівників, а також у встановленні обов'язків роботодавців.

Колективний договір укладається між роботодавцем або групою роботодавців і представниками трудового колективу (профспілками або іншими уповноваженими органами) з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.

Відповідно до статті 13 Кодексу законів про працю України[37], колективний договір встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо питань оплати праці, режиму роботи, тривалості відпусток, умов і охорони праці, а також інших аспектів трудових відносин.

Колективний договір є не лише засобом регулювання трудових відносин, але й інструментом соціального партнерства, що сприяє гармонізації інтересів працівників і роботодавців. Він забезпечує можливість врахування специфіки діяльності конкретного підприємства, установи чи організації.

Колективний договір *забезпечує баланс* інтересів працівників і роботодавців та виконує наступні **функції**:

регулятивна – встановлює норми та правила поведінки сторін у процесі трудових відносин;

захисна – гарантує дотримання прав працівників.

соціальна – сприяє поліпшенню умов праці та підвищенню соціальної захищеності працівників.

консолідаційна – об'єднує зусилля працівників і роботодавців для досягнення спільних цілей.

превентивна – попереджає виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин шляхом їх врегулювання на договірній основі.

Таким чином, колективний договір є основним елементом системи соціального партнерства, який забезпечує узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин.

Правове регулювання колективних договорів в Україні здійснюється на основі таких нормативно-правових документів: Кодекс законів про працю України[37]; закон України «Про колективні договори і угоди»[95]; закон України Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)[100];

закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»[101]; тощо...

Відповідно до ч. 1 ст. 11 КЗпП України та ч. 1 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на **підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.**

Дія колективного договору поширюється на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Особливістю правового регулювання в Україні є те, що держава створює нормативні передумови для укладення колективних договорів, але не втручається безпосередньо в їх зміст, залишаючи це на розсуд сторін.

В структурі колективного договору зазвичай є наступні розділи:

Загальні положення: визначають сторони договору, термін його дії, порядок внесення змін та механізм контролю за виконанням.

Умови праці та оплати праці: регулюють питання встановлення мінімальної заробітної плати, системи преміювання, компенсацій тощо.

Режим роботи і відпочинку: встановлюють графік роботи, тривалість робочого дня, порядок надання відпусток.

Охорона праці: передбачають заходи щодо забезпечення безпеки праці, страхування від нещасних випадків.

Соціальні гарантії: визначають порядок надання додаткових пільг і гарантій працівникам, таких як медичне страхування, оплата підвищення кваліфікації, матеріальна допомога.

Відповідальність сторін: регулюють питання відповідальності у разі невиконання умов договору.

Заклучні положення: передбачають порядок вирішення спорів, умови припинення дії договору, а також механізм продовження його дії на новий період.

Укладення колективного договору відбувається у кілька **етапів:**

Ініціювання переговорів: одна зі сторін трудових відносин (роботодавець або представники працівників) повідомляє про необхідність укладення договору або внесення змін.

Формування комісії: створюється двостороння комісія, яка займається розробкою проекту договору. До складу комісії входять представники як роботодавця, так і працівників.

Обговорення проекту: проект колективного договору обговорюється трудовим колективом, з урахуванням пропозицій та зауважень працівників.

Підписання договору: сторони підписують договір, після чого він набуває чинності.

Реєстрація: договір реєструється у відповідному органі місцевого самоврядування, що підтверджує його легітимність.

Важливо, щоб процес укладення колективного договору був прозорим та відкритим, адже саме це сприяє довірі між сторонами.

Незважаючи на важливість укладання колективних договорів, у їх реалізації існують певні *проблеми*, зокрема: низький рівень обізнаності працівників про їх права; недостатній контроль за виконанням умов договору; відсутність реальної відповідальності роботодавців за порушення умов договору; складність у процесі проведення переговорів через різницю інтересів сторін; формальне ставлення до укладення договорів на деяких підприємствах, що призводить до їх невиконання. Особливо актуальною є проблема недостатньої участі працівників у розробці проекту договору, що часто знижує його ефективність.

Колективний договір є ефективним механізмом регулювання трудових відносин, який дозволяє враховувати інтереси обох сторін – працівників і роботодавців. Правильна організація процесу укладення договору, чітке визначення його умов та дотримання законодавства сприяють покращенню соціально-трудова відносин в суспільстві. У майбутньому вдосконалення нормативно-правової бази та практики застосування колективних договорів сприятиме подальшому розвитку трудового права в Україні. Важливим завданням залишається зміцнення соціального партнерства та забезпечення реального виконання умов договорів.

6.3 Аналіз та оцінка колективного договору

Оцінка реалізації зобов'язань колективного договору передбачає комплексну перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, не допущення встановлення умов праці гірших ніж це передбачено законом.

Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Процес оцінювання колективного договору включає:

- облік та класифікацію матеріалів попередніх оцінок;
- розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- аналіз результатів оцінки.

Оцінка колективного договору повинна проводитись при його укладанні, або за потребою контролюючими органами, а також спеціалістами управління праці, де проходить реєстрація колективного договору.

На основі матеріалів по оцінці проводиться розробка заходів по підвищенню рівня використання трудового потенціалу, та соціального захисту найманих працівників.

Для проведення робіт по оцінці колективного договору створюється комісія, яка складається з представника адміністрації та профспілки підприємства, при потребі залучається незалежний спеціаліст. В роботі комісія використовує:

- нормативно-правові документи;
- матеріали укладеного колективного договору;
- статистичну звітність з питань розвитку соціально-трудова відносин.

Комісія заповнює **атестаційну карту**, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови

працюючих, з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку колективного договору (табл. 6.1). При відповідності того чи іншого елемента фактору (K_1, K_2, K_3, K_4) вимогам йому присвоюється значення 0,25 при невідповідності – 0.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства, зокрема:

K_1 – Організація трудового процесу.

В колективному договорі повинні бути відображені плани адміністрації щодо подальшого розвитку підприємства, а саме:

- об'єму виробництва, надання послуг - K_{1-1} ;
- росту продуктивності праці - K_{1-2} ;
- фонду заробітної плати - K_{1-3} ;
- зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв - K_{1-4} .

Колективний договір атестується по кожному з елементів за наявності відповідного плану, якщо ж його нема то елементам фактору (K_1, K_2, K_3, K_4) присвоюється значення – 0.

K_2 – система оплати праці.

Колективний договір повинен містити окремий розділ присвячений питанням оплати праці, в якому мають бути передбачені наступні елементи:

K_{2-1} – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація, при наявності коштів, за погодженням з профорганом, зобов'язується, пропорційно відпрацьованому часу, виплачувати своїм працівникам винагороду за підсумками роботи.

K_{2-2} – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також надурочний час, оплачуються в подвійному розмірі.

K_{2-3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати навчання персоналу, що необхідне для організації трудового процесу на підприємстві (організації).

K_{2-4} – компенсація та індексація заробітної плати. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація у разі затримки заробітної плати зобов'язується нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників, проводити індексацію грошових доходів.

K_3 – режим праці та відпочинку.

K_{3-1} – тривалість робочого часу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

- напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну чи більше годин;

- адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковими органами підприємства (представниками трудового колективу) зміни тривалості робочого дня (тижня);

- працівники підприємства мають бути повідомлені про надурочну роботу не менше ніж за добу до її початку.

К₃₋₂ – планування відпустки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- сторони зобов'язуються узгоджувати, затверджувати і доводити до відома графік щорічних відпусток на поточний рік;

- працівникам зайнятим в шкідливих і важких умовах праці надається щорічна додаткова відпустка;

- через сімейні обставини та з інших поважних причин працівникам за їх заявами може бути надано короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на строк, застережений угодою між працівником та адміністрацією підприємства.

К₃₋₃ – регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

- обідня перерва не коротше 45 хв;

- для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години - 15 хвилинні;

- перерви для особистої гігієни.

К₃₋₄ – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за сумісництво передбачені доплати, і воно не має постійного характеру.

К₄ – умови та охорона праці.

К₄₋₁ – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан санітарно-гігієнічних умов праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) та виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених держстандартами нормативів безпеки.

К₄₋₂ – психофізіологічні та естетичні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан психофізіологічних параметрів умов праці (ступінь фізичних навантажень; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) та підтримувати їх на рівні сучасних досягнень наукової організації праці, враховувати художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру тощо.

К₄₋₃ – забезпечення аптечкою першої допомоги. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати наявність у всіх підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами.

К_{4.4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту, інструкціями по техніці безпеки, тощо.

К₅ – організація оздоровлення та медичного обслуговування.

К_{5.1} – проведення медичних оглядів. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується організовувати регулярні медогляди працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), з метою вчасного лікування та попередження захворювання, що здійснюється відповідними спеціалістами не рідше чим один раз на два роки, працівників молодше вісімнадцяти років раз на рік.

К_{5.2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується разом із профспілкою сприяти працівникам в отриманні пільгових путівок, як за рахунок соцстраху, профспілки так і власних коштів.

К_{5.3} – оплата лікарняних в повному обсязі. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується взяти на себе витрати по оплаті частини лікарняних працівникам, що не мають восьмирічного стажу роботи.

К_{5.4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується надавати матеріальну допомогу у випадках тривалої хвороби для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя; здійснення виплат на оздоровлення при виході у відпустку.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагоме місце. Адміністрація повинна проводити щорічні медогляди, разом з профспілкою надавати пільгові путівки на оздоровлення в разі недуги надавати працівникові оплачуваний лікарняний а в тяжких випадках грошову допомогу. Адже здоров'я працівника це запорука злагодженого виробничого процесу та ефективного кінцевого результату.

К₆ – Забезпечення продуктивної зайнятості.

К_{6.1} – гарантії зайнятості та порядок звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується попереджувати працівників про їх майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому керівництво сприяє працівнику в отриманні іншої роботи на підприємстві, виплачує йому заробітну плату за весь період подальшого працевлаштування, але не більше, ніж за один місяць із дня звільнення. Звільнення працівника допускається лише після використання всіх наявних та додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

К_{6.2} - оплата вимушених простоїв. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо оплата робочого часу за вимушені простої не з вини працівника здійснюватиметься у повному розмірі відповідно до порядку передбаченого чинним законодавством

К₆₋₃ – забезпечення технічним та побутово-господарським обслуговуванням. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечити робоче місце необхідним інструментом, приладдям, техобслуговуванням, прибиранням, тощо.

К₆₋₄ – оплата випробувального терміну. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати випробувальний термін працівникам у розмірі не меншому мінімальної заробітної плати, а його тривалість не перевищує календарний місяць.

К₇ – соціальні гарантії.

Для працівників підприємства (організації) в колективному договорі надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги.

К₇₋₁ – додаткове пільгове забезпечення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- передбачена пільгова оплата житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства для працівників що проживають у службових приміщеннях та гуртожитках;
- працівникам підприємства на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистих речей, палива, сільськогосподарської продукції та на інші потреби;
- студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах сплачується повна або часткова вартість проїзду (туди і назад) на залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому;
- наявні інші додаткові соціальні пільги в межах кошторису.

К₇₋₂ - матеріальна допомога.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- надається матеріальна допомога працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року.
- виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей).
- видається одноразова грошова виплата працівникам, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю;
- працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників;
- передбачені інші види матеріальної допомоги.

К₇₋₃ - надання позик.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівникам підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика в межах коштів, визначених кошторисом.
- у підприємства укладено договір з обслуговуючим банком про кредитування його працівників за зниженими процентними ставками;
- при підприємстві функціонує кредитна спілка;

- передбачене інше.

K_{7.4} – перевезення працівників.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- курсує автобус, що доставляє працівників на місце роботи та розвозить по домівкам;

- передбачені компенсації транспортних витрат.

K₈ – соціальна активність колективу.

K_{8.1} – регулярність проведення засідань ради трудового колективу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо заплановані щомісячні засідання ради трудового колективу, щодо питань виконання взятих на себе зобов'язань сторонами партнерських відносин.

K_{8.2} – наявність кімнати відпочинку. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо договором передбачена кімната психологічного розвантаження, де працівники під час виробничих перерв можуть зняти стрес, послабити фізичну втому.

K_{8.3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профспілці у проведенні заходів культурно-просвітницького та розважального характеру, тобто надавати приміщення, транспорт, виступати гарантом оплати витрат на дані цілі.

K_{8.4} – стимулювання працівників до занять спортом. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується частково оплачувати працівникам абонементи, створювати власну спортивну базу.

Оцінюючи соціальну активність колективу необхідно визначити наскільки адміністрація дбає про відпочинок свого персоналу, чи сприяє проведенню заходів спортивного та культурно-просвітницького характеру, чи прислуховується до думки ради трудового колективу. Представники профспілки при укладанні колективного договору повинні роз'яснити керівництву, що працівник який гарно відпочиває та відчуває себе соціально необхідним завжди матиме високу продуктивність праці та стимул працювати ще краще.

K₉ – гарантії діяльності профспілкової організації. Оскільки профспілка ще не є повністю незалежною, необхідно в колективному договорі закладати гарантії діяльності профспілкової організації, захищати її від неправомірних дій та тиску адміністрації, передбачати профспілкові внески, забезпечувати належними умовами для праці.

K_{9.1} – відрахування профспілкових внесків. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо члени профспілки, згідно власних заяв, зобов'язуються відраховувати на потреби її функціонування до одного проценту від суми нарахованої заробітної плати.

K_{9.2} – захист від звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не звільнювати працівників без погодження із профспілкою, а голова профспілки протягом перебування на своїй посаді взагалі не може бути звільнений.

Таблиця 6.1

Карта оцінювання колективного договору підприємства

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – організація трудового процесу	К ₁₋₁ - об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К ₂ – система оплати праці	К ₂₋₁ – індивідуальне преміювання	0,25	
	К ₁₋₂ - росту продуктивності праці	0,25			К ₂₋₂ – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К ₁₋₃ - фонду заробітної плати	0,25			К ₂₋₃ – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	
	К ₁₋₄ - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К ₂₋₄ – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	
К ₃ – режим праці та відпочинку	К ₃₋₁ – тривалість робочого часу	0,25		К ₄ – умови та охорона праці	К ₄₋₁ – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	
	К ₃₋₂ – тривалість відпустки	0,25			К ₄₋₂ – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	
	К ₃₋₃ – регламентація виробничих перерв	0,25			К ₄₋₃ – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	
	К ₃₋₄ – суміщення професій і робіт	0,25			К ₄₋₄ – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К ₅₋₁ – проведення медичних оглядів	0,25		К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К ₆₋₁ – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	
	К ₅₋₂ – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25			К ₆₋₂ – оплата вимушених простоїв	0,25	
	К ₅₋₃ – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25			К ₆₋₃ – побутово-господарське обслуговування	0,25	
	К ₅₋₄ – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25			К ₆₋₄ – оплата випробувального терміну	0,25	
К ₇ – соціальні гарантії	К ₇₋₁ – пільгове забезпечення	0,25		К ₈ – соціальна активність колективу	К ₈₋₁ – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	
	К ₇₋₂ - матеріальна допомога	0,25			К ₈₋₂ – наявність кімнати відпочинку	0,25	
	К ₇₋₃ - надання позик	0,25			К ₈₋₃ – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	
	К ₇₋₄ - перевезення працівників	0,25			К ₈₋₄ – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К ₉₋₁ – відрухування профспілкових внесків	0,25		К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К ₁₀₋₁ – наявність поточного контролю	0,25	
	К ₉₋₂ – захист від звільнення	0,25			К ₁₀₋₂ – наявність заключного контролю	0,25	
	К ₉₋₃ – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К ₁₀₋₃ – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К ₉₋₄ – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К ₁₀₋₄ – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	

K_{9.3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не притягувати працівників до дисциплінарної та адміністративної відповідальності без погодження з радою трудового колективу.

K_{9.4} – створення належних умов діяльності профкому. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профкому у його діяльності надавати приміщення, транспорт, не перешкоджати засіданням ради трудового колективу, допомагати у веденні бухгалтерського обліку діяльності профспілки.

K₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей.

K₁₀₋₁ – наявність поточного контролю;

K₁₀₋₂ – наявність заключного контролю;

K₁₀₋₃ – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

K₁₀₋₄ – відповідальність за невиконання домовленостей з боку адміністрації.

Контроль є вагомою складовою будь-якого процесу, а в колективно-договірному регулюванні він необхідний, оскільки без постійного моніторингу неможливо забезпечити високий ступінь виконання взятих на себе зобов'язань. Необхідно проводити періодичні засідання ради трудового колективу, аналізувати ситуацію, а по закінченню року звітуватись. Повинна бути передбачена відповідальність сторін, щодо недотримання умов договору, це можуть бути штрафні санкції, позбавлення чи надання певних пільг інше.

Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти факторів, кожен з них обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/10 \quad (6.1).$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4} \quad (6.2).$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору. При заповненні карти комісія співставляє фактичне значення кожного елемента з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку.

Колективний договір **вважається атестованим** якщо:

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох;
- кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи;
- загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 балу.

По всіх елементах аналізу, що отримали оцінку 0, комісія вносить в акт атестації пропозиції по вдосконаленню колективного договору. Не атестовані колективні договори підлягають переробці та доопрацюванню, з врахуванням зауважень комісії.

Подана методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям соціально-трудових відносин.

6.4 Сутність та структура Генеральної угоди

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні[11] є одним із ключових інструментів соціального діалогу між державою, роботодавцями та профспілками. Цей документ забезпечує правове регулювання взаємовідносин у сфері праці, соціального захисту, економічної політики та інших важливих питань, що впливають на життя суспільства. В умовах економічних трансформацій та глобальних викликів, що постають перед Україною, Генеральна угода відіграє стратегічну роль у формуванні стабільного середовища для розвитку трудових відносин та соціального партнерства.

Генеральна угода є нормативно-правовим актом, що укладається на **національному** рівні між представниками трьох сторін соціального діалогу: держави, об'єднання роботодавців і профспілок. Основною метою угоди є забезпечення соціальної стабільності, регулювання трудових відносин та створення сприятливих умов для економічного розвитку країни.

Основні **функції** Генеральної угоди:

- *встановлення стандартів* у галузі праці та соціального захисту, які забезпечують дотримання міжнародних трудових норм;
- *розробка спільних заходів* для забезпечення економічного зростання, мінімізації соціальних ризиків та підтримки найменш захищених категорій населення;
- *забезпечення балансу інтересів* між роботодавцями та найманими працівниками через конструктивний діалог та компроміси.
- *попередження соціальних конфліктів* через обговорення та узгодження спірних питань, що виникають у процесі трудових відносин.
- *інтеграція принципів сталого розвитку* у соціально-економічну політику.

Генеральна угода має чітку **структуру**, яка забезпечує систематизацію її положень та зручність у застосуванні. Типова угода складається з таких *розділів*:

Загальні положення. У цьому розділі визначаються сторони, що укладають угоду, її правова природа, мета та принципи, на яких вона базується. Також встановлюється термін дії угоди, умови її пролонгації та внесення змін.

Економічна політика. Цей розділ містить положення щодо стимулювання економічного зростання, підтримки підприємництва, інноваційної діяльності, розвитку промисловості та сільського господарства, а також удосконалення податкової та фінансової політики.

Ринок праці та зайнятість. У цьому розділі визначаються заходи щодо забезпечення зайнятості, боротьби з безробіттям, створення нових робочих місць, професійного навчання та перекваліфікації працівників. Особлива увага приділяється молоді, особам з інвалідністю та іншим вразливим категоріям населення.

Оплата праці. Положення цього розділу регулюють питання встановлення мінімальної заробітної плати, індексації доходів, гарантії своєчасної виплати заробітної плати, а також забезпечення прозорості у визначенні системи оплати праці.

Соціальний захист. Цей розділ охоплює питання пенсійного забезпечення, охорони здоров'я, соціального страхування, підтримки сімей з дітьми, ветеранів праці, малозабезпечених та інших вразливих верств населення. Особлива увага приділяється забезпеченню доступу до якісної медичної допомоги та підтримки в умовах кризових ситуацій.

Трудові відносини. Розділ включає положення щодо охорони праці, дотримання трудового законодавства, гарантій прав працівників та механізмів вирішення трудових спорів. Розглядаються також питання запобігання дискримінації, гендерної рівності та створення безпечних умов праці.

Контроль за виконанням угоди. Визначаються механізми моніторингу та контролю за реалізацією положень угоди, а також відповідальність сторін за невиконання домовленостей. Передбачаються регулярні зустрічі сторін для оцінки прогресу та внесення коректив.

Заключні положення. У цьому розділі уточнюються умови внесення змін до угоди, процедура її пролонгації або припинення дії. Також визначаються положення щодо врегулювання спірних питань та забезпечення публічності у виконанні угоди.

Генеральна угода має важливе **значення** у забезпеченні соціально-економічної стабільності в Україні, а саме: сприяє узгодженню інтересів різних соціальних груп через соціальний діалог та партнерство; створює правові гарантії для найманих працівників і роботодавців, забезпечуючи захист від свавілля та нерівності; сприяє залученню інвестицій через прогнозованість економічної політики, забезпечуючи прозорі умови для ведення бізнесу; зміцнює соціальне партнерство як ключовий елемент демократичного суспільства, забезпечуючи відкритість та підзвітність сторін угоди; служить інструментом реалізації державної політики, спрямованої на підвищення рівня життя громадян та забезпечення сталого економічного розвитку.

Генеральна угода є важливим інструментом регулювання соціально-економічної політики та трудових відносин в Україні. Її ефективність залежить від взаємної відповідальності сторін, чіткості формулювання положень та реалістичності запланованих заходів. У сучасних умовах розвитку українського суспільства і економіки роль Генеральної угоди є надзвичайно важливою для забезпечення соціальної стабільності та гармонізації відносин між усіма учасниками трудового процесу. Тільки за умов відкритості, довіри та активної участі всіх сторін можливо досягти цілей, передбачених угодою.

6.5 Галузеві та регіональні угоди

Галузеві та регіональні угоди **укладаються на основі Генеральної угоди**, враховуючи специфіку певної галузі чи регіону, розширюючи домовленості соціальних партнерів, щодо додаткових соціальних гарантій найманих працівників чи інших елементів соціально-економічної співпраці. Відповідно їх структура та значення є тотожними з Генеральною угодою за винятком певних особливостей.

Галузеві угоди укладаються між галузевими об'єднаннями роботодавців і представницькими організаціями працівників з метою *регулювання специфічних питань у межах окремої галузі*. Вони є формою соціального партнерства, яка дозволяє врахувати інтереси як роботодавців, так і працівників, створюючи основу для стійкого розвитку галузей. Головна *мета таких угод* – створення умов для збалансованого розв'язання соціально-економічних проблем, підвищення продуктивності праці та забезпечення соціального захисту працівників певної сфери економіки.

Галузеві угоди встановлюють чіткі рамки для вирішення соціально-трудових питань, що стосуються таких **аспектів**:

Рівня мінімальної заробітної плати для працівників галузі. В угодах часто враховується економічний стан галузі, її перспективи та рівень інфляції.

Умов праці та відпочинку. Деталізує тривалість робочого дня, графік змінності, тривалість відпусток, а також вимоги щодо безпечних і здорових умов праці.

Соціальних гарантій. Сюди належать компенсації за шкідливі умови праці, пенсійне забезпечення, медичне страхування та інші додаткові виплати.

Професійного навчання. Галузеві угоди регулюють питання підвищення кваліфікації, перекваліфікації та професійного розвитку працівників, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності галузі в цілому.

Галузеві угоди відіграють **значну роль** у забезпеченні соціального діалогу на рівні окремих секторів економіки. Вони є інструментом, який дозволяє узгодити інтереси роботодавців і працівників у конкретній галузі, враховуючи її особливості. Завдяки їх укладанню: враховуються *специфічні потреби галузей*, такі як високий рівень ризиків у виробничих процесах, сезонність праці чи необхідність впровадження нових технологій; забезпечується ефективне вирішення конфліктів між сторонами трудових відносин; підвищується рівень соціальної стабільності та довіри між сторонами, що сприяє продуктивній співпраці.

Наприклад, у галузях із підвищеним рівнем виробничих ризиків (металургія, хімічна промисловість) галузеві угоди часто включають спеціальні положення щодо охорони праці, компенсацій за шкідливі умови роботи та додаткових соціальних гарантій. У сфері освіти чи медицини угоди можуть регулювати питання оплати праці, підвищення кваліфікації, забезпечення молодих спеціалістів житлом тощо.

В Україні галузеві угоди є важливим інструментом адаптації загальнонаціональної політики до **потреб (особливостей)** окремих секторів економіки. Вони виступають засобом регулювання трудових відносин у різноманітних сферах, враховуючи як економічні, так і соціальні чинники. Розглянемо кілька прикладів:

Металургія. Галузеві угоди в металургії включають положення про підвищення безпеки праці, створення комфортних умов для робітників, а також компенсації за роботу в шкідливих умовах. Особлива увага приділяється питанням профілактики професійних захворювань.

Медична сфера. Угоди регулюють оплату праці, умови працевлаштування, графік роботи медичного персоналу та забезпечення соціальних гарантій для медичних працівників. Це дозволяє підвищити рівень мотивації кадрів і запобігти відтоку кваліфікованих спеціалістів за кордон.

Освіта. У цій сфері угоди акцентують увагу на фінансуванні навчальних закладів, питаннях кваліфікації науково-педагогічного персоналу, створенні умов для професійного розвитку, а також підтримці молодих спеціалістів, які тільки починають свою кар'єру.

Будівництво. Угоди в цій сфері часто спрямовані на захист прав працівників, які працюють у важких умовах, а також на стимулювання зайнятості шляхом створення нових робочих місць і професійного навчання.

Попри значну ефективність галузевих угод, існують виклики, пов'язані з їх реалізацією. Серед основних **проблем** можна виділити: недостатній рівень фінансування для реалізації положень угод у деяких галузях; складнощі із забезпеченням контролю за дотриманням умов угод, особливо в малих і середніх підприємствах; відсутність належної мотивації у сторін для своєчасного укладання чи оновлення угод.

Однак перспективи розвитку системи галузевих угод є обнадійливими. Підвищення прозорості процедур їх укладання, залучення незалежних експертів і розвиток цифрових технологій для контролю за виконанням угод здатні значно покращити ситуацію. Успішна реалізація галузевих угод сприятиме не лише захисту прав працівників, але й розвитку економіки країни в цілому.

Регіональні (територіальні) угоди є важливим елементом соціального партнерства, які укладаються між органами місцевого самоврядування, роботодавцями та профспілками з метою *вирішення соціально-економічних питань у конкретному регіоні* (територіальній громаді). Вони виступають ефективним інструментом для врахування місцевих особливостей і сприяють розвитку регіональної економіки та покращенню якості життя населення. Такі угоди допомагають встановлювати баланс між інтересами працівників, роботодавців та громади в цілому (рис. 6.2).

Основними напрямками, які деталізуються в регіональних угодах є:

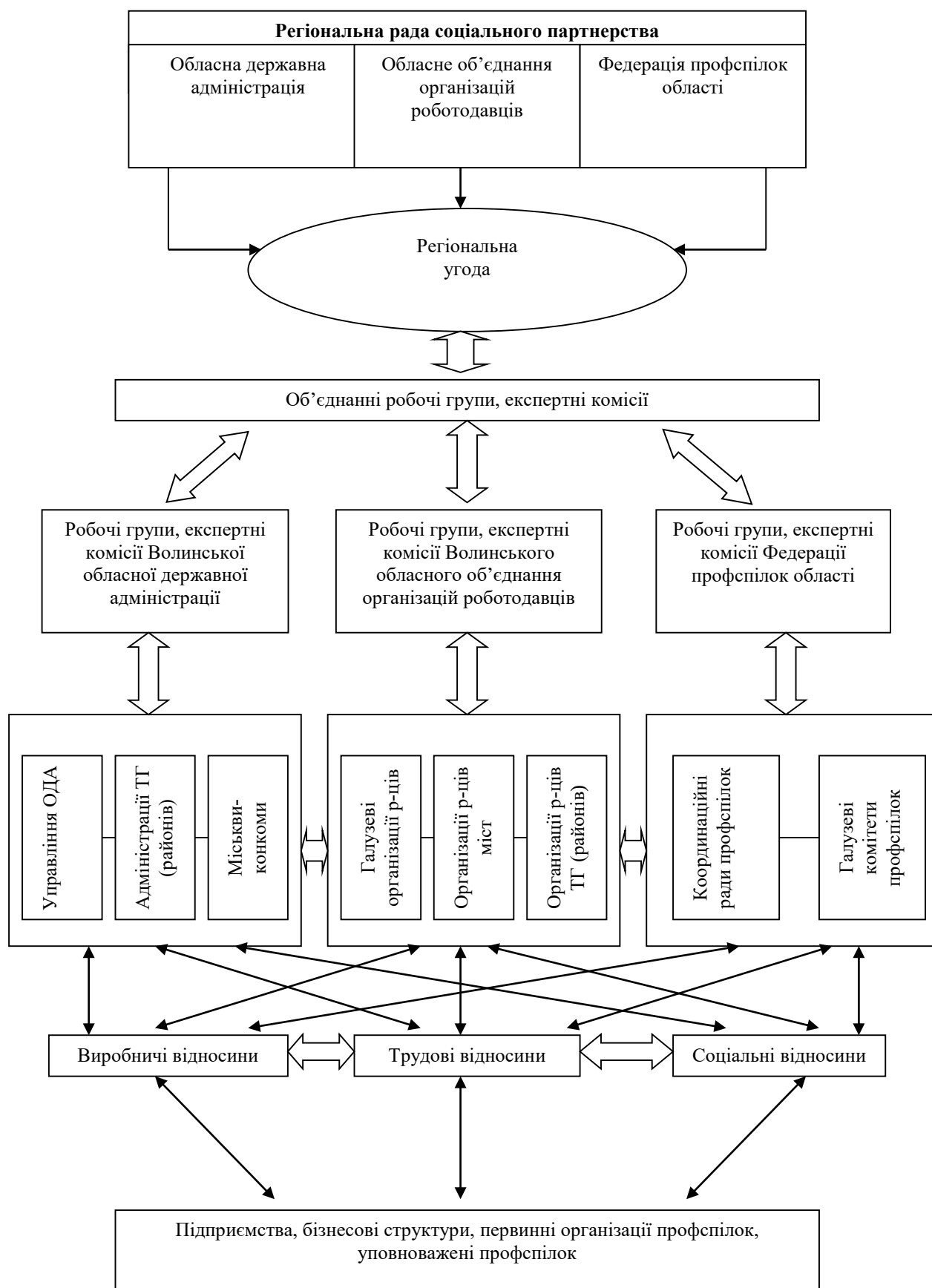
Регулювання заробітної плати, яке здійснюється з урахуванням рівня економічного розвитку регіону. Це дозволяє зменшувати диспропорції у доходах населення між різними регіонами.

Зменшення рівня безробіття шляхом створення нових робочих місць, впровадження програм перекваліфікації та професійного навчання.

Підтримка малого і середнього бізнесу, що є важливим фактором економічної стабільності регіонів.

Забезпечення соціальної інфраструктури, включаючи доступ до якісного медичного обслуговування, освіти, транспорту та житла для працівників.

Регіональні угоди базуються на принципах рівноправності, добровільності, взаємної відповідальності та врахування специфіки кожного регіону, що забезпечує їхню ефективність і практичну цінність.



Регіональні угоди дозволяють враховувати специфіку місцевих ринків праці та демографічних характеристик. Наприклад: У промислових регіонах, таких як Харківська та Дніпропетровська області, угоди акцентують увагу на захисті прав працівників підприємств важкої промисловості, забезпеченні безпечних умов праці та соціальних гарантій; у сільськогосподарських регіонах, зокрема Вінницькій та Полтавській областях, угоди передбачають заходи для підтримки сезонних працівників, зокрема їхнього соціального захисту та забезпечення гідними умовами праці.

Крім того, регіональні угоди сприяють залученню інвестицій, створенню сприятливого клімату для розвитку підприємництва та стимулюють зростання економічної активності. Вони також допомагають зміцнити соціальний діалог між роботодавцями, працівниками та органами влади, що позитивно впливає на загальний стан економіки регіону.

Прикладами регіональних угод є:

Угоди в західних регіонах України, які спрямовані на підтримку трудових мігрантів та їхніх родин. Наприклад, передбачаються заходи для підвищення соціального захисту сімей, члени яких працюють за кордоном, та створення можливостей для повернення таких працівників до України.

Спільні проекти місцевих органів влади та підприємств у центральних регіонах, що стимулюють розвиток виробництва, впровадження інноваційних технологій та підвищення конкурентоспроможності місцевих підприємств.

Угоди в прибережних регіонах, які враховують специфіку сезонної зайнятості в туристичній сфері та забезпечують підтримку працівників, залучених у цій галузі.

Основними *проблемами* укладання регіональних угод є: низький рівень правової культури учасників соціального партнерства, що ускладнює ефективне укладення та виконання угод; обмежене фінансування заходів, передбачених угодами, через нестачу коштів у місцевих бюджетах; недостатній контроль за виконанням положень угод, що призводить до їхнього часткового або повного ігнорування; пасивність профспілкових організацій у відстоюванні інтересів працівників та низький рівень їхньої участі у соціальному діалозі; відсутність достатнього стимулювання роботодавців до участі в угодах через брак економічних та правових важелів.

Таким чином, регіональні угоди соціального партнерства мають значний потенціал для вирішення актуальних соціально-економічних проблем регіонів України. Їхнє подальше вдосконалення та активне впровадження можуть стати важливим кроком на шляху до підвищення якості життя громадян та сталого розвитку регіонів.

Галузеві та регіональні угоди соціального партнерства є важливим інструментом забезпечення стабільності та гармонізації соціально-трудових відносин в Україні. Вони враховують специфіку галузей і регіонів, забезпечують захист прав працівників і сприяють економічному розвитку. Подальший розвиток цих угод вимагає вдосконалення нормативно-правової бази,

підвищення правової культури учасників соціального партнерства та забезпечення ефективного виконання угод.

Питання для самостійної роботи

- 6.1. Сутність понять соціальний діалог та колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин.
- 6.2. Основні принципи та рівні соціального діалогу.
- 6.3. Сторони і суб'єкти соціального діалогу в Україні.
- 6.4. Форми соціального діалогу.
- 6.5. Практичні механізми розбудови соціального діалогу на рівні держави, бізнесу та третього сектору.
- 6.6. Сутність та структура Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні.
- 6.7. Галузеві угоди соціального партнерства.
- 6.8. Регіональні(територіальні) угоди соціального партнерства.
- 6.9. Сутність та структура Колективного договору.
- 6.10. Соціальний діалог у роботі соціальних закладів: особливості роботи соціального працівника.

Тести

1. Співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави це:

- біпартизм;
- трипартизм;
- колективні переговори;
- дуалізм;
- вандалізм;

2. Вказати етапи колективно-договірного регулювання:

- підготовка до переговорів, ведення переговорів, укладання колективного договору, контроль за виконанням;
- підготовка до переговорів, суперечки, укладання колективного договору, контроль за виконанням;
- організаційна зустріч, суперечки, укладання колективного договору, контроль за виконанням;
- підготовка до переговорів, ведення переговорів, укладання генеральної угоди, прийняття рішень;
- підготовка до переговорів, суперечки, укладання генеральної угоди, контроль за виконанням;

3. Вказати визначення поняття колективний договір:

- це нормативно-правовий акт, що укладається між роботодавцем або групою роботодавців і представниками трудового колективу (профспілками або

іншими уповноваженими органами) з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві;

- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні.

- це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;

- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;

4. Вказати на кого поширюється дія колективного договору:

- на всіх найманих працівників;
- лише на членів профспілки;
- лише на працівників адміністрації;
- ні на кого;
- лише на власників;

5. Вказати, коли колективний договір вважається атестованим?

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох, кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи, загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 балу;

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує чотирьох, кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи, загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 балу;

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох, кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи, загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,9 балу;

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох, кількість факторів з оцінкою менше 0,85 не більше семи, загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 балу;

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох, кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше вісьми, загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 балу;

6. Вказати, як визначається сумарна оцінка колективного договору?

- $K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/10$;
- $K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/100$;
- $K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10}) * 10$;
- $K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 - K_{10})/10$;
- $K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5) / (K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})$;

7. Вказати, який із документів має найвищу юридичну силу?

- генеральна угода;
- галузева угода;
- регіональна угода;
- контракт;
- колективний договір;

8. Вказати, на якому рівні укладається генеральна угода?

- національному;
- регіональному;
- територіальному;
- підприємства;
- організації;

9. Галузеві угоди соціального партнерства укладаються на основі:

- генеральної угоди;
- регіональної угоди;
- територіальної угоди;
- колективного договору;
- контракту;

10. Вказати, хто зі сторони органів виконавчої влади підписує Генеральну угоду в Україні?

- Прем'єр-міністр та Міністр соціальної політики;
- Міністр соціальної політики;
- Прем'єр-міністр;
- Президент;
- Міністр юстиції;

Рекомендовані джерела

1. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки. Угода від 14.05.2019 п0001120-19 / Кабінету Міністрів України; Мінсоцполітики України, ФПУ, інші. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text> (дата звернення: 07.01.2025).

2. Кодекс законів про працю України. Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 06.01.2025).
3. Козак З.Я., Лещух Д.Р. Призупинення дії положень колективних договорів щодо безпечних і здорових умов праці. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 4. С. 122-135. DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-4-15>
4. Колосок А. М. Соціальна відповідальність: методичні вказівки до практичної та самостійної роботи. Луцьк: ПП «Поліграфія», 2016. 54 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/17923>
5. Колосок А. М., Павлов В.І. Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія. Рівне: НУВГП, 2009. 223 с. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21745>
6. Колосок А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: методичні вказівки для самостійної роботи. Луцьк: ПП «Поліграфія», 2013. 17 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1422>
7. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 19.11.2024).
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.11.2024).
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 21.11.2024).
10. Тупіков І.В. Нормативно-правове регулювання сфери дії колективних угод та договорів. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. № 4. С. 225-229. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.36>
11. Черноус С., Тищенко О. Про концепцію трудового колективу в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2023. № 125(1). С.100-105. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/1.125-17>

ТЕМА 7. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА СОЦІАЛЬНА ЗВІТНІСТЬ

7.1 Формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства

Інформаційна політика у сфері соціального партнерства є важливим інструментом для забезпечення ефективної взаємодії між усіма зацікавленими сторонами. Це особливо актуально у сучасному суспільстві, де інформація виступає ключовим ресурсом. В умовах глобалізації та цифровізації економіки і суспільства, якісна інформаційна політика стає не тільки засобом комунікації, але й основою для розробки стратегій розвитку соціального партнерства.

Розглянемо **принципи** формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства:

Прозорість та відкритість. Прозорість є базовим елементом інформаційної політики, що передбачає доступність інформації для всіх учасників соціального партнерства; відкритість сприяє підвищенню довіри між сторонами та дозволяє уникати непорозумінь. Даний принцип має охоплювати всі етапи взаємодії: від обговорення стратегій до реалізації практичних рішень.

Рівність доступу до інформації. Усі учасники соціального партнерства повинні мати рівні можливості для доступу до інформації. Це забезпечує баланс інтересів та унеможливорює дискримінацію певних груп. Зокрема, важливо враховувати інтереси найменш захищених груп населення, таких як особи з обмеженими можливостями або представники малих підприємств.

Актуальність та достовірність інформації. Інформаційна політика має базуватися на наданні актуальної та достовірної інформації. Це дозволяє приймати обґрунтовані рішення та уникати конфліктів. Регулярний моніторинг та оновлення інформації, а також використання перевірених джерел даних є ключовими для забезпечення достовірності.

Участь зацікавлених сторін. Формування інформаційної політики повинно передбачати активну участь усіх зацікавлених сторін: представників держави, бізнесу, громадських організацій, працівників та інших суб'єктів. Цей принцип реалізується через *громадські слухання, консультації, круглі столи* та інші форми спільної роботи.

Інноваційність. Використання сучасних технологій для створення та поширення інформації є важливою складовою інформаційної політики. Це дозволяє зробити комунікацію більш ефективною та доступною. Інноваційність також включає впровадження нових методів аналізу даних, автоматизацію процесів комунікації та інтеграцію з міжнародними інформаційними системами.

Система інформаційних комунікацій у сфері соціального партнерства складається з таких основних **елементів**:

Інформаційні платформи – веб-сайти, портали, соціальні мережі, мобільні додатки, що забезпечують доступ до інформації та комунікації між сторонами.

Механізми зворотного зв'язку – форуми, опитування, гарячі лінії, інтерактивні чат-боти, які дозволяють отримувати оперативні відповіді та пропозиції від зацікавлених сторін.

Інформаційні ресурси – бази даних, звіти, довідники, інтерактивні карти, аналітичні платформи.

Навчальні програми – тренінги, вебінари, семінари для підвищення інформаційної грамотності учасників, а також програми для молоді та новачків у сфері соціального партнерства.

Мережа інституцій підтримки – створення регіональних центрів, які допомагають у впровадженні інформаційної політики та розвитку соціального партнерства.

Формування системи інформаційних комунікацій у сфері соціального партнерства відбувається **поетапно**:

1. *Аналіз потреб.* На цьому етапі визначаються потреби учасників соціального партнерства у доступі до інформації. Збираються дані про поточний стан інформаційних комунікацій, вивчаються міжнародні практики.

2. *Розробка концепції.* Визначаються ключові цілі, задачі та принципи функціонування системи інформаційних комунікацій. Розробляється дорожня карта реалізації системи.

3. *Реалізація технічної інфраструктури.* Встановлюються необхідні програмні та апаратні засоби, створюються інформаційні платформи. Забезпечується інтеграція з наявними системами державних і приватних установ.

4. *Навчання учасників.* Проводяться тренінги та семінари для підготовки учасників до ефективного використання системи. Особлива увага приділяється розвитку цифрових навичок та роботі з інноваційними технологіями.

5. *Моніторинг та оцінка ефективності.* Проводиться постійний аналіз роботи системи та вносяться необхідні корективи. Для цього використовуються КРІ (ключові показники ефективності) та інструменти зворотного зв'язку.

Необхідно відмітити, що сучасні інформаційні технології відіграють ключову роль у формуванні та функціонуванні системи інформаційних комунікацій. Зокрема, використання штучного інтелекту, великих даних (Big Data) та хмарних технологій дозволяє забезпечити оперативність та масштабованість системи. Також дедалі більшої популярності набувають блокчейн-технології, які підвищують прозорість та захищеність інформації.

У світі існує багато прикладів успішного впровадження інформаційної політики у сфері соціального партнерства. Зокрема, в Європейському Союзі діють платформи для діалогу між роботодавцями, працівниками та урядами, такі як European Social Dialogue Platform. В Україні створення порталів відкритих даних чи надання державних послуг, таких як «PROZORRO»[22], «Дія»[29], «Єдиний державний веб-портал відкритих даних»[28] також є важливим кроком у цьому напрямку. Ці платформи не лише підвищують прозорість, але й забезпечують можливість громадянам і бізнесу брати участь у прийнятті рішень.

Формування ефективної інформаційної політики у сфері соціального партнерства є складним, але необхідним завданням. Вона забезпечує прозорість, доступність та ефективність комунікацій між усіма зацікавленими сторонами. Використання сучасних технологій та принципів відкритості сприяє розвитку соціального партнерства та підвищенню рівня довіри у суспільстві. Залучення

всіх зацікавлених сторін, впровадження інновацій та адаптація до змін у зовнішньому середовищі є ключовими факторами успіху.

7.2 Публічність і репутація у професійному співтоваристві

Публічність і репутація є ключовими складовими професійного успіху в сучасному світі. Зростання соціальних мереж, цифрових платформ і глобалізації створює нові можливості для професійного розвитку, але одночасно підвищує вимоги до управління своєю репутацією. Розглянемо сутність публічності та репутації, їх значення для професійної діяльності, а також основні аспекти, які впливають на їх формування.

Сучасний ринок праці стає дедалі більш конкурентним, тому для підприємців усіх сфер важливо не лише мати відповідну кваліфікацію, але й уміти ефективно презентувати себе, свій досвід і досягнення. Публічність і репутація стали своєрідними візитівками для професійної діяльності, що визначають довіру до людини чи організації з боку суспільства та партнерів.

Публічність – це здатність підприємця чи організації бути відомими у своєму середовищі, включає активну комунікацію з цільовою аудиторією, участь у публічних заходах, просування своїх досягнень через медіа та інші канали. Зокрема, публічність дозволяє: *залучати нових клієнтів або партнерів; підтримувати конкурентоспроможність; формувати позитивний імідж у суспільстві.*

Нині організації (підприємці) використовують такі канали для підвищення своєї публічності:

Соціальні мережі (LinkedIn, Instagram, Facebook, Twitter) – ефективний інструмент для створення персонального бренду. Наприклад, у LinkedIn можна розміщувати професійні статті, ділитись кейсами, досягненнями та отримувати рекомендації від колег.

Публічні виступи – конференції, семінари, вебінари, які дають змогу заявити про свою кваліфікацію серед споживачів та експертів.

Публікації – статті у профільних журналах, блоги, подкасти.

Спеціалізовані заходи – участь у галузевих подіях, виставках, професійних форумах.

Публічність *сприяє* створенню *впізнаваності та авторитетності*. Наприклад, публічний фахівець у галузі юриспруденції може залучати більше клієнтів, ніж менш відомий колега з таким самим рівнем компетентності. Водночас публічність допомагає створити довіру до спеціаліста, оскільки людина стає відкритою для суспільства.

В епоху цифрових технологій можливість бути публічним значно спрощується, але це також створює нові виклики. Необхідно постійно підтримувати свій образ, бути активним у комунікації з аудиторією та вчасно реагувати на можливі зміни.

Репутація – це стале уявлення про спеціаліста чи організацію, яке формується на основі їхньої діяльності, комунікації та взаємодії із суспільством та визначає рівень професійної довіри.

Репутація формується під впливом таких **факторів**:

Професіоналізм – якість виконуваної роботи, професійна компетентність, здатність до інноваційного мислення та ефективного вирішення проблем.

Етичність – дотримання етичних норм і стандартів. Наприклад, у фінансовій сфері репутація значною мірою залежить від прозорості та чесності у відносинах із клієнтами.

Відгуки клієнтів і колег – публічні чи особисті рекомендації. Вони можуть бути представлені у формі рейтингів у соціальних мережах чи на професійних платформах.

Скандали чи конфлікти – негативні події можуть суттєво підірвати репутацію. Навіть одна помилка може призвести до тривалих наслідків, які важко виправити.

Позитивна репутація відкриває двері до нових можливостей, тоді як негативна може стати перешкодою у кар'єрному зростанні. Виправлення негативної репутації вимагає значних зусиль, часу та ресурсів. Згідно з дослідженнями, на відновлення довіри після репутаційної кризи потрібно в середньому від 6 місяців до декількох років.

Публічність і репутація взаємодіють у складному балансі. Висока публічність може швидко привернути увагу до досягнень, але також може загострити увагу на помилках чи недоліках. Тому важливо будувати публічність, спираючись на міцний фундамент репутації.

Для збереження позитивної репутації у публічному просторі важливо: постійно контролювати інформацію, яка поширюється про вас або вашу організацію; реагувати на критику конструктивно та своєчасно; дотримуватись принципів прозорості та чесності; інвестувати в розвиток персонального бренду та професійного навчання.

Розглянемо **приклади** успішного управління репутацією. Зокрема, багато компаній у кризових ситуаціях використовують професійний PR для мінімізації репутаційних ризиків. Такі дії включають публічні вибачення, компенсації клієнтам або інші кроки, спрямовані на відновлення довіри. Одним із успішних прикладів є компанія Johnson & Johnson, яка під час кризи з продуктами Tylenol у 1980-х роках відкрито визнала проблему та вжила рішучих заходів для її вирішення, що допомогло зберегти репутацію.

Розвиток соціальних мереж зробило процес управління репутацією більш складним та спровокувало чи підсилило ряд проблем, зокрема:

Фейкові новини і дезінформація. Швидке поширення неправдивої інформації може завдати значної шкоди навіть добре побудованій репутації.

Швидкість поширення негативної інформації. Завдяки соціальним мережам негативна інформація може поширюватись миттєво, що ускладнює процес реагування.

«Культура скасування (cancel culture)». Будь-яка публічна помилка може стати підставою для бойкоту чи втрати довіри.

Для подолання цих викликів потрібні стратегічний підхід, розуміння аудиторії та використання сучасних технологій моніторингу інформації.

Застосування аналітичних даних і систем раннього попередження дає змогу оперативно реагувати на кризові ситуації.

Отже, публічність і репутація – це два взаємопов'язані аспекти, які мають велике значення у професійному співтоваристві. Уміння ефективно керувати ними забезпечує стабільний розвиток кар'єри чи бізнесу, підвищує рівень довіри та відкриває нові можливості. У сучасному світі, де інформація поширюється блискавично, важливо не лише бути компетентним у своїй галузі, але й підтримувати позитивний імідж у публічному просторі.

7.3 Інтереси стейкхолдерів щодо соціальної звітності

Останніми десятиліттями спостерігається зростання уваги до соціальної звітності, що є частиною концепції стійкого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності. *Соціальна звітність стала суттєвим засобом комунікації бізнесу з широким колом стейкхолдерів.* Вона дозволяє організаціям демонструвати свою відповідальність перед суспільством, що сприяє побудові довіри, репутації та підтримці стійкого розвитку.

Стейкхолдери – це всі сторони, які впливають або зацікавлені у діяльності організації, вони можуть бути внутрішніми (працівники, керівництво) та зовнішніми (споживачі, постачальники, громадські організації, урядові структури та інші). Різноманітність стейкхолдерів вимагає від компаній уважного підходу до формування соціальної звітності, яка враховує інтереси кожної групи.

Розглянемо детальніше **інтереси** стейкхолдерів організації (компанії):

Працівники. Працівники зацікавлені у прозорості та відповідальності роботодавця. Вони хочуть бачити інформацію про справедливі умови праці, можливості для професійного розвитку та дотримання прав людини. Соціальна звітність дозволяє їм отримувати актуальні дані про заходи, спрямовані на покращення робочих умов, рівень безпеки та соціальні пільги. Також соціальна звітність може мотивувати працівників бути більш залученими до корпоративних ініціатив.

Споживачі. Споживачі часто цікавляться повідомленнями про якість продукції, її вплив на здоров'я та довкілля. Вони очікують від компаній прозорості щодо походження сировини, етичних стандартів виробництва та екологічного сліду. Соціальні звіти допомагають споживачам створити довіру до бренду, а також орієнтуватися в процесі прийняття рішень про покупку. Наприклад, сучасні споживачі надають перевагу товарам і послугам компаній, які дотримуються принципів сталого розвитку.

Громадські організації та спільноти. Громадські організації зацікавлені у соціальних програмах, добробуті спільнот та позитивному впливі організації на регіони. Вони оцінюють діяльність компаній щодо дотримання екологічних та соціальних норм. Крім того, соціальна звітність стає основою для партнерства між компаніями та неурядовими організаціями у вирішенні актуальних соціальних та екологічних проблем.

Уряд та місцеві адміністрації. Уряд цікавиться соціальною звітністю у контексті дотримання законодавства, оцінки впливу на соціальне та економічне середовище, а також для прогнозування тенденцій розвитку галузей. Наприклад, уряди багатьох країн вимагають від компаній дотримання принципів прозорості та звітування про досягнення цілей сталого розвитку. Територіальні адміністрації використовують звіти для моніторингу відповідності місцевим стандартам та нормам.

Інвестори та акціонери. Для інвесторів соціальна звітність є джерелом інформації про стійкість бізнесу, фінансові та нефінансові ризики, а також перспективи довгострокового розвитку. Інвестори прагнуть вкладати кошти в компанії, які дотримуються етичних стандартів і демонструють високий рівень відповідальності. Наприклад, соціальна звітність може включати інформацію про вплив кліматичних змін на бізнес та стратегії адаптації.

Постачальники та партнери. Постачальники та партнери оцінюють соціальні звіти для розуміння надійності організації, її підходу до сталого розвитку та етичних стандартів у ланцюгах постачання. Співпраця з компаніями, які публікують прозорі соціальні звіти, дозволяє партнерам уникати репутаційних ризиків та розвивати спільні ініціативи.

Академічна спільнота. Академічна спільнота використовує соціальні звіти як джерело емпіричних даних для досліджень у галузі економіки, екології та соціальних наук. Вони зацікавлені в якості, доступності та достовірності інформації. Такі звіти сприяють розвитку нових теоретичних моделей та практичних рекомендацій у сфері корпоративної соціальної відповідальності.

Соціальна звітність включає низку **компонентів**, що відображають різні аспекти діяльності організації, до них належать:

Екологічні аспекти: вплив на довкілля, заходи щодо зменшення шкідливих викидів, використання ресурсів. Наприклад, звіти можуть містити дані про зниження вуглецевого сліду чи впровадження енергозберігаючих технологій.

Соціальні аспекти: вплив на громади, рівень зайнятості, дотримання прав людини, підтримка місцевих ініціатив, програми освіти чи охорони здоров'я.

Економічні аспекти: прозорість фінансової діяльності, справедливість у розподілі прибутків. Зокрема, це може стосуватися звітності про податки чи благодійні внески.

Управлінські аспекти: політика корпоративної соціальної відповідальності, залучення стейкхолдерів до ухвалення рішень. Звіти демонструють ефективність внутрішніх процесів та ініціатив для досягнення сталого розвитку.

Хоча соціальна звітність має значний потенціал, процес її впровадження супроводжується низкою **проблем**:

Різноманітність стандартів. Існує багато різних стандартів і підходів до соціальної звітності, що ускладнює порівняння даних. Наприклад, компанії можуть використовувати GRI Standards, SASB або інші підходи, які мають різні вимоги.

Обмеженість ресурсів. Малий та середній бізнес часто не має достатньо ресурсів для підготовки якісної звітності, це стосується як фінансових, так і людських ресурсів.

Скептицизм. Стейкхолдери часто сприймають соціальну звітність як PR-інструмент, а не реальний показник відповідальності. Для уникнення такого сприйняття компанії повинні забезпечувати прозорість та достовірність даних.

Соціальна звітність є важливим інструментом комунікації між організаціями та їх стейкхолдерами. Вона сприяє прозорості, підвищенню довіри та сталому розвитку. Розуміння інтересів різних груп стейкхолдерів дозволяє створювати більш ефективні звіти, що відповідають сучасним вимогам суспільства та бізнесу. Подальший розвиток соціальної звітності залежить від удосконалення стандартів, підтримки з боку урядів і підвищення рівня обізнаності компаній про її значущість.

7.4 Сутність, структура та стандарти соціального звіту

Соціальна відповідальність стає невід'ємною частиною сучасного бізнесу, який прагне не лише досягати економічної ефективності, але й робити внесок у розвиток суспільства та збереження довкілля. Одним із інструментів комунікації між організацією та суспільством є соціальний звіт.

Соціальний звіт є документом, у якому організація надає інформацію про свою діяльність у соціальній, екологічній та економічній сферах. Мета такого звіту – продемонструвати відповідальність компанії перед працівниками, клієнтами, інвесторами, громадами та іншими зацікавленими сторонами. Соціальний звіт є важливим елементом у стратегічному управлінні компанії та інструментом для оцінювання її впливу на суспільство й довкілля.

Зокрема, соціальна звітність *дає змогу: підвищити довіру до організації, забезпечити прозорість у діяльності, підтримувати діалог із зацікавленими сторонами, визначити напрямки для вдосконалення діяльності, зміцнити репутацію компанії на ринку.*

Важливим аспектом є те, що соціальний звіт базується на принципах сталого розвитку, які охоплюють економічний, соціальний та екологічний виміри. Окрім того, соціальне звітування допомагає компанії дотримуватися етичних принципів у веденні бізнесу.

Структура соціального звіту *може варіюватися залежно від стандартів, що використовуються, та специфіки діяльності організації.* Проте найчастіше соціальні звіти містять такі **розділи** та їх складові:

1. Вступна частина.

- 1.1. Заява керівництва про прихильність принципам сталого розвитку.
- 1.2. Основні цілі та цінності організації.
- 1.3. Контекст звітування (наприклад, основні виклики та досягнення за попередній рік).

2. Загальна інформація про організацію.

- 2.1. Опис діяльності, місія та стратегічні пріоритети.
- 2.2. Географія діяльності.

2.3. Огляд ринків, на яких працює компанія.

3. *Соціальні аспекти.*

3.1. Політика щодо працівників (умови праці, навчання, гендерна рівність).

3.2. Охорона здоров'я та безпека на робочих місцях.

3.3. Взаємодія з громадами (благодійність, волонтерські проєкти).

3.4. Ініціативи щодо захисту прав людини.

4. *Екологічні аспекти.*

4.1. Використання ресурсів (енергія, вода, матеріали).

4.2. Викиди та відходи.

4.3. Екологічні ініціативи.

4.4. Інноваційні технології для зменшення впливу на довкілля.

5. *Економічні аспекти.*

5.1. Фінансові показники.

5.2. Внесок у розвиток місцевих громад.

5.3. Розвиток інфраструктури в регіонах присутності.

5.4. Інвестиції в дослідження та інновації.

6. *Результати та плани.*

6.1. Досягнення за звітний період.

6.2. Цілі та завдання на майбутнє.

6.3. План дій для вдосконалення показників сталого розвитку.

7. *Додатки.*

7.1. Таблиці з деталізованими даними.

7.2. Пояснення до методології.

7.3. Контактна інформація для зворотного зв'язку.

З метою уніфікації підходів до підготовки соціальних звітів розроблено низку **міжнародних стандартів**:

GRI (Global Reporting Initiative). GRI є найбільш визнаним стандартом соціального звітування. Він включає принципи підготовки звіту, специфічні індикатори у сферах економіки, екології та соціальної відповідальності. Основні *принципи* GRI: суттєвість, залучення зацікавлених сторін, контекст сталого розвитку повнота. Використання GRI дозволяє компаніям створювати звіти, які є порівнюваними та зрозумілими для широкого кола зацікавлених сторін[143].

SASB (Sustainability Accounting Standards Board). SASB пропонує галузеві стандарти для вимірювання сталого розвитку. Вони акцентують увагу на аспектах, які є матеріально значущими для інвесторів. Використання цих стандартів дозволяє інтегрувати нефінансові показники в загальну систему звітування компанії[155].

ISO 26000:2010. Цей стандарт надає рекомендації щодо соціальної відповідальності та охоплює теми управління, прав людини, трудових практик, довкілля, етичної поведінки та взаємодії з громадою. ISO 26000:2010 не є обов'язковим стандартом, але його використання демонструє прагнення компанії дотримуватися міжнародних норм[150].

UN Global Compact. Організації, які підтримують Глобальний договір ООН, включають 10 принципів у свої соціальні звіти, що охоплюють права людини,

трудові стандарти, довкілля та боротьбу з корупцією. Це підкреслює етичну складову діяльності компанії[156].

Integrated Reporting. Цей стандарт спрямований на інтеграцію фінансових та нефінансових аспектів діяльності, щоб надати повну картину створення цінностей організації в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі. допомагає компаніям аналізувати взаємозв'язки між різними аспектами їхньої діяльності та визначати пріоритети для досягнення сталого розвитку[147].

Для *ефективної реалізації* соціальної звітності компанії необхідно: визначити ключові зацікавлені сторони та їхні очікування; зібрати релевантні дані у сферах соціальної, екологічної та економічної відповідальності; обрати відповідний стандарт звітування; забезпечити залучення всіх підрозділів компанії до підготовки звіту; регулярно оновлювати інформацію та вдосконалювати процес звітування.

Необхідно відмітити, що соціальна звітність в Україні *є добровільною*, а більшість компаній, які її подають, роблять це або з ціллю *залучити іноземних інвесторів*, або з метою виходу на *іноземні ринки*.

Соціальний звіт є важливим інструментом для забезпечення прозорості та підзвітності організації перед зацікавленими сторонами. Його сутність полягає у відображенні внеску компанії в економічний, соціальний та екологічний розвиток. Завдяки використанню міжнародних стандартів, таких як GRI, SASB, ISO 26000 та інших, компанії можуть забезпечити якість та порівнюваність своїх звітів. Впровадження соціального звітування сприяє зміцненню репутації організації, формуванню довіри та створенню основи для сталого розвитку. Крім того, регулярне звітування дозволяє компаніям краще адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та ефективно реагувати на нові виклики.

7.5 Порядок звітування про виконання Колективного договору

Колективний договір є важливим інструментом регулювання трудових відносин на підприємствах, в установах і організаціях. Відповідно до чинного законодавства України, виконання умов колективного договору підлягає *обов'язковому моніторингу та звітуванню*. Це забезпечує прозорість взаємовідносин між роботодавцем і працівниками, а також сприяє підтриманню соціального миру та стабільності.

У сучасних умовах глобалізації та економічної нестабільності особливо важливо забезпечити ефективне виконання положень колективного договору. Виконання цього завдання вимагає активної співпраці між сторонами трудових відносин та дотримання встановлених процедур контролю.

Порядок *звітування регламентується* такими нормативно-правовими актами: Кодексом законів про працю України[37]; Законом України «Про колективні договори і угоди»[95]; Методичними рекомендаціями Міністерства соціальної політики України щодо укладання та реалізації колективних договорів[72], тощо...

Згідно із законодавством, колективний договір укладається на основі домовленостей між роботодавцем та трудовим колективом. Контроль за виконанням його положень передбачає звітування перед представниками працівників і, у деяких випадках, перед органами державної влади. При цьому чітке виконання норм законодавства сприяє попередженню конфліктів та підвищенню продуктивності праці.

Порядок звітування про виконання Колективного договору базується на **принципах**:

Прозорості. Роботодавець зобов'язаний надавати повну та достовірну інформацію про виконання зобов'язань, що дозволяє уникнути непорозумінь між сторонами та сприяє побудові довірливих відносин.

Періодичності. Звітування здійснюється **щороку**, якщо інше не передбачено колективним договором. Періодичність звітності дозволяє оперативно оцінити виконання договору та внести необхідні корективи.

Колективності. Звіт розглядається на загальних зборах трудового колективу або на засіданнях представницьких органів працівників. Такий підхід забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у процесі прийняття рішень.

Процес звітування про виконання умов колективного договору складається з декількох **етапів**:

Підготовка звіту. Роботодавець збирає інформацію про виконання кожного пункту договору, включаючи дані про оплату праці, умови праці, соціальні гарантії, професійне навчання тощо. При цьому важливо враховувати як кількісні, так і якісні показники виконання.

Обговорення проекту звіту. Проект звіту попередньо обговорюється з представниками профспілок або інших уповноважених органів трудового колективу. Це дозволяє виявити можливі розбіжності у трактуванні положень договору та запобігти конфліктам.

Представлення звіту. На зборах трудового колективу роботодавець представляє звіт і відповідає на запитання працівників. Якщо виявлені порушення чи недоліки, приймається рішення про подальші дії щодо їх усунення. Такі збори часто стають платформою для відкритого діалогу між працівниками та керівництвом.

Формалізація результатів. Після затвердження звіту складається протокол зборів, який підписується обома сторонами. Цей документ має юридичну силу та може бути використаний у разі виникнення трудових спорів.

На *державних та комунальних підприємствах* контроль за виконанням колективних договорів здійснюється більш суворо. Органи державної влади можуть вимагати додаткові звіти або перевірки. У приватному секторі процес звітування більш гнучкий, але вимоги законодавства залишаються обов'язковими. Зокрема, у великих корпораціях можуть бути впроваджені внутрішні стандарти звітності, які доповнюють державні вимоги.

Важливим аспектом є також вплив міжнародних стандартів та практик. Наприклад, компанії, які працюють з іноземними інвесторами, часто зобов'язані

звітувати про дотримання не лише національного законодавства, а й міжнародних норм трудового права.

У разі невиконання або неналежного виконання положень колективного договору роботодавець може нести *адміністративну чи кримінальну* відповідальність відповідно до чинного законодавства. Також працівники можуть ініціювати колективні трудові спори або звернутися до суду для захисту своїх прав. Крім того, важливо враховувати репутаційні ризики. Невиконання зобов'язань за колективним договором може призвести до зниження довіри працівників до керівництва, зростання плинності кадрів і погіршення іміджу компанії на ринку праці.

Звітування про виконання умов колективного договору є ключовим елементом ефективного управління трудовими відносинами. Воно забезпечує дотримання прав працівників, підвищує рівень довіри між сторонами і сприяє стабільності на підприємстві. В умовах постійних змін у соціально-економічному середовищі важливо забезпечити системність та відповідальність у процесі звітування. Це сприятиме не лише покращенню трудових відносин, але й підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Питання для самостійної роботи

7.1. Основи формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства.

7.2. Принципи формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства.

7.3. Побудова системи інформаційних комунікацій у сфері соціального партнерства.

7.4. Публічність і репутація у професійному співтоваристві.

7.5. Інтереси стейкхолдерів щодо соціальної звітності.

7.6. Порядок звітування про виконання Колективного договору.

7.7. Форми соціальної звітності.

7.8. Сутність та завдання соціального звіту.

7.9. Структура соціального звіту.

7.10. Аналіз соціального звіту.

Тести

1. Вказати вітчизняну платформу відкритих даних з надання державних послуг?

- PROZORRO;
- European Social Dialogue Platform;
- WHO;
- UNICEF;
- GIZ;

2. Вказати, що не є принципом формування інформаційної політики у сфері соціального партнерства?

- синергетичність;
- прозорість та відкритість;
- рівність доступу до інформації;
- інноваційність;
- участь зацікавлених сторін;

3. Публічність і репутація:

- взаємодіють у складному балансі;
- існують незалежно;
- обернено пропорційні поняття;
- антоніми;
- синоніми;

4. Вказати визначення поняття репутація:

– це стале уявлення про спеціаліста чи організацію, яке формується на основі їхньої діяльності, комунікації та взаємодії із суспільством та визначає рівень професійної довіри;

– це здатність спеціаліста чи організації бути відомими у своєму середовищі, включає активну комунікацію з цільовою аудиторією, участь у публічних заходах, просування своїх досягнень через медіа та інші канали;

- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;

- це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях;

- це ситуація за якої кожна із сторін відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально – трудових відносинах;

5. Вказати, хто належить до внутрішніх стейкхолдерів організації?

- працівники;
- постачальники;
- споживачі;
- інвестори;
- акціонери;

6. Вказати, хто не належить до зовнішніх стейкхолдерів організації?

- керівництво;
- постачальники;
- споживачі;
- інвестори;

- акціонери;

7. Вказати, що не є стандартом соціальної звітності?

- PGRV 5000;
- GRI;
- SASB;
- ISO 26000;
- UN Global Compact;

8. Вказати визначення поняття соціальний звіт:

- це документ, у якому організація надає інформацію про свою діяльність в соціальній, екологічній та економічній сферах з метою продемонструвати відповідальність компанії перед працівниками, клієнтами, інвесторами, громадами та іншими зацікавленими сторонами;

- це нормативно-правовий акт, що укладається на національному рівні між представниками трьох сторін соціального діалогу (держави, об'єднання роботодавців і профспілок) з метою забезпечення соціальної стабільності, регулювання трудових відносин та створення сприятливих умов для економічного розвитку країни;

- це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні.

- це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання трудових, соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі або організації.

- це складова соціальної відповідальності бізнесу, під якою розуміється соціально-економічна діяльність малих та великих підприємств направлена на відновлення екологічної рівноваги, порушеної їхніми виробничими процесами;

9. Вказати, як часто роботодавець повинен звітувати про виконання умов колективного договору?

- раз на рік;
- два рази на рік;
- раз на два роки;
- раз на три роки;
- раз на чотири роки;

10. Вказати, перед ким роботодавець звітує про виконання умов колективного договору ?

- перед зборами трудового колективу;
- перед органами місцевого самоврядування;
- перед інвесторами;
- перед акціонерами;
- перед аудиторями;

Рекомендовані джерела

1. Держзакупівлі PROZORRO. URL: <https://prozorro.gov.ua/uk> (дата звернення: 08.01.2025).
2. Єдиний державний веб-портал відкритих даних. URL: <https://data.gov.ua/> (дата звернення: 08.01.2025).
3. Єдиний портал державних послуг Дія. URL: <https://diia.gov.ua/> (дата звернення: 08.01.2025).
4. Ісайкіна О.Д. Соціальна відповідальність. навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М., 2018. 220 с. URL: <http://ephsheir.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/3738>
5. Камбур А.В. Соціальне партнерство: навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький університет, 2024. 116 с. URL: https://psr-chnu.com.ua/new_docs/Соціальне%20партнерство_Навчальний%20посібник.pdf (дата звернення: 08.01.2025).
6. Кульчицький І.І. Соціальна відповідальність бізнесу. *Економіка і суспільство*. 2024. № 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-8>
7. Методичні рекомендації Міністерства соціальної політики України щодо укладання та виконання колективних договорів. Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56 / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення: 10.01.2025).
8. Dahva Puja Sadewa, Ana Susi Mulyani. Social Responsibility in Business. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*. 2024. № 3(1). P. 129–136. DOI: <https://doi.org/10.55927/esa.v3i1.7756>
9. Global Reporting Initiative. GRI Standards. URL: <https://www.globalreporting.org> (дата звернення: 10.01.2025).
10. Integrated Reporting. URL: <https://www.integratedreporting.org> (дата звернення: 10.01.2025).
11. ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility. URL: <https://www.iso.org/standard/42546.html> (дата звернення: 10.01.2025).
12. SASB Standards. Sustainability Accounting Standards Board. URL: <https://www.sasb.org> (дата звернення: 10.01.2025).
13. UN Global Compact. The Ten Principles of the UN Global Compact. URL: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата звернення: 10.01.2025).

ТЕМА 8. ВОЛОНТЕРСТВО У СОЦІАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВІ

8.1 Волонтерство як складова соціального партнерства у суспільстві

Волонтерство є важливою частиною соціального життя сучасного суспільства. Воно не лише сприяє розвитку громадянського суспільства, а й виступає дієвим інструментом соціального партнерства, яке дозволяє вирішувати різноманітні соціальні проблеми. У світі, що постійно змінюється, волонтерська діяльність стає невід'ємною складовою соціальної відповідальності, об'єднуючи зусилля громадян, громадських організацій, бізнесу та держави.

Волонтерство – це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому. Основними **принципами** волонтерства є *добровільність, безоплатність, солідарність та альтруїзм*. Волонтери допомагають у різних сферах – від соціальної допомоги малозабезпеченим групам населення до участі в екологічних та культурних проектах.

Значення волонтерства важко переоцінити. Воно сприяє зміцненню соціального капіталу, створенню довіри між громадянами, а також формуванню активної громадянської позиції. Волонтерська діяльність допомагає розвивати навички лідерства, комунікації та організації, що позитивно впливає на особистісний розвиток людей. Крім того, волонтерство слугує важливим інструментом соціальної інклюзії, допомагаючи інтегрувати вразливі групи населення в суспільство. Наприклад, залучення до волонтерської діяльності людей з обмеженими можливостями сприяє їхній соціалізації та розширенню можливостей самореалізації.

В широкому розумінні **соціальне партнерство** – це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства. Воно базується на **принципах** *взаємодопомоги, довіри, рівноправності та відповідальності*.

Значення соціального партнерства для суспільства полягає у створенні ефективної платформи для об'єднання ресурсів, знань і зусиль різних сторін. Це дозволяє вирішувати складні соціальні виклики, такі як бідність, безробіття, екологічні проблеми, доступ до якісної освіти та медицини. Соціальне партнерство також *сприяє підвищенню ефективності соціальних програм через розподіл обов'язків і ресурсів між усіма зацікавленими сторонами*. Наприклад, бізнес може забезпечити фінансову підтримку, держава – нормативно-правову базу, а громадські організації – організацію роботи з громадянами.

Волонтерство відіграє ключову роль у розвитку соціального партнерства та виступає **сполучною ланкою між державою, бізнесом та громадянським суспільством**. Залучення волонтерів дозволяє: *реалізовувати масштабні соціальні проекти; підвищувати рівень довіри до соціальних ініціатив;*

мобілізувати ресурси, які важко отримати в інший спосіб; поширювати ідеї солідарності та відповідальності серед населення.

Одним із **прикладів** волонтерства у соціальному партнерстві є волонтерські програми у сфері охорони здоров'я, де залучення громадськості сприяє популяризації профілактики захворювань і підтримці пацієнтів. Інший приклад – екологічні ініціативи, де волонтери допомагають очищувати території, висаджувати дерева та організовувати просвітницькі заходи. Волонтерство також активно використовується в освіті, де волонтери беруть участь у проведенні безкоштовних навчальних курсів, тренінгів та майстер-класів для дітей і дорослих. У надзвичайних ситуаціях, таких як природні катастрофи чи гуманітарні кризи, волонтери забезпечують оперативну допомогу, доставляють гуманітарну допомогу та підтримують постраждалих.

Незважаючи на численні переваги, розвиток волонтерства стикається з певними **проблемами**: недостатність фінансування для підтримки волонтерських ініціатив; відсутність системної державної політики у сфері волонтерства; низький рівень обізнаності громадян про можливості участі у волонтерських програмах; проблеми з координацією між різними суб'єктами соціального партнерства; вигорання волонтерів через високий рівень навантаження і відсутність належної підтримки.

Перспективи розвитку волонтерства полягають у: вдосконаленні законодавчої бази для підтримки волонтерської діяльності; поширенні інформації про значення волонтерства через освітні програми та медіа; розвитку платформ для координації волонтерських проєктів; залученні бізнесу до фінансування та організації волонтерських ініціатив через програми корпоративної соціальної відповідальності; запровадженні системи навчання та підтримки волонтерів, включно з тренінгами, психологічною допомогою та визнанням їхньої діяльності через нагороди чи сертифікати.

Волонтерство є важливим елементом соціального партнерства, яке сприяє побудові сильного, згуртованого та відповідального суспільства. Його роль у вирішенні соціальних проблем постійно зростає, що вимагає нових підходів до його підтримки та розвитку. Успішна інтеграція волонтерства у систему соціального партнерства можлива лише за умов тісної співпраці між державою, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами. Розвиток волонтерства вимагає активної участі всіх суб'єктів суспільства, готовності до спільної роботи та створення умов для ефективної взаємодії. Лише у такий спосіб можна досягти сталого розвитку та підвищення якості життя кожного члена суспільства.

8.2 Історія виникнення волонтерства

Волонтерство, як феномен, має давню і багатогранну історію. Це явище відображає прагнення людини до допомоги іншим, альтруїзму та солідарності. Хоча термін «волонтерство» отримав широке поширення лише у XX столітті, його корені сягають набагато глибше. Розглянемо історію виникнення волонтерства, його розвиток у різні епохи та роль у сучасному світі.

У **первісних** суспільствах допомога одноплемінникам була важливою умовою виживання. Люди об'єднувалися для спільного полювання, захисту від небезпек, догляду за хворими та слабкими. Хоча ця допомога була природною формою взаємодопомоги, вона стала першим проявом волонтерських дій. Подібні практики були виявлені у багатьох культурах, від племен Африки до корінних народів Америки. Саме на таких засадах формувалася перша суспільна організація.

В **античному** світі ідеї волонтерства почали набувати організованих форм. У Стародавній Греції та Римі існували громадські організації, які займалися благодійністю. Наприклад, у Греції громадяни жертвували час і ресурси для будівництва храмів, організації громадських заходів та підтримки бідних. Також функціонували заклади для сиріт і людей похилого віку. У Римі патрони допомагали нужденним, що можна розглядати як одну з ранніх форм соціальної допомоги. Існували також ініціативи, спрямовані на допомогу ветеранам, які поверталися з військових кампаній.

У **середньовічному** періоді волонтерство набуло нових форм завдяки впливу релігії. Християнство, іслам та інші релігії закликали до милосердя й допомоги ближньому. Чернечі ордени, такі як госпітальєри та францисканці, займалися доглядом за хворими, організацією притулків і наданням допомоги бідним. У цей період волонтерство здебільшого мало релігійний характер. Паломництва та хрестові походи також сприяли поширенню ідей взаємодопомоги, зокрема у вигляді створення лікарень та благодійних установ уздовж маршрутів подорожей.

З розвитком міст і торгівлі в **епоху Відродження** виникли нові можливості для організованої благодійності. У цей час формуються *перші світські благодійні організації*, які займалися підтримкою освітніх проєктів, допомогою сиротам та ліквідацією наслідків стихійних лих. Багаті купці та меценати часто жертвували кошти на створення шкіл, бібліотек та лікарень. Реформація також сприяла зміні ставлення до благодійності, акцентуючи увагу на особистій відповідальності кожного перед суспільством. Зростання міст вимагало нових форм організації суспільної допомоги, що призвело до створення благодійних фондів.

У **XVIII столітті** почали формуватися перші міжнародні благодійні організації. Наприклад, у 1863 році було створено *Міжнародний комітет Червоного Хреста*[148], який став одним із перших прикладів організованого волонтерства на глобальному рівні. У XIX столітті промислова революція і міграція населення сприяли появі численних громадських організацій, що займалися соціальною допомогою. Зростання нерівності та урбанізація стали основою для створення товариств із допомоги знедоленим. Саме в цей час *зароджується ідея соціальної справедливості*, що стала важливою складовою сучасного волонтерства.

Під час Першої та Другої світових воєн волонтерство стало важливою складовою підтримки армій та цивільного населення. Організації, такі як Червоний Хрест, координували допомогу пораненим, біженцям і жертвам конфліктів. У цей період зросла популярність ідеї *волонтерства як*

патріотичного обов'язку. Волонтери брали участь у зборі коштів, організації шпиталів, розподілі гуманітарної допомоги. Крім того, з'явилися нові міжнародні ініціативи, спрямовані на відбудову країн після закінчення військових дій.

У другій половині XX століття волонтерство стало невід'ємною частиною громадянського суспільства. Було створено такі організації, як *Організація Об'єднаних Націй (ООН)* в 1945 році[159], *Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ)* в 1946 році[136], які активно залучають волонтерів до своїх програм. Волонтерські ініціативи охоплюють широкий спектр сфер: екологія, освіта, медицина, культура, гуманітарна допомога тощо. З розвитком технологій волонтерство перейшло в онлайн-простір: тепер допомогу можна надавати, не виходячи з дому. Це сприяло розширенню аудиторії та залученню молоді до різних проєктів.

Україна також має багаті традиції волонтерства. У XX столітті українці брали участь у різних благодійних ініціативах, зокрема під час Другої світової війни та Чорнобильської катастрофи. З 2014 року волонтерський рух набув нового розвитку у зв'язку з подіями на сході України та анексією Криму. Волонтери активно підтримують армію, допомагають переселенцям і займаються відновленням постраждалих регіонів. В умовах війни волонтерський рух став невід'ємною частиною українського суспільства, об'єднавши людей з різних соціальних шарів у боротьбі за спільне благо. Волонтери займаються не лише збором коштів, але й організацією навчання, психологічної допомоги та розвитку місцевих громад.

Історія волонтерства відображає еволюцію людських цінностей, таких як солідарність, милосердя та прагнення до допомоги іншим. Волонтерство, яке починалося як природна форма взаємодопомоги, перетворилося на потужний соціальний рух, що об'єднує мільйони людей у всьому світі. Сьогодні воно залишається важливим інструментом вирішення глобальних і локальних проблем. Розвиток волонтерства є показником здорового громадянського суспільства, що прагне до справедливості та рівності.

8.3 Правове забезпечення волонтерської діяльності

Волонтерська діяльність є важливою складовою громадянського суспільства, що сприяє розвитку соціальної згуртованості, підтримці вразливих категорій населення та вирішенню суспільно важливих завдань. Особливо актуальною ця діяльність стала в умовах соціально-економічних викликів та збройної агресії проти України. У такому контексті правове регулювання волонтерської діяльності набуває особливого значення, оскільки воно забезпечує правову основу для здійснення такої діяльності та захист прав і свобод волонтерів. Водночас ефективна організація волонтерської діяльності є інструментом для підвищення громадянської свідомості та мобілізації суспільних ресурсів.

Згідно із Законом України «Про волонтерську діяльність», волонтерська діяльність визначається як «добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської

допомоги»[89]. Волонтерська діяльність може охоплювати широкий спектр напрямів, таких як:

- соціальна допомога;
- охорона здоров'я;
- захист довкілля;
- освіта та культура;
- підтримка Збройних сил України та інших формувань, які забезпечують оборону держави;
- надання гуманітарної допомоги постраждалим унаслідок надзвичайних ситуацій.

Волонтерська діяльність часто виступає своєрідним містком між громадянським суспільством і державою, сприяючи вирішенню проблем, які держава не завжди в змозі розв'язати самостійно.

Правове забезпечення волонтерської діяльності в Україні регулюється низкою нормативно-правових актів, серед яких:

Конституція України[60]. Гарантує свободу об'єднань (ст. 36) та свободу волевиявлення громадян (ст. 38). Підкреслює рівність прав громадян у реалізації своїх ініціатив для досягнення суспільного блага.

Кодекс законів про працю України[37]. Забезпечує правовий захист волонтерів, зокрема у випадках, коли волонтерська діяльність пов'язана з ризиками для здоров'я чи життя; визначає аспекти залучення волонтерів до суспільно корисної праці.

Податковий кодекс України[85]. Встановлює податкові пільги для організацій, які залучають волонтерів або підтримують волонтерську діяльність; сприяє стимулюванню фінансової підтримки волонтерства з боку бізнесу та громадян.

Закон України «Про волонтерську діяльність»[89]. Визначає основні принципи волонтерської діяльності; установлює права та обов'язки волонтерів; регулює порядок реєстрації організацій, які залучають волонтерів; передбачає механізми контролю за дотриманням законодавства у сфері волонтерства, тощо...

Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»[88]. Регулює діяльність благодійних організацій, які часто виступають партнерами або організаторами волонтерських ініціатив; містить положення щодо взаємодії благодійних організацій із державними установами та міжнародними партнерами.

Україна також враховує міжнародні стандарти регулювання волонтерської діяльності, зокрема рекомендації ООН та Ради Європи. Особливу роль відіграє рекомендація програми ООН з волонтерства (United Nations Volunteers), викладена у «Volunteerism and Legislation: a Guidance Note»[161], яка наголошує на важливості створення сприятливих умов для волонтерів. Інший міжнародний документ, як-от прийнята Радою Європи (Council of Europe) «Volunteering charter European charter on the rights and responsibilities of volunteers»[160], визначає основні принципи діяльності волонтерів у країнах-членах даної організації.

Підсумовуючи вищевказані нормативно-правові документи, можна виділити права та обов'язки волонтерів.

Права волонтерів:

- отримувати необхідну інформацію та підготовку для виконання своїх обов'язків;
- бути застрахованими від нещасних випадків під час виконання волонтерської діяльності;
- мати право на відшкодування витрат, пов'язаних із здійсненням волонтерської діяльності;
- брати участь у розробці програм, проєктів та ініціатив, які стосуються волонтерської діяльності.

Обов'язки волонтерів:

- дотримуватися законодавства України;
- виконувати взяті на себе зобов'язання;
- забезпечувати конфіденційність інформації, отриманої під час волонтерської діяльності;
- надавати звіти про виконану роботу відповідно до вимог організації.

Розглянемо **перспективи вдосконалення** правового регулювання волонтерської діяльності в Україні, зокрема необхідно:

- удосконалити законодавство, враховуючи міжнародний досвід та діджиталізацію;
- спростити процедури реєстрації та звітності для волонтерських організацій;
- забезпечити фінансову підтримку волонтерських ініціатив на державному та місцевому рівнях;
- розвинути освітні програми для підготовки волонтерів;
- вдосконалити Реєстр волонтерів України[113] для полегшення координації волонтерської діяльності та уникнення оподаткування;
- забезпечити інформаційну підтримку волонтерської діяльності через державні ресурси.

Волонтерська діяльність є потужним інструментом для вирішення соціальних проблем та зміцнення громадянського суспільства. Ефективне правове регулювання цієї сфери сприяє створенню сприятливих умов для розвитку волонтерства, захисту прав волонтерів та підвищенню їхньої ролі у вирішенні суспільно важливих завдань. Подальше вдосконалення законодавчої бази, розширення підтримки волонтерських організацій та інтеграція міжнародних стандартів є ключовими напрямками розвитку цієї сфери в Україні. Зокрема, необхідно зосередитися на цифровізації процесів, що дозволить підвищити прозорість та ефективність волонтерських ініціатив.

8.4 Типи волонтерів та специфіка волонтерської діяльності

Волонтерська діяльність є важливою складовою розвитку громадянського суспільства, спрямованою на допомогу людям, які опинилися у складних життєвих обставинах, а також на підтримку соціально важливих ініціатив.

Волонтерство сприяє соціальній згуртованості, розвиває почуття відповідальності та співучасті у громадських процесах.

Залежно від сфери діяльності виділяють наступні **типи** волонтерів:

Соціальні волонтери. Допомагають у роботі з вразливими категоріями населення, такими як діти-сироти, люди з інвалідністю, літні люди та безхатченки. Вони організовують заходи, надають емоційну підтримку або займаються прямою допомогою (роздача їжі, одягу тощо). Робота соціальних волонтерів часто передбачає довготривалі відносини з підопічними.

Освітні волонтери. Проводять заняття, тренінги, курси для дітей і дорослих. Це може бути навчання іноземним мовам, комп'ютерним навичкам, професійним компетенціям тощо. Освітні волонтери сприяють розвитку компетентностей, які допомагають людям досягти самостійності та покращити своє життя.

Екологічні волонтери. Беруть участь у заходах з прибирання територій, висадки дерев, збереження біорізноманіття та інших природоохоронних ініціативах. Їхня діяльність включає також просвітницькі кампанії, спрямовані на формування екологічної свідомості.

Медичні волонтери. Допомагають у лікарнях, супроводжують хворих, приймають участь в медичних кампаніях, наприклад, донорстві крові або вакцинації. В деяких випадках медичні волонтери працюють у складних умовах, зокрема, у зонах гуманітарних криз.

Кризові волонтери. Діють у надзвичайних ситуаціях – під час природних катастроф, епідемій, воєнних конфліктів. Їхня робота часто пов'язана з високим ризиком, але вони забезпечують швидко та ефективну допомогу.

Цифрові (діджитал) волонтери. Працюють у сфері інформаційних технологій, займаючись створенням сайтів, веденням соціальних мереж або розробкою додатків для підтримки волонтерських ініціатив. Їхня діяльність є особливо актуальною у сучасному цифровому світі.

Культурні волонтери. Підтримують організацію культурних заходів, виставок, фестивалів, концертів тощо. Вони сприяють популяризації культури, збереженню історичної спадщини та підтримці мистецтва (рис. 8.1.).

Організовуючи роботу волонтерів необхідно дотримуватися наступних **принципів**:

Визначення ролей та обов'язків. Кожен волонтер повинен чітко розуміти свої завдання та відповідальність, це допомагає уникати конфліктів і забезпечує ефективну роботу.

Навчання та адаптації. Волонтерам необхідно забезпечити базову підготовку щодо специфіки їхньої роботи, це можуть бути як загальні інструктажі, так і спеціалізовані тренінги залежно від виду діяльності.

Забезпечення підтримки. Організація має надавати емоційну та професійну підтримку, а також створювати комфортні умови для роботи, зокрема, забезпечувати волонтерів необхідними ресурсами чи обладнанням.

Мотивації та заохочення. Волонтери повинні відчувати, що їхня робота важлива, це можна досягти шляхом публічних подяк, грамот, організації різноманітних заходів, можливостей професійного зростання, тощо...

Зворотного зв'язку. Регулярне спілкування з волонтерами допомагає виявляти проблеми та покращувати ефективність роботи, що сприяє формуванню довірчих відносин між волонтерами та організацією.

Визнання внеску. Організація повинна публічно визнавати внесок волонтерів, що сприяє їхній подальшій активності та залученню нових учасників.

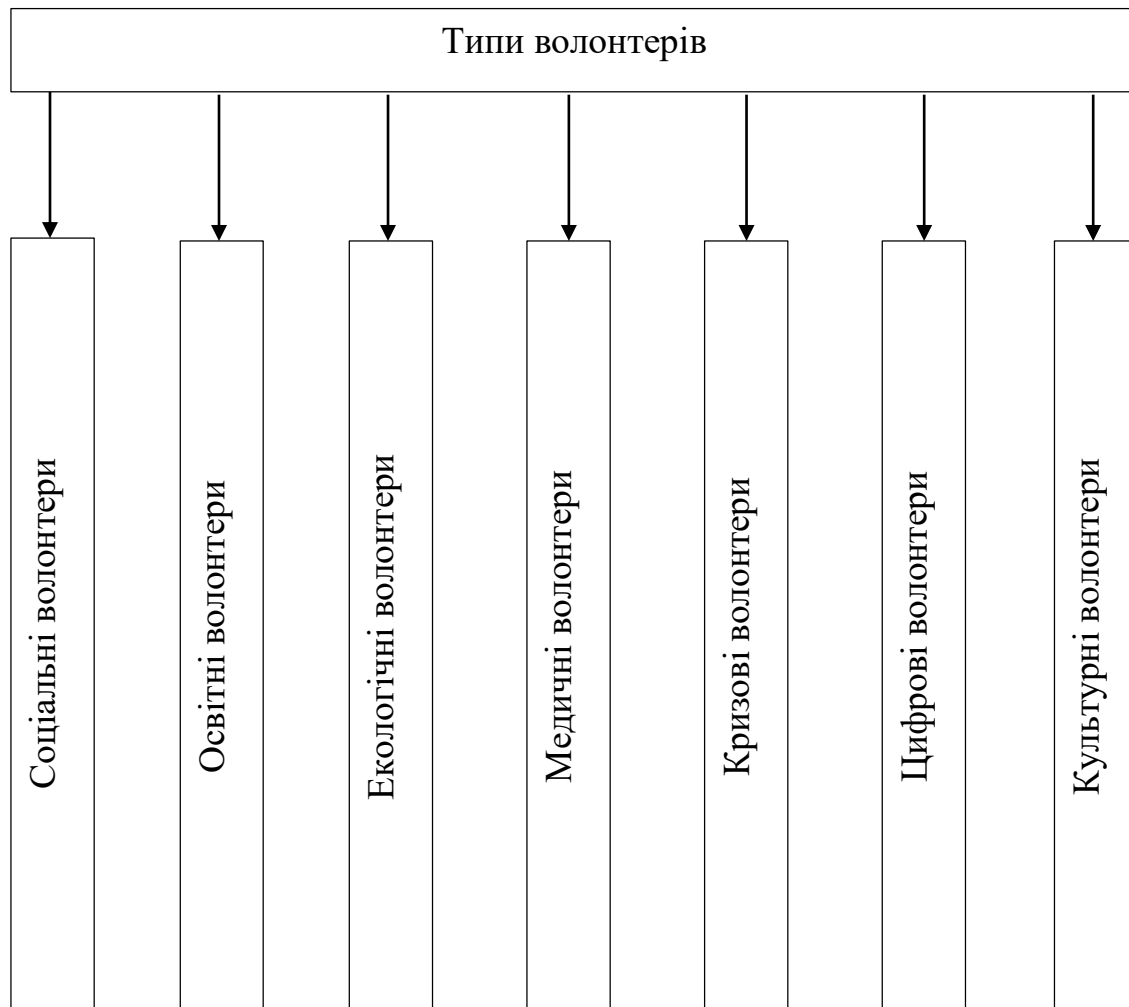


Рис. 8.1 – Типи волонтерів залежно від сфери їх діяльності

Для будь-якого волонтера чи волонтерської організації надзвичайно важливим є фінансове та матеріальне забезпечення волонтерської діяльності, оскільки навіть за умови безкоштовної волонтерської праці необхідні ресурси для безпосереднього задоволення потреб нужденних. До найбільш розповсюджених **шляхів залучення** матеріальних та фінансових **ресурсів** для волонтерських організацій є:

Гранти. Подача заявок на фінансування від міжнародних організацій, фондів, урядових структур. Гранти можуть бути цільовими або загальними для підтримки діяльності організації.

Краудфандинг. Організація збору коштів через онлайн-платформи, такий спосіб дозволяє залучити велику кількість людей, навіть з невеликими внесками.

Корпоративна соціальна відповідальність. Співпраця з бізнесом для отримання фінансової чи матеріальної підтримки, при цьому компанії можуть спонсорувати конкретні проекти або надавати ресурси.

Благодійні акції. Проведення ярмарків, концертів, аукціонів для збору коштів, такі заходи також сприяють популяризації волонтерської діяльності.

Індивідуальні пожертви. Створення прозорих механізмів для збору донатів від громадян, залучення донорів через соціальні мережі чи особисті контакти.

Партнерства. Співпраця з іншими організаціями для об'єднання зусиль у зборі ресурсів.

Кожен волонтерський проєкт є по своєму унікальним, проте такі проєкти мають схожий **цикл управління**, який складається з наступних етапів:

Планування. Визначення потреб організації, цілей та очікуваних результатів від волонтерської діяльності. На цьому етапі також складається бюджет та визначаються необхідні ресурси.

Залучення. Рекрутинг волонтерів через оголошення, соціальні мережі, співпрацю з іншими організаціями; тут важливо підкреслювати переваги участі у волонтерських проєктах.

Навчання. Проведення тренінгів, семінарів та інструктажів для забезпечення ефективної роботи, при цьому навчання може бути як груповим, так і індивідуальним, залежно від потреб проєкту.

Координація. Організація процесу роботи, розподіл завдань та моніторинг виконання, забезпечення ефективної комунікації.

Оцінка результатів. Аналіз досягнень, отримання зворотного зв'язку від волонтерів, вдосконалення процесів. Необхідно відмітити, що публікація звітів по реалізації кожного проєкту допомагає підвищити ефективність діяльності організації та підняти її статус в очах громадськості.

З метою **розбудови** соціального партнерства між волонтерами та їх стейкхолдерами необхідно:

Здійснювати партнерство з бізнесом: створювати спільні програми корпоративного волонтерства або благодійних ініціатив, де бізнес-структури можуть надавати фінансову підтримку або залучати своїх працівників до участі у проєктах.

Співпрацювати з державними структурами: реалізовувати соціальні проєкти, отримувати гранти чи адміністративну підтримку; держава також може сприяти спрощенню юридичних процедур для волонтерських організацій.

Взаємодіяти з медіа: популяризувати волонтерську діяльність через ЗМІ, створювати інформаційні кампанії, що сприятиме підвищенню рівня обізнаності громадськості про важливість волонтерства.

Вдосконалювати освітні програми: інтегрувати навчальні дисципліни про волонтерство у шкільні та університетські програми, що сприятиме вихованню нового покоління активних громадян.

Розвивати мережі волонтерських організацій: обмінюватись досвідом, проводити конференції та форуми, формувати єдині стандарти роботи; оскільки спільна діяльність сприяє ефективнішій реалізації проектів.

Проводити громадські консультації: організовувати регулярний діалог між волонтерами, громадою та владою для визначення пріоритетів і потреб.

Волонтерська діяльність відіграє ключову роль у вирішенні соціальних проблем і зміцненні громадянського суспільства. Для її успішного розвитку необхідно ефективно організовувати роботу волонтерів, залучати ресурси та будувати партнерства на різних рівнях. Інтеграція волонтерства у різні сфери суспільного життя сприятиме створенню культури взаємодопомоги та благодійності. Успіх волонтерських ініціатив залежить від активної співпраці між організаціями, владою, бізнесом та громадськістю.

8.5 Міжнародні та вітчизняні волонтерські організації.

Волонтерський рух є невід'ємною складовою сучасного суспільства, спрямованою на підтримку соціально вразливих верств населення, вирішення екологічних, гуманітарних та інших проблем. Сучасний волонтерський рух охоплює мільйони людей у всьому світі, і його значення лише зростає у зв'язку зі збільшенням глобальних викликів, таких як зміна клімату, соціальна нерівність, пандемії та конфлікти. У цьому контексті важливу роль відіграють як міжнародні, так і вітчизняні волонтерські організації. Їх діяльність сприяє розвитку громадянського суспільства, забезпеченню гуманітарної допомоги та підтримці під час кризових ситуацій.

Найбільш відомими **міжнародними** волонтерськими організаціями є:

International Committee of the Red Cross [148]. Міжнародний комітет Червоного Хреста є одним з найбільших і найстаріших волонтерських об'єднань у світі та об'єднує понад 192 національні представництва, зокрема і в Україні[123]. Його діяльність спрямована на надання гуманітарної допомоги в умовах збройних конфліктів, природних катастроф, епідемій та інших надзвичайних ситуацій. Основними принципами організації є нейтральність, незалежність, гуманність і добровільність.

Протягом своєї історії Червоний Хрест організував тисячі місій у різних куточках світу, починаючи від надання медичної допомоги постраждалим під час світових воєн до забезпечення підтримки біженців у сучасний період. Завдяки його зусиллям мільйони людей отримали необхідну допомогу.

UN Volunteers [158]. Волонтерська програма ООН сприяє міжнародному розвитку та підтримує різноманітні гуманітарні ініціативи. Волонтери ООН працюють у понад 150 країнах, займаючись питаннями захисту прав людини, боротьби зі змінами клімату, подолання бідності та забезпечення миру. Програма волонтерів ООН є важливим інструментом для залучення молоді та професіоналів до глобальних змін.

Особливо важливими є проєкти ООН з підтримки жінок та дітей у зонах конфліктів, а також освітні програми в країнах, що розвиваються. Волонтери не тільки допомагають вирішувати проблеми, але й зміцнюють локальні громади, сприяючи їхньому сталому розвитку.

Amnesty International [138]. Міжнародна амністія заснована 1961 року та налічує понад 7 мільйонів учасників, ця організація активно займається захистом прав людини. Її волонтери беруть участь у кампаніях з протидії катуванням, боротьби за свободу слова, забезпечення справедливості для жертв зловживань. Організація проводить численні акції, включаючи глобальні петиції, захисні кампанії та освітні заходи, які підвищують обізнаність суспільства про порушення прав людини.

Habitat for Humanity [145]. Це американська благодійна організація, яка займається будівництвом доступного житла для малозабезпечених сімей. Волонтери допомагають будувати домівки, що забезпечує гідні умови життя для тисяч людей у більш ніж 70 країнах світу.

Habitat for Humanity також реалізує програми навчання сімей фінансовій грамотності та догляду за житлом, що сприяє покращенню умов життя у довгостроковій перспективі.

Найбільш відомими **українськими** волонтерськими організаціями є:

«Повернись живим»[4]. Ця організація зосереджена на підтримці Збройних сил України та захисників України. Її діяльність включає забезпечення армії сучасним обладнанням, медичними засобами, транспортними засобами, а також проведення навчань для військових. З початком бойових дій у 2014 році благодійний фонд «Повернись живим» став одним із найпотужніших волонтерських рухів в Україні. Його діяльність значно розширилась під час повномасштабного вторгнення, що включає як логістичну підтримку, так і психологічну допомогу ветеранам.

«*Razom for Ukraine*»[3]. Благодійна організація «Разом для України» об'єднує волонтерів, які займаються збором гуманітарної допомоги для постраждалих від війни, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій населення. Особливу увагу приділяють дітям, які залишилися без батьківської опіки. Окрім гуманітарної допомоги, БО «Разом для України» організовує освітні програми та заходи з психологічної реабілітації для постраждалих від війни.

«*Серце до серця*»[9]. Всеукраїнський благодійний фонд «Серце до серця» реалізує програми з підтримки дітей із серцево-судинними захворюваннями. Організація залучає молодь до благодійних акцій, спрямованих на збирання коштів для лікування. Щорічні акції фонду збирають тисячі учасників, які допомагають зібрати мільйони гривень на медичне обладнання для дитячих лікарень.

«*Волонтерська сотня*»[16]. Громадська організація «Волонтерська сотня» виникла під час Революції Гідності та досі продовжує свою діяльність. Волонтери надають допомогу військовим, переселенцям, пораненим і їхнім сім'ям. Завдяки ГО «Волонтерська сотня» вдалося реалізувати численні

ініціативи, спрямовані на забезпечення військових необхідними ресурсами та підтримку сімей загиблих.

«Український волонтерський корпус». БФ «Український волонтерський корпус» виник як відповідь на виклики, спричинені військовими діями на Сході України. Волонтери фонду займаються евакуацією цивільного населення із зони бойових дій, забезпеченням гуманітарною допомогою, проведенням інформаційних кампаній. Організація також працює над забезпеченням необхідного для тимчасових переселенців та координує дії з міжнародними партнерами для розширення своїх можливостей.

Міжнародні та українські волонтерські організації мають багато спільного: прагнення допомагати людям, залучення добровольців, сприяння соціальним змінам. Однак їх діяльність відрізняється масштабами, ресурсами та пріоритетами. Міжнародні організації зазвичай мають доступ до значних фінансових ресурсів, тоді як українські волонтерські ініціативи здебільшого залежать від місцевої підтримки та ентузіазму громадян.

Одним із ключових аспектів є можливість навчання українських волонтерів міжнародному досвіду. Наприклад, співпраця з міжнародними донорами та тренінги, організовані великими організаціями, дозволяють впроваджувати передові методи в управлінні волонтерськими проектами.

Волонтерські організації, як міжнародні, так і українські, відіграють критично важливу роль у вирішенні соціальних, гуманітарних та екологічних проблем. Їх діяльність є яскравим прикладом солідарності, активної громадянської позиції та взаємодопомоги. Розвиток волонтерства сприяє зміцненню громадянського суспільства та формуванню культури відповідальності за майбутнє планети.

Активна участь громадян у волонтерській діяльності є не лише проявом гуманності, але й потужним інструментом для змін на краще. У майбутньому важливо розвивати партнерства між організаціями різних рівнів та стимулювати нові покоління до активної участі у волонтерських ініціативах.

Питання для самостійної роботи

8.1. Роль волонтерства у розбудові соціального партнерства для вирішення соціальних проблем у населення.

8.2. Закон України «Про волонтерську діяльність».

8.3. Історія виникнення волонтерства.

8.4. Типи волонтерів за родом діяльності.

8.5. Принципи роботи з волонтерами.

8.6. Цикл управління волонтерським проектом.

8.7. Механізм розбудови соціального партнерства для розвитку волонтерства та благодійності.

8.8. Шляхи залучення матеріальних та фінансових ресурсів для волонтерських організацій.

8.9. Міжнародні волонтерські організації.

8.10. Волонтерські організації в Україні.

Тести

1. Вказати визначення поняття волонтерство:

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;
- це співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави;
- це домінування держави в організації та регулюванні соціально-трудових відносин, їх всебічна адміністративна регламентація;
- це співпраця між державою, роботодавцями та профспілками;
- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

2. Вказати визначення поняття соціальне партнерство:

- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;
- це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, вона полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя;
- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;
- це складова соціальної відповідальності бізнесу, під якою розуміється соціально-економічна діяльність малих та великих підприємств направлена на відновлення екологічної рівноваги, порушеної їхніми виробничими процесами;
- це ситуація за якої кожна із сторін відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально – трудових відносинах;

3. Вказати, в якому році було створено Міжнародний комітет Червоного Хреста?

- 1863;
- 1763;
- 1963;
- 2003;
- 1993;

4. Вказати, яка організація просуває та захищає права дітей у 190 країнах світу?

- ЮНІСЕФ;
- ООН;

- Червоний Хрест;
- НАТО;
- ПП Малятко;

5. Вказати визначення поняття волонтерська діяльність згідно Закону України «Про волонтерську діяльність»:

- це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги;
- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;
- це співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави;
- це співпраця між державою, роботодавцями та профспілками;
- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

6. Вказати, яка організація прийняла «Європейську хартію прав та обов'язків волонтерів»?

- Рада Європи;
- ООН;
- Червоний Хрест;
- НАТО;
- ЮНІСЕФ;

7. Вказати визначення поняття краудфандинг:

- це організація збору коштів на волонтерські, або інші цілі через онлайн-платформи;
- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;
- це співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави;
- це домінування держави в організації та регулюванні соціально-трудових відносин, їх всебічна адміністративна регламентація;
- це співпраця між державою, роботодавцями та профспілками;

8. Вказати, що не є джерелом залучення матеріальних та фінансових ресурсів для волонтерських організацій:

- лізинг;
- гранти;
- краудфандинг;
- КСВ;
- благодійні акції;

9. Вказати, яка з вказаних волонтерських організацій є вітчизняною(українською) ?

- Razom for Ukraine;
- International Committee of the Red Cross;
- UN Volunteers;
- Amnesty International;
- Habitat for Humanity;

10. Вказати, яка з вказаних волонтерських організацій займається будівництвом доступного житла для малозабезпечених сімей?

- Habitat for Humanity;
- Razom for Ukraine;
- International Committee of the Red Cross;
- UN Volunteers;
- Amnesty International;

Рекомендовані джерела

1. Благодійна організація «Разом для України». URL: <https://razomforukraine.org> (дата звернення: 12.01.2025).

2. Благодійний фонд «Повернись живим». URL: <https://savelife.in.ua> (дата звернення: 12.01.2025).

3. Вашкович В.В., Василенко О.Ю., Карабін Т.О. Посібник волонтера. Одеса: Видавн. дім «Гельветика», 2022. 88 с. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/41997>

4. Всеукраїнський благодійний фонд «Серце до серця». URL: <https://sercedoserca.com.ua/> (дата звернення: 12.01.2025).

5. Головка О.В. Волонтерство в Україні: історико-правовий аспект. *Право і безпека*. 2023. № 2(89). С. 9-18. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.01>

6. Громадська організація «Волонтерська сотня». URL: <https://volunteer100.org/ua> (дата звернення: 12.01.2025).

7. Мацієвський Ю., Лук'янчук Я. Волонтерство та псевдоволонтерство в Україні: новий погляд крізь призму неформальних інститутів. *Політичні дослідження*. 2024. № 1(7). С. 19-41. DOI: <https://doi.org/10.53317/2786-4774-2024-1-2>

8. Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

9. Про волонтерську діяльність. Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (дата звернення: 11.01.2025).

10. Реєстр волонтерів України. URL: <https://opendatabot.ua/open/volunteers> (дата звернення: 13.01.2025).

11. Руденко В.С. Волонтерство, як провідне явище в процесі забезпечення соціальної безпеки України: еволюція, значення, сучасний стан та проблематика.

Економіка та суспільство. 2023. № 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-32>

12. Український Червоний Хрест. URL: <https://redcross.org.ua/> (дата звернення: 12.01.2025).

13. ЮНІСЕФ Україна. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/> (дата звернення: 12.01.2025).

14. Amnesty International. URL: <https://www.amnesty.org> (дата звернення: 12.01.2025).

15. Habitat for Humanity. URL: <https://www.habitat.org> (дата звернення: 13.01.2025).

16. International Committee of the Red Cross. URL: <https://www.icrc.org/en> (дата звернення: 12.01.2025).

17. United Nations Volunteers. URL: <https://www.unv.org> (дата звернення: 11.01.2025).

18. Volunteering charter European charter on the rights and responsibilities of volunteers. URL: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf (дата звернення: 11.01.2025).

19. Volunteerism and Legislation: a Guidance Note. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/handbooks/2016-07/volunteerism-and-legislation-guidance-note> (дата звернення: 13.01.2025).

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО МІЖ КЛІЄНТОМ ТА СОЦІАЛЬНИМ ПРАЦІВНИКОМ

9.1 Сутність та складові соціального партнерства між клієнтом та соціальним працівником

Соціальне партнерство між клієнтом та соціальним працівником є однією з ключових засад професійної соціальної роботи. Воно забезпечує ефективну взаємодію, яка спрямована на досягнення оптимальних результатів у вирішенні соціальних проблем клієнта. У сучасних умовах соціальна робота базується на принципах співпраці, довіри та взаємоповаги, що робить партнерство важливим елементом усього процесу надання соціальних послуг.

Соціальне партнерство передбачає залучення клієнта до всіх етапів соціальної роботи: від оцінки потреб і постановки цілей до аналізу результатів. Це дозволяє не лише вирішувати актуальні проблеми, але й сприяє розвитку у клієнта впевненості у власних силах та здатності самостійно долати труднощі в майбутньому.

Соціальне партнерство в контексті соціальної роботи визначається як *процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта*. Воно базується на ідеї взаємної відповідальності, активного залучення клієнта до процесу прийняття рішень та розробки стратегій вирішення проблем.

Соціальне партнерство можна розглядати як взаємовигідний процес, у якому обидві сторони – *соціальний працівник та клієнт* – об'єднують зусилля для досягнення спільної мети. При цьому клієнт виступає не лише як отримувач допомоги, але і як активний учасник, здатний впливати на хід вирішення своєї проблеми. Це особливо важливо в контексті довгострокових процесів, коли клієнт поступово набуває нових знань та навичок, необхідних для подолання проблем.

Соціальне партнерство між клієнтом та соціальним працівником базується на кількох ключових **принципах**:

Довіри та взаємоповаги. Взаємна довіра є основою ефективної взаємодії. Соціальний працівник має забезпечити конфіденційність та проявляти емпатію, що сприяє формуванню довірливих стосунків. Довіра також сприяє зменшенню психологічного бар'єру клієнта у відкритті своїх проблем.

Рівноправності. Незважаючи на професійний статус соціального працівника, важливо забезпечити рівноправність у стосунках. Клієнт має право брати участь у прийнятті рішень і висловлювати свою думку. Соціальний працівник виступає як партнер, а не як авторитетна фігура.

Активної участі клієнта. Соціальний працівник стимулює клієнта до активності, мотивує його брати участь у плануванні та реалізації рішень. Це створює відчуття контролю над ситуацією у клієнта, що сприяє його емоційному комфорту.

Індивідуального підходу. Кожен клієнт унікальний, тому важливо враховувати його особисті потреби, ресурси та обставини. Індивідуальний підхід

дозволяє врахувати культурні, соціальні та економічні особливості клієнта, що підвищує ефективність співпраці.

Професіоналізму. Соціальний працівник повинен дотримуватися етичних норм і стандартів професійної діяльності, демонструючи компетентність і відповідальність. Постійне вдосконалення знань і навичок сприяє підвищенню якості роботи.

Соціальне партнерство між клієнтом та соціальним працівником включає важливі **складові**, які забезпечують його ефективність:

Комунікація. Ефективна взаємодія неможлива без відкритого діалогу між клієнтом і соціальним працівником. Комунікація передбачає обмін інформацією, висловлення емоцій та спільне планування дій. Важливою складовою є розвиток навичок активного слухання, що дозволяє краще зрозуміти потреби клієнта.

Мотивація. Важливим завданням соціального працівника є стимулювання клієнта до активності та самостійності. Мотивація сприяє зростанню віри клієнта у власні сили. Соціальний працівник використовує різні техніки, щоб допомогти клієнту зрозуміти власні можливості та перспективи.

Підтримка. Соціальний працівник надає як емоційну, так і практичну підтримку, допомагаючи клієнту подолати труднощі. Ця підтримка може включати допомогу в оформленні документів, надання інформації про доступні ресурси чи просто емоційне підбадьорення.

Планування. Процес партнерства включає розробку індивідуального плану вирішення проблеми, який враховує потреби клієнта та наявні ресурси. Планування забезпечує структурованість процесу та дозволяє уникнути хаотичних дій.

Оцінка результатів. Партнерство передбачає періодичний аналіз досягнутих результатів, що дозволяє скорегувати плани та забезпечити більш ефективну допомогу. Це також допомагає клієнту усвідомити свої досягнення та підвищити самооцінку.

Реалізація соціального партнерства у сфері соціальної роботи може супроводжуватися певними **труднощами**, зокрема:

Недостатня мотивація клієнта. У деяких випадках клієнти не бажають брати активну участь у процесі співпраці через апатію, низьку самооцінку або попередній негативний досвід.

Комунікативні бар'єри. Непорозуміння, відсутність довіри або страх перед соціальним працівником можуть перешкоджати ефективній взаємодії. Це може бути викликано різницею в культурних особливостях, мовним бар'єром або страхом осуду.

Обмеженість ресурсів. Соціальні працівники часто стикаються з браком фінансових, часових або матеріальних ресурсів для надання якісної допомоги. В таких умовах важливо оптимізувати процеси та ефективно використовувати доступні ресурси.

Емоційне вигорання. Інтенсивна робота з клієнтами може призводити до емоційного виснаження та вигорання соціальних працівників. Для попередження

цього негативного явища слід забезпечити можливості для професійної підтримки та розвитку соціальних працівників.

Отже, соціальне партнерство між клієнтом та соціальним працівником є складним, але надзвичайно важливим процесом, який забезпечує ефективність соціальної роботи. Воно базується на принципах довіри, рівноправності, активної участі клієнта та професіоналізму соціального працівника. Основними складовими партнерства є комунікація, мотивація, підтримка, планування та оцінка результатів.

Для успішної реалізації соціального партнерства важливо подолати виклики, пов'язані з недостатньою мотивацією клієнтів, комунікативними бар'єрами та обмеженими ресурсами. Удосконалення професійної підготовки соціальних працівників, розвиток емоційної стійкості та запровадження сучасних методів роботи сприятимуть ефективності цього процесу. Розширення можливостей соціального партнерства є важливим кроком до покращення якості соціальних послуг та забезпечення стійкого розвитку суспільства.

9.2 Соціальне замовлення як форма соціального партнерства у сфері соціальної роботи

У сучасному світі соціальна робота стає все більш важливою сферою, яка спрямована на вирішення актуальних проблем суспільства, таких як бідність, безробіття, дискримінація, насильство та інші соціальні явища. Одним із ключових механізмів забезпечення ефективності соціальної роботи є соціальне замовлення, що виступає формою соціального партнерства між державою, громадськими організаціями, бізнесом та іншими зацікавленими сторонами. Соціальне замовлення дозволяє *залучати ресурси та експертний потенціал різних суб'єктів для реалізації соціально значущих проєктів*. Такий підхід сприяє створенню соціально відповідального суспільства, де кожен учасник партнерства має змогу внести свій вклад у розв'язання актуальних проблем.

Соціальне замовлення є інструментом державної політики, який передбачає передачу виконання соціальних функцій недержавним організаціям на основі конкурсного відбору. Основною **метою** соціального замовлення є *підвищення якості та доступності соціальних послуг* для населення через залучення професійного потенціалу недержавних суб'єктів. Воно може включати надання послуг у сфері охорони здоров'я, освіти, підтримки вразливих груп населення, реабілітації тощо.

Зокрема, важливою характеристикою соціального замовлення є його спрямованість на конкретні результати. Відповідно, це не лише про надання послуг, але й про досягнення довготривалого позитивного впливу на життя окремих людей та суспільства в цілому. Наприклад, програми з інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці сприяють не тільки їхній економічній самостійності, але й соціальній адаптації.

Отже, **соціальне замовлення** — це комплекс заходів організаційно-правового характеру з розробки соціальних програм і соціальних проєктів за

рахунок бюджетних та інших коштів шляхом підписання соціальних контрактів на конкурсній основі з максимальним залученням усіх можливих стейкхолдерів.

Основні **принципи** соціального замовлення:

Прозорість – відкритий конкурсний відбір виконавців.

Рівноправність – забезпечення рівного доступу всіх зацікавлених сторін.

Ефективність – спрямованість на досягнення конкретних результатів.

Відповідальність – чітке регулювання умов виконання замовлення.

Інклюзивність – залучення вразливих груп населення до процесів розробки та виконання замовлення.

Соціальне партнерство є механізмом взаємодії між державними установами, громадськими організаціями та бізнесом з метою вирішення соціальних проблем. У контексті соціальної роботи соціальне партнерство сприяє: мобілізації ресурсів для реалізації соціальних програм; підвищенню ефективності надання соціальних послуг; забезпеченню інноваційних підходів до вирішення соціальних проблем.

Соціальне партнерство передбачає активну участь усіх сторін у процесах планування, реалізації та оцінки програм. Наприклад, бізнес-структури можуть надавати не лише фінансову підтримку, а й експертну допомогу, забезпечуючи консультування або навчання персоналу соціальних установ.

Основні форми соціального партнерства при формуванні та реалізації соціального замовлення:

фінансова підтримка – надання грантів, субсидій або інших форм фінансування;

інформаційне партнерство – обмін інформацією та досвідом між партнерами;

організаційне партнерство – спільна реалізація проєктів та програм;

технологічне партнерство – передача сучасних технологій або розробка нових методів у сфері соціальної роботи.

Механізм реалізації соціального замовлення регулюється законом України «Про соціальні послуги»[107], та постановою КМУ «Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення»[23].

Соціальне замовлення проходить кілька етапів:

Визначення потреб – аналіз соціальних проблем та визначення пріоритетів. Наприклад, потреби людей похилого віку можуть включати як медичну допомогу, так і психологічну підтримку.

Оголошення конкурсу – формування технічного завдання та умов участі. На цьому етапі важливо забезпечити прозорість процесу, щоб залучити найкращих виконавців.

Відбір виконавців – проведення конкурсу та визначення переможців. Виконавцями можуть стати державні установи, громадські організації, приватні компанії, що мають відповідний досвід.

Контроль і моніторинг – оцінка виконання соціального замовлення. Цей етап включає регулярне звітування, аудити та аналіз ефективності реалізованих заходів.

Особливу роль у цьому процесі відіграє моніторинг, який дозволяє оцінити якість та ефективність реалізованих проєктів, а також врахувати можливі недоліки для покращення майбутніх ініціатив. Використання цифрових технологій, таких як платформи для моніторингу в реальному часі, може значно підвищити прозорість та ефективність процесу.

В Україні соціальне замовлення активно впроваджується з початку 2000-х років. Значну роль у цьому процесі відіграють громадські організації, які спеціалізуються на наданні послуг вразливим групам населення, зокрема дітям-сиротам, людям з інвалідністю, безхатченкам тощо. Зокрема, **прикладом** успішних ініціатив є: програми соціальної реабілітації для ветеранів війни; освітні програми для дітей із малозабезпечених сімей; центри тимчасового проживання для осіб, які постраждали від насильства; психологічна підтримка для переселенців. Попри досягнення, все ще існує потреба у вдосконаленні механізмів фінансування, моніторингу та оцінки ефективності проєктів. Крім того, важливо створювати умови для навчання фахівців, які працюють у сфері соціального замовлення.

Перевагами соціального замовлення є: *оптимізація ресурсів* через ефективне використання бюджетних коштів; *підвищення якості соціальних послуг* через залучення професійних організацій; *інноваційність* через впровадження нових підходів та методик у соціальній роботі; *гнучкість* через можливість адаптації програм до змінних потреб суспільства; *залучення громади* через активізацію участі громадян у вирішенні соціальних питань.

Недоліки соціального замовлення спричинені: *недостатньою прозорістю* (можливі корупційні ризики при проведенні конкурсів); *низьким рівнем підготовки виконавців* (не всі організації мають необхідний досвід); *обмеженістю фінансування* (недостатність бюджетних ресурсів для покриття всіх потреб); *складнощами моніторингу* (відсутність уніфікованих інструментів для оцінки результатів).

Соціальне замовлення як форма соціального партнерства є ефективним інструментом вирішення соціальних проблем. Воно дозволяє залучати різноманітних суб'єктів до надання якісних соціальних послуг, сприяє підвищенню їх доступності та ефективності. Проте для подальшого розвитку цього механізму необхідно вирішити низку викликів, таких як забезпечення прозорості, покращення підготовки виконавців та розширення фінансування. Успішна реалізація соціального замовлення може стати важливим кроком на шляху до створення справедливого та інклюзивного суспільства. Впровадження інноваційних підходів та широке залучення громадськості є запорукою досягнення сталих результатів.

9.3 Етичний кодекс соціального працівника

Етичний кодекс соціального працівника є ключовим документом, що визначає морально-етичні принципи, якими повинні керуватися професіонали соціальної сфери. У сучасних умовах соціальна робота в Україні є невід'ємною частиною суспільного розвитку, і від дотримання етичних норм соціальними

працівниками залежить ефективність їхньої діяльності та довіра громадськості. Роль соціальної роботи зростає в умовах економічних і соціальних викликів, що виникають у зв'язку з процесами глобалізації, економічної нестабільності та соціальної нерівності.

Етичний кодекс соціального працівника – це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом. Кодекс слугує дороговказом у професійній діяльності, сприяючи створенню етичної культури серед соціальних працівників.

У міжнародній практиці основним є документ **«Global social work statement of ethical principles»** розроблений професійною асоціацією «Міжнародна федерація соціальних працівників (**International Federation of Social Workers, IFSW**)»[144], та виступає нормативною базою для забезпечення якості послуг у сфері соціальної роботи. Український варіант відображає його глобальні етичні принципи, адаптовані до місцевих умов та потреб українського суспільства.

Вітчизняний **«Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України»**[93] також базується на принципах, закладених у міжнародних документах, таких як: Загальна декларація прав людини[30], Європейська соціальна хартія[102], тощо... Він враховує національні особливості та законодавчу базу, що регулює діяльність у соціальній сфері. Наприклад, Закон України «Про соціальні послуги»[107] визначає правові та організаційні засади надання соціальних послуг, що є основою для реалізації етичних норм.

Етичний кодекс передбачає такі ключові **принципи**:

Повага до гідності кожної людини. Спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані визнавати унікальність кожної особистості, дотримуватись принципу рівності та уникати дискримінації за будь-якими ознаками. Цей принцип є основою для забезпечення прав і свобод клієнтів. Практична реалізація цього принципу включає надання рівних можливостей усім групам населення, незалежно від їхнього соціального статусу, віку чи фізичних можливостей.

Пріоритетність інтересів клієнтів. Фахівці з соціальної роботи застосовують усі свої знання, вміння та зусилля, щоб допомогти окремим людям, сім'ям, групам, спільнотам і громадам у їхньому розвитку, а також для вирішення конфліктів і подолання їхніх наслідків.

Толерантність. Соціальні працівники проявляють толерантність до різних емоційних реакцій клієнтів, мають високий рівень професійної підготовки та зберігають спокій, витримку й терпимість за будь-яких обставин. Вони приймають проблеми й життєві обставини клієнтів незалежно від їхнього способу життя, поведінки, соціального чи національного походження, статі та інших характеристик.

Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта. Фахівці із соціальної роботи співпрацюють із клієнтами, прагнучи найефективніше вирішувати завдання, що постають, задля задоволення їхніх інтересів. Вони заохочують добровільну участь клієнтів у процесі отримання соціальних послуг, сприяючи

їхній максимально можливій самостійності у вирішенні соціальних проблем та діях у відповідних ситуаціях. Фахівці створюють доброзичливу атмосферу взаємодії, оскільки довіра до соціального працівника є ключовою умовою успішної соціальної роботи.

Доступність послуг. Фахівці із соціальної роботи надають допомогу кожному, хто звертається до них за захистом, підтримкою, консультацією чи порадою, незалежно від статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціального чи расового походження, віросповідання, мови, політичних переконань або сексуальної орієнтації.

Конфіденційність. Однією з головних норм етичного кодексу є дотримання конфіденційності інформації, отриманої від клієнтів. Соціальні працівники повинні забезпечувати захист особистих даних і використовувати їх виключно в професійних цілях. Це включає належне документування випадків та уникнення розголошення інформації без згоди клієнта.

Дотримання норм професійної етики. Соціальні працівники мають постійно підвищувати свій професійний рівень, слідкувати за новими дослідженнями та практиками в соціальній сфері, щоб надавати якісні послуги клієнтам. Умовою професійної компетентності є безперервна освіта, участь у тренінгах, семінарах та конференціях, а також обмін досвідом із колегами. Соціальні працівники беруть участь у розробці та реалізації заходів соціальної політики, спрямованих на забезпечення добробуту людини, спільноти й громади. Вони несуть відповідальність за розвиток і дотримання професійних стандартів у вирішенні практичних завдань соціальної роботи.

Відповідальність перед суспільством. Соціальні працівники повинні діяти в інтересах суспільства, сприяти соціальній справедливості та працювати над вирішенням соціальних проблем, дотримуючись законодавства та моральних принципів. Цей принцип охоплює активну участь у суспільних ініціативах і адвокацію інтересів найбільш вразливих верств населення.

Етичний кодекс є важливим інструментом для забезпечення професійної етики та моралі в соціальній роботі. Його **значення** полягає у:

Захисті прав клієнтів. Кодекс сприяє створенню довірчих відносин між соціальними працівниками та клієнтами. Довіра клієнтів є основою ефективної соціальної роботи.

Регуляції професійної поведінки. Кодекс слугує орієнтиром для працівників у складних етичних ситуаціях. Соціальні працівники часто стикаються з моральними дилемами, де кодекс допомагає знайти правильне рішення.

Підвищенні престижу професії. Дотримання етичних норм допомагає формувати позитивний імідж соціальних працівників у суспільстві. Етичність діяльності підвищує довіру як клієнтів, так і громадськості загалом.

Сприянні професійному розвитку. Етичний кодекс стимулює соціальних працівників до самовдосконалення та відповідальності за якість своєї роботи.

На жаль, в Україні не всі фахівці соціальної сфери дотримуються правил встановлених Етичним кодексом, це викликано наступними **причинами**:

Недостатнє фінансування. Недофінансування соціальної сфери ускладнює дотримання етичних норм, оскільки працівники часто стикаються з обмеженими ресурсами для виконання своїх обов'язків. Це може включати недостатню кількість персоналу, відсутність технічного обладнання та необхідних матеріалів для роботи.

Емоційне вигорання. Через високий рівень емоційного навантаження соціальні працівники можуть зіштовхуватися з труднощами у дотриманні етичних принципів, таких як терпимість і професійна дистанція. Психологічна підтримка працівників є важливою складовою забезпечення їхньої етичної стійкості.

Недосконалість законодавчої бази. Іноді українське законодавство недостатньо регулює окремі аспекти соціальної роботи, що створює простір для етичних дилем. Це стосується, наприклад, правового регулювання роботи з уразливими групами населення або умов надання допомоги в надзвичайних ситуаціях.

Відсутність механізмів контролю. В Україні поки що недостатньо розвинені механізми контролю за дотриманням етичних норм у соціальній сфері. Це ускладнює оцінку якості роботи соціальних працівників і притягнення до відповідальності за порушення етичних стандартів.

Етичний кодекс в Україні є фундаментом для професійної діяльності у соціальній сфері. Він спрямований на забезпечення прав клієнтів, підтримання високих стандартів професіоналізму та вирішення соціальних проблем. Однак ефективна реалізація етичних норм потребує підтримки з боку держави, забезпечення належних умов праці та підвищення рівня професійної підготовки соціальних працівників. Крім того, важливо вдосконалювати механізми контролю за дотриманням етичних норм і забезпечувати соціальних працівників необхідними ресурсами для виконання їхніх обов'язків.

9.4 Адвокація як основа соціального партнерства між клієнтом та соціальним працівником

Адвокація є одним із ключових компонентів соціальної роботи, що дозволяє забезпечити права та інтереси клієнтів, а також створити умови для їхньої інтеграції у суспільство. У контексті України, де соціальні зміни відбуваються швидко, а система соціального захисту переживає трансформацію, адвокація стає важливим інструментом соціального партнерства між клієнтами та соціальними працівниками.

Адвокація (від англ. «advocacy») означає захист прав та інтересів особи або групи осіб, що перебувають у вразливому становищі. Вона охоплює процеси інформування, представлення інтересів та створення умов для прийняття рішень, що враховують потреби клієнта. У соціальній роботі адвокація спрямована на вирішення соціальних проблем, подолання бар'єрів доступу до ресурсів і формування справедливих відносин у суспільстві.

Ключовими **складовими** адвокації є: *інформування* (надання клієнтам актуальної інформації про їхні права та можливості); *захист інтересів*

(представлення інтересів клієнтів у стосунках із державними органами, громадськими організаціями та іншими інституціями); *підтримка клієнтів* (забезпечення емоційної, моральної та практичної підтримки у складних життєвих ситуаціях).

Соціальне партнерство у соціальній роботі є співпрацею між клієнтом і соціальним працівником, що базується на взаємній довірі, розумінні та підтримці. У цьому контексті *соціальний працівник виступає не лише як посередник між клієнтом і соціальними інституціями, а й як адвокат, який сприяє досягненню позитивних змін у житті клієнта.*

Основні **принципи** соціального партнерства при здійсненні адвокації соціального клієнта:

Рівність. Клієнт і соціальний працівник спільно приймають рішення, враховуючи потреби та можливості клієнта.

Взаємоповага. Кожна сторона поважає думку, цінності та права іншої сторони.

Активна участь. Клієнт бере активну участь у вирішенні своїх проблем.

Прозорість. Відкритий доступ до інформації та чітке розуміння процесу прийняття рішень.

Індивідуальний підхід (інклюзивність). Кожен клієнт отримує послуги, враховуючи його унікальні потреби та обставини.

Адвокація у соціальному партнерстві відіграє важливу роль, зокрема **забезпечує:** *захист прав клієнтів* (соціальні працівники допомагають клієнтам у взаємодії з державними органами, медичними установами, роботодавцями тощо..); *підвищення соціальної обізнаності* (інформування клієнтів про їхні права, можливості залучення ресурсів); *розвиток самозахисту* (формування у клієнтів навичок самостійного вирішення проблем); *створення нових можливостей* (сприяння соціальній та професійній адаптації клієнтів).

Адвокація в умовах української реальності стикається з численними соціальними **викликами**, зокрема: соціально-економічна нерівність, військові конфлікти та внутрішнє переміщення населення; низький рівень довіри до державних інституцій; недостатня фінансова підтримка соціальної сфери.

В цих умовах адвокація стає важливим інструментом підтримки вразливих груп населення, таких як внутрішньо переміщені особи, люди з інвалідністю, багатодітні сім'ї та інші. Соціальні працівники в Україні активно використовують адвокацію для забезпечення доступу клієнтів до соціальних послуг, покращення житлових умов та відновлення справедливості.

Значну роль відіграє адвокація на рівні громадських організацій, які доповнюють діяльність державних установ. Вони здійснюють моніторинг порушень прав людини, проводять публічні кампанії та лобіюють зміни до законодавства.

Таким чином, **інструментами** адвокації є:

Юридична підтримка. Надання допомоги у складанні заяв, скарг та звернень до суду.

Освітні заходи. Проведення тренінгів та семінарів для клієнтів.

Медіація. Вирішення конфліктів між клієнтом та іншими сторонами.

Публічні кампанії. Привернення уваги суспільства до соціальних проблем клієнтів.

Співпраця з громадськими організаціями. Координація зусиль для досягнення кращих результатів.

Соціальні медіа. Використання цифрових платформ для підвищення обізнаності та мобілізації підтримки.

Для подальшого розвитку адвокації в Україні необхідно: зміцнити співпрацю між державними установами та громадськими організаціями; підвищити рівень професійної підготовки соціальних працівників; впроваджувати сучасні технології в адвокаційну діяльність; розробити та реалізувати програми з популяризації прав людини серед населення.

Адвокація є невід'ємною складовою соціальної роботи та основою соціального партнерства між клієнтом і соціальним працівником. Вона забезпечує захист прав клієнтів, формує довіру до соціальних інституцій і сприяє досягненню позитивних змін у суспільстві. У контексті сучасної України, адвокація відіграє ключову роль у підтримці вразливих груп населення та розвитку ефективної системи соціального захисту.

9.5 Медіація як вид представництва інтересів соціального клієнта

Медіація є одним із сучасних способів вирішення конфліктів та забезпечення ефективного представництва інтересів соціального клієнта. В умовах розбудови правової держави та демократичного суспільства в Україні значення медіації постійно зростає. Цей процес забезпечує можливість сторонам конфлікту самостійно знаходити взаємоприйнятні рішення за допомогою *спеціально підготовленого нейтрального посередника – медіатора*. Особливо важливим є використання медіації у сфері соціальної роботи, де основною метою є захист прав та інтересів вразливих категорій населення. Розгляд основних аспектів медіації у цьому контексті дозволяє оцінити її ефективність та перспективи розвитку в Україні.

Медіація – це позасудовий процес альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за допомогою медіатора, що сприяє взаєморозумінню між сторонами та досягненню добровільної угоди.

У правовому контексті медіація в Україні регулюється рядом нормативно-правових актів, серед яких ключову роль відіграють:

Закон України «Про медіацію»[96], прийнятий у 2021 році, який визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту, закріплює основні *принципи медіації* (добровільність, конфіденційність, нейтральність медіатора, рівність сторін та орієнтацію на досягнення консенсусу), статус медіатора, тощо;

Державний стандарт соціальної послуги медіації[20], прийнятий у 2024 році, який визначає зміст, обсяг, умови, порядок надання та показники соціальної послуги медіації.

Медіація має широке застосування у різних сферах суспільного життя, включаючи бізнес, сімейні відносини, трудові спори, кримінальні провадження та соціальну роботу. Основною метою медіації є пошук взаємовигідного рішення, яке враховує інтереси всіх сторін конфлікту.

Соціальна робота спрямована на допомогу людям, які знаходяться у складних життєвих обставинах. У цьому контексті *медіація виступає інструментом для вирішення конфліктів між соціальними клієнтами та іншими учасниками соціальних відносин: членами родини, роботодавцями, державними органами чи іншими інституціями*. Суспільство постійно стикається із викликами, що зумовлюють конфліктність: економічні труднощі, соціальна нерівність, дисбаланс у правах і обов'язках громадян. У таких умовах медіація стає ефективним механізмом для пом'якшення суперечностей та уникнення ескалації конфліктів.

Основні **напрямки** використання медіації в соціальній роботі:

Сімейні конфлікти. Медіація використовується для вирішення спорів між подружжям, батьками та дітьми, а також у випадках розподілу опіки над дитиною. Це сприяє збереженню сімейних відносин та створенню сприятливого середовища для дітей.

Конфлікти в трудовій сфері. У соціальній роботі медіація може бути інструментом для захисту трудових прав клієнтів, зокрема в ситуаціях дискримінації чи неправомірного звільнення. Вона сприяє налагодженню діалогу між роботодавцем і працівником.

Вирішення конфліктів у громадах. Медіація сприяє налагодженню діалогу між різними групами населення у випадках соціальної напруги чи конфліктів на місцевому рівні. Наприклад, це може бути врегулювання спорів між сусідами, організація взаємодії між громадами чи вирішення конфліктів на етнічному ґрунті.

Медіатор, який працює із соціальними клієнтами, має враховувати низку **специфічних факторів**:

Психоемоційний стан клієнта. Соціальні клієнти часто переживають стрес або травматичний досвід, тому важливо забезпечити емоційно комфортне середовище для вирішення конфлікту. Медіатор повинен бути емпатичним та здатним створити атмосферу довіри.

Соціально-економічний контекст. Медіатор має враховувати обмежені ресурси клієнта та його залежність від зовнішньої допомоги. Це може включати аналіз економічного стану клієнта, доступ до медичних чи соціальних послуг.

Мультидисциплінарний підхід. Співпраця з іншими фахівцями – психологами, юристами, соціальними працівниками – є невід'ємною частиною успішної медіації. Такий підхід забезпечує всебічну підтримку клієнта.

Переваги впровадження медіації в Україні:

Зниження соціальної напруги та запобігання ескалації конфліктів. Медіація дозволяє уникнути тривалих судових процесів, які часто супроводжуються психологічним тиском на сторони конфлікту.

Економія часу та ресурсів у порівнянні з судовими процесами. Учасники конфлікту можуть швидше досягти домовленостей, зекономивши фінансові та часові ресурси.

Підвищення рівня довіри між сторонами конфлікту. Медіація сприяє формуванню культури конструктивного діалогу, що особливо важливо для суспільства, яке прагне до демократичних перетворень.

Проблеми впровадження медіації в Україні:

Низький рівень обізнаності населення про механізми медіації. Багато громадян не знають про можливість використання медіації як альтернативного способу вирішення спорів.

Недостатня кількість сертифікованих медіаторів. Відсутність належної підготовки фахівців обмежує доступність медіаційних послуг для населення.

Відсутність усталеної практики використання медіації в державних та недержавних установах. Інституційна підтримка медіації перебуває на початковій стадії розвитку.

Для забезпечення **успішного впровадження** медіації в соціальну сферу України необхідно:

Розробити освітні програми для підготовки кваліфікованих медіаторів. Це може включати створення спеціалізованих курсів у вищих навчальних закладах та проведення тренінгів для практикуючих соціальних працівників.

Провести інформаційні кампанії з популяризації медіації серед населення. Це сприятиме підвищенню довіри до цього методу та його більш широкому застосуванню.

Інтегрувати медіацію в систему соціальних послуг, що надаються державними та недержавними організаціями. Важливо включити медіацію до програм соціального захисту населення, щоб забезпечити її доступність для найбільш вразливих категорій громадян.

Сприяти міжнародній співпраці. Досвід інших країн може стати цінним джерелом для вдосконалення практики медіації в Україні.

Медіація як вид представництва інтересів соціального клієнта має значний потенціал для вирішення конфліктів та захисту прав вразливих категорій населення в Україні. Її впровадження сприяє формуванню культури мирного вирішення спорів, підвищенню соціальної стабільності та довіри до соціальних інституцій. Для досягнення цих цілей необхідно забезпечити належну правову, організаційну та освітню базу, а також сприяти популяризації медіації серед населення. Лише комплексний підхід до розвитку цієї сфери дозволить реалізувати весь її потенціал.

Питання для самостійної роботи

9.1. Історія формування соціального партнерства у сфері соціальної допомоги, соціальних послуг та соціального замовлення.

9.2. Роль соціального партнерства у розвитку територіальних громад.

9.3. Адвокація як основа соціального партнерства між клієнтом та соціальним працівником.

9.4. Соціальне замовлення як форма соціального партнерства у сфері соціальної роботи.

9.5. Посередництво (медіація) як вид представництва інтересів соціального клієнта.

9.6. Дії соціального працівника при здійсненні представництва інтересів клієнта.

9.7. Приклади роботи соціального працівника як менеджера соціальних послуг.

9.8. Посередницька процедура як функціональний обов'язок соціального працівника.

9.9. Професійні якості соціального працівника.

9.10. Соціальне партнерство та його роль у формуванні міжсекторальної співпраці у процесі надання соціальних послуг.

Тести

1. *Вказати визначення поняття соціальне партнерство в соціальній роботі:*

– це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

- це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;

- це співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави;

2. *Вказати визначення поняття емпатія:*

- це співпереживання, розуміння стосунків, почуттів, психічних станів іншої особи в формі співпереживання;

- це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;

- це організація збору коштів на волонтерські, або інші цілі через онлайн-платформи;

– це стале уявлення про спеціаліста чи організацію, яке формується на основі їхньої діяльності, комунікації та взаємодії із суспільством та визначає рівень професійної довіри;

3. Вказати визначення поняття соціальне замовлення:

– це комплекс заходів організаційно-правового характеру з розробки соціальних програм і соціальних проектів за рахунок бюджетних та інших коштів шляхом підписання соціальних контрактів на конкурсній основі з максимальним залученням усіх можливих стейкхолдерів;

- це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;

- це організація збору коштів на волонтерські, або інші цілі через онлайн-платформи;

- це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання трудових, соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі або організації;

4. Вказати, які нормативно-правові акти регулюють соціальне замовлення?

– Закон України «Про соціальні послуги», постанова КМУ «Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення»;

- Кодекс законів про працю України, Конституція України;

- Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про соціальні послуги»;

- Закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про волонтерську діяльність»;

- Конвенція Міжнародної організація праці «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм», постанова КМУ «Про затвердження Порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів»;

5. Вказати визначення поняття Етичний кодекс соціального працівника:

– це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом.;

– це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою

вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

- це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;

6. Вказати, яка організація прийняла *«Global social work statement of ethical principles»*?

- Міжнародна федерація соціальних працівників;
- Рада Європи;
- Організація Об'єднаних Націй;
- Червоний Хрест;
- ЮНІСЕФ;

7. Вказати визначення поняття *адвокація*:

- це захист прав та інтересів особи або групи осіб, що перебувають у вразливому становищі.

- це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом.;

- це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

- це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому;

8. Вказати принципи соціального партнерства при здійсненні адвокації соціального клієнта:

- рівності, взаємоповаги, активної участі, прозорості, інклюзивності;
- рівності, взаємоповаги, активної участі, прозорості, маржинальності;
- рівності, взаємоповаги, дієвості, прозорості, маржинальності;
- рівності, взаєморозуміння, дієвості, прозорості, маржинальності;
- рівності, взаєморозуміння, дієвості, ефективності, маржинальності;

9. Вказати визначення поняття медіація:

- це позасудовий процес альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за допомогою медіатора, що сприяє взаєморозумінню між сторонами та досягненню добровільної угоди;
- це захист прав та інтересів особи або групи осіб, що перебувають у вразливому становищі;
- це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом;
- це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;
- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

10. Вказати, які нормативно-правові акти регулюють медіацію?

- Закон України «Про медіацію», Державний стандарт соціальної послуги медіації;
- Закон України «Про соціальні послуги», Державний стандарт соціальної послуги медіації;
- Кодекс законів про працю України, Закон України «Про медіацію»;
- Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про медіацію»;
- Закони України «Про соціальний діалог в Україні», Державний стандарт соціальної послуги медіації;

Рекомендовані джерела

1. Державний стандарт соціальної послуги медіації. Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24#Text> (дата звернення: 14.01.2025).
2. Загальна декларація прав людини. Декларація (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 резолюція 217 А / Генеральна Асамблея ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 09.01.2025).
3. Лях Т., Петрович В., Спірін А. Інструменти соціальної адвокації прав та інтересів вразливих груп населення. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 3. С. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.8>
4. Петрович Ж.В., Датченко Н.А. Міжнародний досвід упровадження соціального замовлення як засобу забезпечення найкращих інтересів дитини. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна*

робота». 2023. № 2(53). С. 112–116. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.53.112-116>

5. Петрочко Ж.В., Датченко Н.А. Сутність та особливості впровадження соціального замовлення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2021. № 2(49). С 155-159. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.49.155-159>

6. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України. Наказ Міністерства України у справах молоді та спорту від 09.09.2005 № 1965 / Міністерство України у справах молоді та спорту. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text> (дата звернення: 09.01.2025).

7. Про затвердження Порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2013 № 324 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.01.2025).

8. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 14.01.2025).

9. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Закон України від 4.09.2006 № 137-V / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> дата звернення: 09.01.2025).

10. Про соціальні послуги. Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 09.01.2025).

11. Яремко О.М. Право на медіацію як соціальну послугу: проблеми реалізації в територіальних громадах України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. № 78. С. 419-424. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.2.68>

12. Global social work statement of ethical principles. URL: <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2018/07/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-1.pdf> (дата звернення: 12.01.2025).

ТЕМА 10. КОНФЛІКТИ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ

10.1 Сутність, учасники та типи конфліктів

Конфлікт є невід'ємною частиною життя суспільства. Він виникає внаслідок розбіжностей між людьми, групами чи організаціями та може проявлятися у різних формах. Розуміння сутності, учасників і типів конфліктів є важливим для ефективного вирішення спорів, уникнення ескалації та збереження гармонії у соціумі.

Конфлікт визначається як *протистояння між двома або більше сторонами, що виникає через суперечливі інтереси, цінності, переконання або цілі*. У його основі лежить взаємодія, яка включає зіткнення позицій чи прагнень учасників. Конфлікти можуть бути конструктивними або деструктивними. Конструктивні конфлікти сприяють розвитку, зміні соціальних структур, пошуку нових рішень. Деструктивні, навпаки, руйнують відносини та створюють негативні наслідки для сторін.

Основні **характеристики** конфлікту:

Наявність сторін – учасники конфлікту, які мають різні позиції або інтереси.

Суперечливі інтереси – розбіжності, що є підставою для конфлікту.

Емоційна напруженість — емоційний компонент, який часто супроводжує конфлікти.

Динаміка розвитку – конфлікт проходить певні **стадії**: виникнення, ескалація, вирішення або завершення.

Учасниками конфлікту є всі сторони, які беруть участь у протистоянні. Їх можна класифікувати на:

Основні учасники – сторони, між якими безпосередньо виникає конфлікт.

Опосередковані учасники – особи чи групи, які підтримують одну зі сторін або впливають на перебіг конфлікту.

Третя сторона – посередники, арбітри чи організації, що допомагають у вирішенні конфлікту.

Роль кожного учасника визначається їхніми інтересами, ресурсами та впливом. Важливо також враховувати соціальні, культурні та психологічні фактори, що впливають на поведінку учасників.

Класифікація конфліктів базується на різних критеріях, зокрема на природі учасників, причинах і масштабах. Основні **типи конфліктів**:

1. За суб'єктами конфлікту:

Міжособистісні конфлікти – виникають між окремими особами через розбіжності у поглядах, цінностях чи інтересах.

Групові конфлікти – відбуваються між групами людей, наприклад, колективами на роботі чи соціальними спільнотами.

Міжнародні конфлікти – протистояння між державами чи націями через політичні, економічні чи культурні причини.

2. За причинами виникнення:

Ресурсні конфлікти – виникають через обмеженість ресурсів (землі, грошей, часу тощо).

Ціннісні конфлікти – пов'язані з розбіжностями у переконаннях, принципах чи світогляді.

Статусні конфлікти – викликані боротьбою за соціальний статус чи визнання.

3. За формою прояву:

Відкриті конфлікти – сторони явно висловлюють свої претензії та діють публічно.

Приховані конфлікти – незадоволення існує, але не проявляється у відкритих діях.

4. За наслідками:

Конструктивні конфлікти – ведуть до покращення ситуації, розвитку та вирішення проблем.

Деструктивні конфлікти – створюють негативні наслідки для учасників та оточення.

5. За сферою виникнення:

Соціальні конфлікти – виникають у суспільстві між різними соціальними групами через розбіжності в економічному статусі, культурних цінностях чи політичних поглядах. Прикладом є протистояння між багатими та бідними або між різними етнічними групами.

Політичні конфлікти – пов'язані з боротьбою за владу, політичні рішення чи ідеологічні розбіжності, наприклад, конфлікти між політичними партіями чи рухами.

Економічні конфлікти – спричинені розподілом ресурсів, економічними інтересами чи нерівністю у доходах, можуть виникати як на рівні організацій, так і між країнами.

Культурні конфлікти – пов'язані з розбіжностями у традиціях, релігії, мові чи інших культурних аспектах. Такі конфлікти часто спостерігаються у мультикультурних суспільствах.

Трудові конфлікти – виникають у сфері праці між роботодавцями та працівниками через умови праці, оплату чи порушення трудових прав.

Сімейні конфлікти – відбуваються в сімейному колі через особистісні розбіжності, фінансові труднощі чи інші проблеми взаємодії.

Освітні конфлікти – виникають у навчальних закладах між учнями, студентами, викладачами або адміністрацією через різні очікування чи порушення правил.

Ефективне вирішення конфліктів передбачає використання різних **методів**, зокрема:

Переговори – процес досягнення взаємоприйнятної рішення шляхом обговорення.

Арбітраж – передача конфлікту на вирішення незалежному органу поза межами державної судової системи.

Медіація – залучення нейтральної третьої сторони для сприяння вирішенню конфлікту поза судовим процесом.

Компроміс – пошук рішення, що частково задовольняє інтереси всіх сторін.

Консенсус – досягнення загальної згоди між сторонами конфлікту.

Отже, конфлікт є складним соціальним явищем, яке може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Розуміння його сутності, учасників і типів дозволяє краще аналізувати причини конфліктів та знаходити ефективні способи їх вирішення. Конструктивний підхід до конфліктів сприяє розвитку суспільства та встановленню гармонійних відносин.

10.2 Сутність, структура, причини та механізм соціального конфлікту

Соціальний конфлікт є важливим елементом суспільного життя, який відображає напругу та протиріччя між різними соціальними групами, індивідами чи інституціями. Його вивчення дозволяє глибше зрозуміти природу соціальних відносин, а також розробити методи вирішення та запобігання конфліктів. Конфлікт, як соціальне явище, притаманний будь-якому суспільству, адже він є результатом багатогранної взаємодії між людьми, що мають різні потреби, цілі та цінності.

Соціальний конфлікт можна визначити як *зіткнення інтересів, цінностей, цілей або потреб різних соціальних суб'єктів, що призводить до протистояння між ними*. Він виникає внаслідок невідповідності між очікуваннями та реальністю, а також у разі розбіжностей у сприйнятті світу. Конфлікт є нормальним явищем у суспільстві і виконує як деструктивні, так і конструктивні функції, він не лише відображає напруженість у суспільстві, але й може бути двигуном змін, сприяючи вдосконаленню соціальних відносин.

Соціальний конфлікт є невіддільним від динаміки суспільного життя. У процесі конфлікту можуть виявлятися соціальні проблеми, які раніше залишалися прихованими, а також формуватися нові підходи до їхнього вирішення. Відсутність конфліктів у суспільстві може свідчити про його стагнацію або відсутність розвитку. Тому конфлікти є *не лише негативним явищем, але й джерелом змін і прогресу*.

Основні **рис**и соціального конфлікту:

- наявність протиріч між суб'єктами;
- активна взаємодія між сторонами;
- орієнтація на досягнення певної мети або зміну ситуації;
- можливість ескалації та переходу до різних форм протистояння.

Соціальні конфлікти мають низку **особливостей**, які відрізняють їх від інших видів протиріч:

Динамічність. Соціальні конфлікти можуть змінювати форму, інтенсивність та масштаб у процесі розвитку. Наприклад, локальний конфлікт може перерости у масштабний соціальний протест.

Поліаспектність. Соціальні конфлікти охоплюють різні сфери життя (економічну, політичну, культурну). Часто один і той самий конфлікт має декілька аспектів.

Взаємозалежність. Дії однієї сторони соціального конфлікту завжди впливають на іншу. Це створює цикл дії та протидії, який може бути складно розірвати.

Соціальна природа. Соціальні конфлікти виникають на основі суспільних відносин та взаємодій, вони відображають структурні проблеми суспільства.

Структура соціального конфлікту включає такі основні **елементи**:

Суб'єкти соціального конфлікту – це індивіди, групи чи інституції, які беруть участь у протистоянні. Вони можуть мати різний соціальний статус, ресурси та вплив на хід конфлікту. Наприклад, у міжкласових конфліктах суб'єктами є представники різних соціальних класів, які змагаються за ресурси чи вплив у суспільстві.

Об'єкт соціального конфлікту – причина, через яку виникає конфлікт (ресурси, влада, територія, ідеї тощо). Об'єкт може бути матеріальним (земля, гроші) або нематеріальним (ідеї, ідеології).

Інцидент – подія, яка стає безпосереднім приводом для початку соціального конфлікту. Інцидент може бути випадковим чи навмисним, але саме він актуалізує приховані протиріччя.

Динаміка соціального конфлікту – розвиток конфліктної ситуації, що включає етапи загострення, вирішення чи загасання. Наприклад, ескалація може включати різні форми протестів, страйків чи навіть насильницьких дій.

Причини соціального конфлікту поділяються на *об'єктивні та суб'єктивні*:

Об'єктивні причини:

Соціально-економічна нерівність (різниця в доходах, доступі до ресурсів). Нерівний розподіл ресурсів стає джерелом конфліктів у багатьох суспільствах.

Дискримінація за ознаками раси, статі, віку тощо. Наприклад, гендерна нерівність може призводити до протестів чи рухів за права жінок.

Протиріччя між традиціями та інноваціями в суспільстві. У деяких випадках це може проявлятися як боротьба між поколіннями.

Суб'єктивні причини:

Розбіжності в цінностях, поглядах та переконаннях. Наприклад, конфлікти на релігійному чи ідеологічному ґрунті.

Психологічна несумісність між учасниками. Особисті характеристики людей також впливають на конфлікти.

Недостатня комунікація чи помилкове розуміння один одного. Неправильна інтерпретація намірів іншої сторони часто посилює конфлікт.

Механізм соціального конфлікту описує процес його розвитку та вирішення, зокрема для нього характерні такі **етапи**:

Виникнення конфліктної ситуації: з'являється напруга між сторонами через об'єктивні або суб'єктивні причини. Наприклад, економічна криза може створити умови для зростання соціальної напруги.

Усвідомлення конфлікту: сторони починають усвідомлювати свої протиріччя та формулювати свої інтереси. Це може проявлятися у висуванні вимог чи протестів.

Ескалація: загострення протиріч, перехід до відкритого протистояння (словесного, економічного чи навіть фізичного). Наприклад, страйки, мітинги чи бойові дії.

Вирішення конфлікту: застосування методів врегулювання, таких як переговори, медіація, арбітраж або насильницьке втручання. Успішне вирішення залежить від готовності сторін до компромісу.

Завершення: конфлікт може завершитися повним або частковим вирішенням, чи його замороженням. У деяких випадках конфлікт переходить у латентну фазу.

Класифікація соціальних конфліктів подібна до типового поділу конфліктів:

За масштабом: міжособистісні, міжгрупові, національні, міжнародні. Наприклад, конфлікти між державами чи всередині однієї країни.

За причинами: економічні, політичні, ідеологічні, культурні. Економічні конфлікти часто пов'язані з нерівним розподілом ресурсів, тоді як політичні – з боротьбою за владу.

За формою: відкриті та приховані. Наприклад, приховані конфлікти можуть проявлятися у вигляді саботажу.

За тривалістю: короткострокові та довготривалі. Довготривалі конфлікти можуть тривати десятиліттями.

Конфлікт виконує як негативні, так і позитивні **функції**:

Негативні функції:

Дестабілізація соціальної системи. Наприклад, економічні кризи можуть призводити до соціальних заворушень.

Руйнування відносин між сторонами. Конфлікти можуть спричинити втрату довіри.

Зростання напруги в суспільстві. Це може призводити до посилення соціальної ізоляції окремих груп.

Позитивні функції:

Стимулювання змін у суспільстві. Конфлікти часто стають каталізаторами реформ.

Розв'язання накопичених протиріч. Наприклад, соціальні рухи можуть сприяти забезпеченню рівності прав.

Формування нових соціальних норм. Конфлікти допомагають адаптувати суспільство до нових умов.

Ефективне управління соціальними конфліктами передбачає використання загальних та спеціальних методів вирішення конфліктів: переговорів, медіації, арбітражу, примирення, соціальних реформ.

Примирення – це встановлення довірливих відносин між сторонами конфлікту через поступки чи взаємні вибачення. Примирення можливе у випадках, коли сторони готові до діалогу.

Соціальні реформи – це усунення структурних причин соціальних конфліктів шляхом змін у суспільстві. Наприклад, підвищення рівня соціальної справедливості може значно зменшити кількість конфліктів.

Іноді застосовуються **комплексні** підходи, які поєднують кілька методів вирішення конфліктів. Це дозволяє врахувати всі аспекти проблеми та досягти довготривалих результатів.

Соціальний конфлікт є складним і багатогранним явищем, яке відіграє важливу роль у житті суспільства. Хоча конфлікти можуть мати руйнівні наслідки, вони також сприяють прогресу, виявленню нових ідей та пошуку ефективних рішень. Розуміння природи та механізмів соціальних конфліктів є ключовим для їх успішного вирішення та забезпечення гармонійного розвитку суспільства. В умовах сучасного світу, де взаємодія між різними культурами, ідеологіями та інтересами стає дедалі інтенсивнішою, важливість ефективного управління соціальними конфліктами лише зростає.

10.3 Профілактика та способи вирішення сімейних конфліктів

Сімейні конфлікти є невід'ємною частиною міжособистісних стосунків у сімейному середовищі. Вони виникають внаслідок різноманітних причин: різниці у світоглядах, цінностях, життєвих цілях чи навіть у буденних ситуаціях. Незважаючи на свою поширеність, конфлікти можуть завдавати шкоди емоційному благополуччю членів сім'ї та негативно впливати на їхні стосунки. Водночас правильно організоване вирішення конфліктів може сприяти розвитку та зміцненню сім'ї.

Сімейний конфлікт – це зіткнення інтересів, поглядів, цінностей або потреб між членами сім'ї, яке може супроводжуватися емоційною напругою, суперечками або навіть кризовими ситуаціями. Він може виникати між подружжям, батьками й дітьми, братами й сестрами. Суть конфлікту полягає в протистоянні двох або більше сторін, кожна з яких прагне відстояти власні позиції.

Основними причинами сімейних конфліктів є:

Розбіжності у поглядах на виховання дітей. У сім'ях нерідко трапляються суперечки щодо методів виховання. Батьки можуть мати різні уявлення про те, як дисциплінувати дітей, який стиль навчання обрати та які цінності прищеплювати.

Фінансові труднощі. Гроші є однією з найчастіших причин конфліктів у сім'ї. Різні погляди на бюджетування, витрати та заощадження можуть викликати напругу між подружжям.

Невідповідність очікувань від подружнього життя. Багато конфліктів виникає через те, що один із партнерів очікує від стосунків більше, ніж готовий дати інший.

Недостатня комунікація або її відсутність. Нездатність обговорювати свої проблеми, переживання та бажання часто призводить до накопичення образ і нерозуміння.

Зовнішні впливи. Конфлікти можуть бути спричинені втручанням родичів, друзів або впливом роботи, що забирає надто багато часу і сил.

Характерними **особливостями** сімейних конфліктів є:

Емоційна насиченість та тривалість. Через тісний зв'язок між членами сім'ї такі конфлікти часто зачіпають глибокі особисті почуття, що може ускладнювати їхнє вирішення.

Замкненість у колі сім'ї. Конфлікти рідко стають відомими поза її межами, оскільки багато родин вважають такі ситуації приватною справою.

Взаємозалежність. Учасники конфлікту пов'язані спільними обов'язками, емоційними зв'язками та інтересами, що ускладнює повне розв'язання конфлікту без компромісу.

Вплив на інших членів сім'ї. Навіть якщо конфлікт виникає між двома людьми, його наслідки можуть зачіпати дітей, родичів або навіть друзів родини.

Накопичувальний ефект. У сімейних конфліктах часто присутній елемент накопичення образ або невирішених питань, які ускладнюють ситуацію.

Профілактика сімейних конфліктів передбачає дотримання принципів взаємоповаги, відкритості та взаєморозуміння. Важливим аспектом профілактики є усвідомлення того, що уникнення конфлікту не завжди є правильним рішенням. Головне – навчитися вести конструктивний діалог та спільно шукати рішення.

Основними **заходами** профілактики є:

Розвиток комунікативних навичок. Члени сім'ї мають навчитися висловлювати свої думки та емоції у ненасильницький спосіб. Важливо слухати один одного, уникаючи критики чи звинувачень.

Чітке розподілення ролей та обов'язків. Це дозволяє уникнути нерівномірного навантаження та непорозумінь. Наприклад, спільне виконання домашніх справ зміцнює відчуття командної роботи.

Регулярне проведення спільного часу. Сімейні вечори, спільні подорожі, святкування важливих подій та традиції допомагають зміцнювати зв'язок між членами сім'ї.

Робота з власними емоціями. Управління гнівом, стресом та іншими негативними емоціями сприяє гармонійним стосункам. Це можна досягти через заняття спортом, медитацію або консультації з психологом.

Навчання розв'язанню конфліктів. Регулярні тренінги або читання літератури з цієї теми допомагають вдосконалити навички ефективного спілкування.

Існує декілька підходів до **вирішення** сімейних конфліктів, які можна розділити на такі **етапи**:

Визначення причин конфлікту. Сторони повинні усвідомити, що стало джерелом проблеми. Без розуміння причин вирішення конфлікту може бути поверхневим і тимчасовим.

Комунікація. Відверта, але конструктивна розмова є ключовим етапом у вирішенні конфліктів. Важливо висловлювати свої почуття та потреби, використовуючи фрази «я відчуваю», а не «ти завжди».

Пошук компромісів. Обидві сторони мають бути готові йти на поступки заради досягнення спільної мети. Наприклад, розробка плану, який враховує потреби всіх учасників, допомагає мінімізувати протиріччя.

Медіація. У складних випадках можна залучити сторонню особу (психолога чи посередника), яка допоможе врегулювати конфлікт. Медіатор забезпечує нейтральну атмосферу для обговорення.

Вибачення та примирення. Щире визнання помилок та вибачення допомагають відновити довіру між членами сім'ї. Це особливо важливо у випадках, коли конфлікт зачепив глибокі почуття.

В Україні існує чимало організацій, які займаються допомогою у вирішенні сімейних конфліктів, а саме:

Управління (центри) соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Вони діють у кожному регіоні України та надають психологічну підтримку, консультації щодо вирішення конфліктів і допомогу в кризових ситуаціях[124].

Урядова «гаряча лінія» для постраждалих від торгівлі людьми та домашнього насильства. Номер 15-47 працює цілодобово та забезпечує підтримку й перенаправлення до відповідних установ[125].

Громадські організації. Наприклад, «Ла Страда Україна» пропонує послуги телефонів довіри, тренінги та підтримку для жінок і дітей, які постраждали від насильства в сім'ї[17].

Центри життєстійкості «Fox House». Це спеціалізовані установи, які працюють із сім'ями в кризових ситуаціях, допомагають у подоланні конфліктів та надають підтримку жінкам і дітям, які опинилися у складних життєвих обставинах. Окрім того, такі центри сприяють розвитку дітей з різними освітніми, фізичними, розумовими та психологічними потребами[32].

Центри сімейної психології. Такі установи надають психологічну допомогу як індивідуально, так і всією сім'єю. Вони проводять тренінги, консультації та заняття для розвитку комунікативних навичок. Успішним прикладом такої діяльності є Центр здоров'я та розвитку «Коло сім'ї»[129].

Служби медіації. Такі служби функціонують як спеціалізовані установи, або при навчальних закладах, судах, громадських організаціях працюють професійні медіатори, які допомагають сторонам досягти порозуміння. Зокрема, в Україні функціонують Національна асоціація медіаторів України[74], Український Центр Медіації та переговорів[122].

Релігійні громади. Вони часто пропонують духовну підтримку та програми для зміцнення сімейних цінностей. Багатьом вірянам простіше відкрити свою проблему священнику і попросити поради в нього, чим звертатись у спеціалізовані установи.

Сімейні конфлікти є природною частиною життя, проте їхнє правильне вирішення відіграє важливу роль у зміцненні родини. Головне – розуміти причини конфлікту, спільно працювати над його вирішенням та розвивати навички конструктивної комунікації. Профілактика конфліктів, побудована на взаємоповазі та відкритості, допомагає створити гармонійне середовище в сім'ї. Важливо пам'ятати, що кожен конфлікт є можливістю для особистісного зростання і зміцнення родинних зв'язків.

10.4 Склад та функції мобільних груп реагування на сімейні конфлікти

Домашнє насильство є серйозною соціальною проблемою, яка негативно впливає на фізичний та психологічний стан постраждалих, а також на суспільство в цілому. З метою ефективного реагування на випадки домашнього насильства в Україні створено мобільні бригади (групи) соціально-психологічної допомоги. Ці бригади надають оперативну підтримку постраждалим, забезпечуючи комплексний підхід до вирішення проблеми.

Мобільні бригади формуються з кваліфікованих спеціалістів, які мають відповідні знання та досвід для надання допомоги постраждалим від домашнього насильства. До **складу** бригади зазвичай входять:

Психолог. Надає психологічну підтримку та консультування постраждалим, допомагає подолати травматичний досвід та відновити емоційний баланс. Психологи також проводять групові та індивідуальні тренінги для осіб, які пережили насильство.

Соціальний працівник. Оцінює соціальні потреби постраждалих, надає інформацію про доступні ресурси та послуги, допомагає у вирішенні соціально-побутових питань. Соціальний працівник може сприяти оформленню документів, що підтверджують факт насильства, а також допомагати у взаємодії з державними структурами.

Юрист. Надає консультації щодо правового захисту постраждалих, роз'яснює можливі шляхи отримання судового захисту, допомагає складати заяви до правоохоронних органів.

Представник правоохоронних органів. У деяких випадках до складу бригади можуть входити представники поліції, які забезпечують безпеку постраждалих та проводять розслідування випадків насильства.

Водій з автомобілем. Забезпечує мобільність бригади, що дозволяє оперативно реагувати на виклики та надавати допомогу в різних місцях. Транспортні засоби обладнані необхідними засобами для перевезення постраждалих до притулків або медичних закладів.

Такий склад забезпечує ефективну та оперативну роботу бригади, дозволяючи надавати комплексну допомогу постраждалим від насильства. Проте необхідно відмітити, що залежно від специфіки та у зв'язку з економією коштів, склад бригади може варіюватися, або бути скорочений.

Мобільні бригади виконують широкий спектр **завдань**, спрямованих на підтримку постраждалих та запобігання повторним випадкам насильства:

Реагування на виклики. Бригади виїжджають на місця, де зафіксовано випадки домашнього чи гендерно зумовленого насильства, надаючи екстрену допомогу постраждалим.

Психологічна підтримка. Психолог бригади проводить індивідуальні консультації, допомагаючи постраждалим впоратися з емоційними наслідками насильства та розробляючи стратегії подолання травми.

Соціальний супровід. Соціальний працівник інформує постраждалих про їхні права, доступні ресурси та послуги, допомагає у взаємодії з іншими установами та організаціями.

Юридичні консультації. Постраждалі отримують консультації щодо складання заяв до правоохоронних органів, отримання судових приписів щодо заборони контакту з кривдником тощо.

Планування безпеки. Бригада допомагає постраждалим розробити індивідуальний план безпеки, який включає заходи щодо захисту від повторних випадків насильства.

Інформаційно-просвітницька діяльність. Бригади проводять заходи, спрямовані на підвищення обізнаності населення про проблему насильства, його наслідки та способи запобігання.

Співпраця з іншими службами. Мобільні бригади тісно взаємодіють з правоохоронними органами, медичними установами, соціальними службами та громадськими організаціями для забезпечення комплексної підтримки постраждалих.

Станом на липень 2022 року в Україні діяло 30 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги у 17 містах[5]. Вони надавали консультації постраждалим з правових, медичних, психологічних та інших питань. З початком повномасштабної війни кількість звернень до таких бригад зросла, що підкреслює їхню важливу роль у підтримці населення в кризових ситуаціях.

Окрім того, мобільні бригади тісно співпрацюють із громадськими організаціями та міжнародними фондами, що дозволяє розширювати спектр їхньої діяльності та залучати додаткові ресурси для допомоги постраждалим. Значну роль у підтримці цих бригад відіграють проекти, фінансовані міжнародними партнерами, такими як UNFPA[157] та UNICEF[136], які допомагають забезпечувати бригади необхідними матеріалами, транспортом та навчанням фахівців.

У різних регіонах України мобільні бригади також займаються просвітницькою діяльністю, проводячи тренінги, семінари та лекції для громадян, правоохоронців і медичних працівників щодо запобігання та розпізнавання випадків домашнього насильства. У деяких містах працюють спеціалізовані мобільні групи, орієнтовані на підтримку вразливих груп населення, таких як люди з інвалідністю, літні особи та внутрішньо переміщені особи.

Мобільні бригади соціально-психологічної допомоги відіграють ключову роль у системі реагування на домашнє та гендерно зумовлене насильство в Україні. Їхній склад та функції забезпечують оперативну та комплексну підтримку постраждалих, сприяючи зниженню рівня насильства та підвищенню обізнаності населення про цю проблему.

10.5 Інститут сімейної медіації в Україні

Сімейна медіація – це альтернативний спосіб вирішення конфліктів, що виникають у сімейних відносинах. Вона дозволяє сторонам конфлікту досягти взаємного розуміння та знайти компроміс без звернення до суду. В Україні інститут сімейної медіації перебуває на стадії розвитку, проте вже має законодавче підґрунтя та практичне застосування. Його популярність поступово

зростає завдяки позитивним результатам у вирішенні сімейних спорів та зменшенню навантаження на судову систему.

Сімейна медіація – це позасудовий процес, у якому нейтральний посередник (медіатор) допомагає членам сім'ї знайти прийнятне рішення у спірних питаннях, таких як розлучення, поділ майна, встановлення порядку спілкування з дітьми та інші аспекти сімейних відносин. Медіація базується на принципах добровільності, конфіденційності, нейтральності та взаємоповаги сторін. Крім того, вона спрямована не лише на вирішення конкретного конфлікту, а й на відновлення та зміцнення комунікації між сторонами.

В Україні **правове регулювання** сімейної медіації здійснюється на основі таких нормативних актів:

Закон України «Про медіацію»[96], який визначає правові засади проведення медіації;

Сімейний кодекс України, що містить норми про порядок вирішення сімейних спорів[119];

Цивільний процесуальний кодекс України, що передбачає можливість врегулювання спору за допомогою медіації[130];

Постанови Кабінету Міністрів України, накази профільних міністерств та відомств, що регламентують діяльність медіаторів, їх сертифікацію[94] та стандарти соціальних послуг[20].

Крім цього, існують міжнародні акти, які впливають на розвиток медіації в Україні, зокрема *Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод*[26], яка наголошує на необхідності мирного вирішення спорів.

Сімейна медіація має ряд **переваг** у порівнянні із судовим вирішенням спорів:

- економія часу та коштів;
- гнучкість процесу та можливість знайти індивідуальне рішення;
- підтримка психологічного комфорту учасників конфлікту;
- збереження добрих відносин між членами сім'ї;
- участь сторін у формуванні рішення, що підвищує ймовірність його виконання;
- можливість залучення психологів та інших фахівців для комплексного вирішення проблеми.

Процес сімейної медіації включає наступні **етапи**:

- попередня консультація та роз'яснення суті медіації;
- підписання угоди про медіацію;
- проведення переговорів та визначення інтересів сторін;
- розробка взаємовигідного рішення;
- фіксація досягнутих домовленостей у письмовій формі;
- контроль за виконанням домовленостей та, за необхідності, додаткові зустрічі для коригування угоди.

Попри позитивні аспекти сімейної медіації, в Україні існують певні **проблеми** її впровадження, зокрема: недостатнє поширення інформації про

переваги медіації; відсутність достатньої кількості кваліфікованих медіаторів; низька довіра громадян до альтернативних методів вирішення спорів; відсутність обов'язковості медіації перед судовими процесами; відсутність широкого державного фінансування програм медіації. Відповідно для подальшого **розвитку** інституту сімейної медіації необхідно:

- проведення просвітницьких заходів для населення;
- запровадження програм підготовки медіаторів;
- розширення законодавчого регулювання та інтеграція медіації в судову систему;
- державна підтримка медіації у вигляді фінансування та популяризації цього методу вирішення конфліктів;
- введення сімейної медіації як обов'язкового етапу перед судовим розглядом спорів.

Сімейна медіація є ефективним інструментом вирішення конфліктів, що сприяє збереженню гармонії у родині та запобігає затяжним судовим процесам. В Україні цей інститут поступово розвивається, проте потребує подальшої підтримки на державному рівні та активного впровадження у правову практику. Важливо, щоб суспільство усвідомило цінність мирного вирішення спорів, що дозволить покращити сімейні відносини та зменшити кількість конфліктних ситуацій.

Питання для самостійної роботи

- 10.1. Визначення сутності поняття конфлікт.
- 10.2. Типи конфліктів.
- 10.3. Причини конфліктів.
- 10.4. Основні учасники конфліктних ситуацій.
- 10.5. Структура, функції, причини та механізм соціального конфлікту.
- 10.6. Способи регулювання конфліктів.
- 10.7. Алгоритм вирішення конфліктних ситуацій.
- 10.8. Профілактика та попередження виникнення соціальних конфліктів.
- 10.9. Склад та функції мобільних груп реагування на сімейні конфлікти.
- 10.10. Інститут сімейної медіації в Україні.

Тести

1. Вказати типи конфліктів за наслідками:

- конструктивні, деструктивні;
- відкриті, приховані;
- міжособистісні, групові, міжнародні;
- ресурсні, ціннісні, статусні;
- соціальні, політичні, економічні, культурні, трудові, сімейні, освітні;

2. Вказати типи конфліктів за формами прояву:

- відкриті, приховані;
- міжособистісні, групові, міжнародні;

- ресурсні, ціннісні, статусні;
- конструктивні, деструктивні;
- соціальні, політичні, економічні, культурні, трудові, сімейні, освітні;

3. Вказати визначення поняття соціальний конфлікт:

- це зіткнення інтересів, цінностей, цілей або потреб різних соціальних суб'єктів, що призводить до протистояння між ними;
- це протистояння між двома або більше сторонами, що виникає через суперечливі інтереси, цінності, переконання або цілі;
- це протистояння пов'язане з боротьбою за владу, політичними рішеннями чи ідеологічними розбіжностями;
- протистояння спричинене розподілом ресурсів, економічними інтересами чи нерівністю у доходах;

4. Вказати визначення поняття соціальні реформи:

- це усунення структурних причин соціальних конфліктів шляхом змін у суспільстві;
- це передача конфлікту на вирішення незалежному органу поза межами державної судової системи;
- це встановлення довірливих відносин між сторонами конфлікту через поступки чи взаємні вибачення;
- це позасудовий процес альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за допомогою медіатора, що сприяє взаєморозумінню між сторонами та досягненню добровільної угоди;
- це пошук рішення, що частково задовольняє інтереси всіх сторін конфлікту;

5. Вказати, який телефонний номер урядової «гарячої лінії» з питань протидії торгівлі людьми та домашньому насильству?

- 1547;
- 1512;
- 1539;
- 1549;
- 1545;

6. Вказати визначення поняття сімейний конфлікт:

- це зіткнення інтересів, поглядів, цінностей або потреб між членами сім'ї, яке може супроводжуватися емоційною напругою, суперечками або навіть кризовими ситуаціями;
- це зіткнення інтересів, цінностей, цілей або потреб різних соціальних суб'єктів, що призводить до протистояння між ними;
- це протистояння між двома або більше сторонами, що виникає через суперечливі інтереси, цінності, переконання або цілі;

- протистояння спричинене розподілом ресурсів, економічними інтересами чи нерівністю у доходах;

7. *Вказати, які міжнародні організації підтримують діяльність мобільних бригади соціально-психологічної допомоги?*

- UNFPA, UNICEF;
- Habitat for Humanity; *Razom for Ukraine*;
- International Committee of the Red Cross;
- UN Volunteers;
- Amnesty International

8. *Вказати, хто не входить до складу мобільної бригади соціально-психологічної допомоги?*

- фармацевт;
- психолог;
- соціальний працівник;
- представник правоохоронних органів;
- водій;

9. *Вказати визначення поняття сімейна медіація:*

– це позасудовий процес, у якому нейтральний посередник (медіатор) допомагає членам сім'ї знайти прийнятне рішення у спірних питаннях, таких як розлучення, поділ майна, встановлення порядку спілкування з дітьми та інші аспекти сімейних відносин;

– це позасудовий процес альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за допомогою медіатора, що сприяє взаєморозумінню між сторонами та досягненню добровільної угоди;

– це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом;

– це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта;

- це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства;

10. *Вказати, який нормативно-правовий акти регулює сертифікацію сімейних медіаторів?*

- Наказ про затвердження Порядку підтвердження спеціалізації медіатора для надання послуг з медіації, проведення якої забезпечують центри з надання безоплатної правничої допомоги;

- Кодекс законів про працю України;
- Сімейний кодекс України;
- Цивільний процесуальний кодекс України;
- Європейська конвенція з прав людини;

Рекомендовані джерела

1. Барабашук Г.В., Казарян Г.М. Роль особистісної зрілості подружжя у вирішенні сімейних конфліктів. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 6. С.70-76. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.6.11>
2. Бевз Г.М., Петренко І.В. Соціальний конфлікт: інноваційні комунікативні технології врегулювання: практичний посібник. Кропивницький: Інститут соціальної та політичної психології, 2020. 144 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/722660/1/PetrenkoBevzPosibnik2020maket.pdf> (дата звернення: 20.01.2025).
3. В Україні діють 30 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги: як звернутися? URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/art4> (дата звернення: 23.01.2025).
4. Гарафонова О.І., Стаднічук Р.В. Соціальний конфлікт: сутність та теорія. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2023. № 33. С. 14-17. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.33.2>
5. Громадська правозахисна організація «Ла Страда Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/> (дата звернення: 20.01.2025).
6. Інклюзивний центр розвитку «Fox House». URL: <https://www.fox-house.com.ua/> (дата звернення: 21.01.2025).
7. Ковальська Н.М., Демченко В.М. Управлінський конфлікт і медіація як засіб його вирішення. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2024. № 3. С. 352-358. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2024.3.44>
8. Кругла Т.О. Сімейний конфлікт: причини виникнення, попередження, врегулювання. *Медсестринство*. 2018. № 4. С. 71-74. DOI: <https://doi.org/10.11603/2411-1597.2017.4.8557>
9. Національна асоціація медіаторів України. URL: <https://namu.com.ua/ua/> (дата звернення: 23.01.2025).
10. Опанасенко О. Виникнення соціального конфлікту через бездіяльність державних органів влади. *Scientific Collection «InterConf+»*. 2023. № 40(183). С. 260-268. DOI : <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.12.2023.024>
11. Про затвердження Порядку підтвердження спеціалізації медіатора для надання послуг з медіації, проведення якої забезпечують центри з надання безоплатної правничої допомоги. Наказ Координаційного центру з надання правничої допомоги від 15 серпня 2024 року № 95 / Координаційний центр з надання правничої допомоги. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095419-24#Text> (дата звернення: 18.01.2025).
12. Український Центр Медіації та переговорів. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/> (дата звернення: 23.01.2025).

13. Управління соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Луцької міської ради. URL: <https://csssdm.lutskrada.gov.ua/> (дата звернення: 20.01.2025).
14. Урядова «гаряча лінія» з питань протидії торгівлі людьми та домашньому насильству 1547. URL: <https://ukc.gov.ua/v-ukrayini-za-telefonnym-nomerom-1547/> (дата звернення: 20.01.2025).
15. Центр здоров'я та розвитку «Коло сім'ї». URL: <https://k-s.org.ua/about-us/> (дата звернення: 23.01.2025).
16. Чеховська І.В., Довга М.О. Медіація як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів. *Ірпінський юридичний часопис: науковий журнал*. 2023. № 3(12). С. 123-138. DOI: [https://doi.org/10.33244/2617-4154.3\(12\).2023.123-138](https://doi.org/10.33244/2617-4154.3(12).2023.123-138)
17. UNFPA Україна. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk> (дата звернення: 23.01.2025).

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

Адвокація – це захист прав та інтересів особи або групи осіб, що перебувають у вразливому становищі.

Арбітраж – це передача конфлікту на вирішення незалежному органу поза межами державної судової системи.

Біпартизм – це співпраця між роботодавцями та працівниками без участі держави.

Волонтерство – це добровільна, безкорислива діяльність, спрямована на допомогу іншим людям або суспільству в цілому.

Генеральна угода – це нормативно-правовий акт, що укладається на національному рівні між представниками трьох сторін соціального діалогу (держави, об'єднання роботодавців і профспілок) з метою забезпечення соціальної стабільності, регулювання трудових відносин та створення сприятливих умов для економічного розвитку країни.

Дискримінація – це цілеспрямоване, обдумане, несправедливе обмеження прав та свобод найманих працівників, яка мінімізує їх здатність здійснювати трудову діяльність.

Екологічна відповідальність бізнесу – це складова соціальної відповідальності бізнесу, під якою розуміється соціально-економічна діяльність малих та великих підприємств направлена на відновлення екологічної рівноваги, порушеної їхніми виробничими процесами; включає заходи, що направлені на будівництво додаткових очисних споруд, впровадження замкнутих виробничих циклів, перехід на відновлювальні джерела енергії, зменшення викиду парникових газів, підтримку екологічних організацій, формування екологічної свідомості у працівників та місцевої громади тощо.

Економічний конфлікт – це протистояння спричинене розподілом ресурсів, економічними інтересами чи нерівністю у доходах.

Емпатія – це співпереживання, розуміння стосунків, почуттів, психічних станів іншої особи в формі співпереживання.

Етичний кодекс соціального працівника – це система правил і принципів сформованих в документі, які регламентують поведінку соціальних працівників у професійній діяльності, визначають їх моральні зобов'язання перед клієнтами, колегами, організаціями та суспільством загалом.

Колективна угода – це нормативний акт між профспілками, роботодавцями та урядом, яка охоплює широкий спектр соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному чи загальнодержавному рівні.

Колективний договір – це правовий акт, який укладається між роботодавцем (уповноваженим органом) і працівниками (їх представниками) для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі або організації.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення

чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Колективні переговори – це процес, у якому усі зацікавлені сторони домовляються щодо умов праці та соціальних гарантій.

Колективно-договірне регулювання – це складова соціального діалогу, що передбачає укладання колективних договорів і угод, які регламентують умови праці, оплати, соціальні гарантії та інші аспекти трудових відносин.

Компроміс – це пошук рішення, що частково задовольняє інтереси всіх сторін конфлікту.

Консенсус – це досягнення загальної згоди між сторонами конфлікту.

Конфлікт – це протистояння між двома або більше сторонами, що виникає через суперечливі інтереси, цінності, переконання або цілі.

Краудфандинг – це організація збору коштів на волонтерські, або інші цілі через онлайн-платформи.

Культурний конфлікт – це протистояння пов'язане з розбіжностями у традиціях, релігії, мові чи інших культурних аспектах.

Медіатор – це нейтральний посередник спеціально підготовлений для проведення медіації.

Медіація – це позасудовий процес альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за допомогою медіатора, що сприяє взаєморозумінню між сторонами та досягненню добровільної угоди.

Міжнародна організація праці (МОП) – це спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй, створена з метою забезпечення соціальної справедливості, підвищення стандартів праці та забезпечення прав працівників.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) - це інститут системи соціально-трудових відносин в Україні, її діяльність спрямована на врегулювання колективних трудових спорів, забезпечення соціальної стабільності та підтримку діалогу між роботодавцями та працівниками.

Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) – це інституція системи соціального діалогу в Україні, діяльність якої спрямована на досягнення консенсусу між урядом, роботодавцями та профспілками, узгодженню їх інтересів та формуванню стратегії соціально-економічного розвитку держави.

Освітній конфлікт – це протистояння у навчальних закладах між учнями, студентами, викладачами або адміністрацією через різні очікування чи порушення правил.

Патерналізм – це домінування держави в організації та регулюванні соціально-трудових відносин, їх всебічна адміністративна регламентація.

Первинна організація профспілки – це добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти.

Плюралізм – це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях.

Політичний конфлікт – це протистояння пов'язане з боротьбою за владу, політичними рішеннями чи ідеологічними розбіжностями.

Примирення – це встановлення довірливих відносин між сторонами конфлікту через поступки чи взаємні вибачення. Примирення можливе у випадках, коли сторони готові до діалогу.

Професійна спілка це – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Публічність – це здатність спеціаліста чи організації бути відомими у своєму середовищі, включає активну комунікацію з цільовою аудиторією, участь у публічних заходах, просування своїх досягнень через медіа та інші канали.

Репутація – це стале уявлення про спеціаліста чи організацію, яке формується на основі їхньої діяльності, комунікації та взаємодії із суспільством та визначає рівень професійної довіри.

Сімейна медіація – це позасудовий процес, у якому нейтральний посередник (медіатор) допомагає членам сім'ї знайти прийнятне рішення у спірних питаннях, таких як розлучення, поділ майна, встановлення порядку спілкування з дітьми та інші аспекти сімейних відносин.

Сімейний конфлікт – це зіткнення інтересів, поглядів, цінностей або потреб між членами сім'ї, яке може супроводжуватися емоційною напругою, суперечками або навіть кризовими ситуаціями.

Солідарність – це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів.

Соціальна відповідальність – це концепція, яка вимагає від окремих осіб, організацій та суспільства загалом усвідомлювати свій вплив на оточуюче середовище, економіку та суспільство, вона полягає у добровільному дотриманні етичних принципів, спрямованих на забезпечення сталого розвитку, гармонійних стосунків у суспільстві та підвищення якості життя.

Соціальна відповідальність бізнесу – це поняття, яке охоплює корпоративну соціальну відповідальність (діяльність великих компаній), соціальну відповідальність малого й середнього бізнесу та соціальну відповідальність окремо взятого працівника; передбачає їх взаємодію між собою в межах визначеної суспільної групи та в рамках затверджених державою мінімальних законодавчих вимог. Соціальна відповідальність передбачає вклад підприємства в соціально-економічний розвиток власних працівників, місцевої громади, регіону чи суспільства в цілому, який може бути в межах законодавчого мінімуму або значно його перевищувати, для того щоб підняти престиж свого бізнесу в очах громадськості та досягти прихованих економічних цілей.

Соціальне замовлення – це комплекс заходів організаційно-правового характеру з розробки соціальних програм і соціальних проектів за рахунок

бюджетних та інших коштів шляхом підписання соціальних контрактів на конкурсній основі з максимальним залученням усіх можливих стейкхолдерів.

Соціальне партнерство – це форма співпраці між різними суб'єктами суспільства: державними структурами, бізнесом, громадськими організаціями та громадянами, з метою вирішення соціальних проблем, забезпечення добробуту та сталого розвитку суспільства.

Соціальне партнерство в соціальній роботі – це процес співробітництва між клієнтом і соціальним працівником, що спрямований на вирішення соціальних проблем та покращення якості життя клієнта.

Соціальне партнерство у соціально-трудовій сфері – це система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по наявних конфліктних ситуаціях, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Соціальний діалог - це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний звіт – це документ, у якому організація надає інформацію про свою діяльність в соціальній, екологічній та економічній сферах з метою продемонструвати відповідальність компанії перед працівниками, клієнтами, інвесторами, громадами та іншими зацікавленими сторонами.

Соціальний конфлікт – це протистояння у суспільстві між різними соціальними групами через розбіжності в економічному статусі, культурних цінностях чи політичних поглядах.

Соціальні реформи – це усунення структурних причин соціальних конфліктів шляхом змін у суспільстві.

Соціально відповідальна держава – це форма організації державної влади, яка орієнтована на забезпечення гідного рівня життя населення, соціального захисту, збереження екології та підтримання рівноваги між економічними й соціальними інтересами.

Соціально-трудовий конфлікт – це ситуація за якої кожна із сторін трипартизму відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально – трудових відносинах.

Соціально-трудові відносини – це система трудових відносин, яка передбачає соціальний захист та соціальні гарантії для найманих працівників з боку роботодавців та держави.

Стейкхолдери – це всі сторони, які впливають або зацікавлені у діяльності організації, вони можуть бути внутрішніми (працівники, керівництво) та зовнішніми (споживачі, постачальники, громадські організації, урядові структури та інші).

Трипартизм – це співпраця між державою, роботодавцями та профспілками.

Трудовий конфлікт – це протистояння у сфері праці між роботодавцями та працівниками через умови праці, оплату чи порушення трудових прав.

Трудові відносини – це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними.

Федерація професійних спілок України (ФПУ) – це організація, що представляє інтереси працівників в Україні, її діяльність спрямована на захист трудових, соціально-економічних прав громадян, які працюють у різних сферах економіки.

Федерація роботодавців України (ФРУ) – це найбільше об'єднання роботодавців в Україні, яке представляє інтереси бізнесу на національному та міжнародному рівнях, метою діяльності є захист економічних прав та інтересів підприємств, створення сприятливого бізнес-середовища та сприяння сталому економічному розвитку країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабашук Г.В., Казарян Г.М. Роль особистісної зрілості подружжя у вирішенні сімейних конфліктів. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 6. С.70-76. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.6.11>
2. Бевз Г.М., Петренко І.В. Соціальний конфлікт: інноваційні комунікативні технології врегулювання: практичний посібник. Кропивницький: Інститут соціальної та політичної психології, 2020. 144 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/722660/1/PetrenkoBevzPosibnik2020maket.pdf> (дата звернення: 20.01.2025).
3. Благодійна організація «Разом для України». URL: <https://razomforukraine.org> (дата звернення: 12.01.2025).
4. Благодійний фонд «Повернись живим». URL: <https://savelife.in.ua> (дата звернення: 12.01.2025).
5. В Україні діють 30 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги: як звернутися? URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/art4> (дата звернення: 23.01.2025).
6. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 240-245. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/49.pdf> (дата звернення: 26.11.2024).
7. Вашкович В.В., Василенко О.Ю., Карабін Т.О. Посібник волонтера. Одеса: Видавн. дім «Гельветика», 2022. 88 с. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/41997>
8. Вісин В.В., Мартинюк Я.М. Соціальний діалог як механізм публічного управління у сфері соціально-трудових відносин. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 6. С. 9-14. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.6.1>
9. Всеукраїнський благодійний фонд «Серце до серця». URL: <https://sercedoserca.com.ua/> (дата звернення: 12.01.2025).
10. Гарафонов О.І., Стаднійчук Р.В. Соціальний конфлікт: сутність та теорія. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2023. № 33. С. 14-17. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.33.2>
11. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки. Угода від 14.05.2019 n0001120-19 / Кабінету Міністрів України; Мінсоцполітики України, ФПУ, інші. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text> (дата звернення: 07.01.2025).
12. Гербеда С.В. Соціальний діалог в Україні: теоретичні питання: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 152 с.
13. Головка О.В. Волонтерство в Україні: історико-правовий аспект. *Право і безпека*. 2023. № 2(89). С. 9-18. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.2.01>

14. Гостєва Н., Тулей П., Давиденко В., Шубін О., Приходько В. Стан соціального діалогу в Україні та позиції соціальних партнерів. Київ: Перспектива, 2021. 24 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18189-20210903.pdf> (дата звернення: 18.11.2024).
15. Гришина Ю.М, Чанишева Г.І. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 244-247. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-1/53>
16. Громадська організація «Волонтерська сотня». URL: <https://volunteer100.org/ua> (дата звернення: 12.01.2025).
17. Громадська правозахисна організація «Ла Страда Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/> (дата звернення: 20.01.2025).
18. Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_2168_88978048.pdf
19. Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).
20. Державний стандарт соціальної послуги медіації. Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24#Text> (дата звернення: 14.01.2025).
21. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).
22. Держзакупівлі PROZORRO. URL: <https://prozorro.gov.ua/uk> (дата звернення: 08.01.2025).
23. Деякі питання надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 № 450/ Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/450-2020-%D0%BF#n146> (дата звернення: 09.01.2025).
24. Досін Б.В. Юридичний зміст поняття соціальний діалог. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2023. С. 25-30. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.4>
25. Драгомирецька Н.М., Піроженко Н.В., Матвєєнко І.В. Державно-громадянське партнерство у сфері соціального розвитку: навч. посіб. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. 288 с.
26. Європейська конвенція з прав людини. Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950 / Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 18.01.2025).
27. Європейська соціальна хартія. Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 / Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 18.11.2024).
28. Єдиний державний веб-портал відкритих даних. URL: <https://data.gov.ua/> (дата звернення: 08.01.2025).
29. Єдиний портал державних послуг Дія. URL: <https://diia.gov.ua/> (дата

звернення: 08.01.2025).

30. Загальна декларація прав людини. Декларація (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 резолюція 217 А. / Генеральна Асамблея ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 09.01.2025).

31. Зіброва О. В., Любушкіна І.О., Тур І. Ю. Розвиток соціального партнерства у системі соціального захисту. *Причорноморські економічні студії*. 2021. №64. С. 7-10. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.64-1>

32. Інклюзивний центр розвитку «Fox House». URL: <https://www.fox-house.com.ua/> (дата звернення: 21.01.2025).

33. Ісайкіна О.Д. Соціальна відповідальність. навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М., 2018. 220 с. URL: <http://ephshair.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/3738>

34. Камбур А.В. Соціальне партнерство: навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький університет, 2024. 116 с. URL: https://psr-chnu.com.ua/new_docs/Соціальне%20партнерство_Навчальний%20посібник.pdf (дата звернення: 08.01.2025).

35. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 118-123. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118>

36. Ковальська Н.М., Демченко В.М. Управлінський конфлікт і медіація як засіб його вирішення. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2024. № 3. С. 352-358. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2024.3.44>

37. Кодекс законів про працю України. Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 06.01.2025).

38. Козак З.Я., Лещух Д.Р. Призупинення дії положень колективних договорів щодо безпечних і здорових умов праці. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 4. С. 122-135. DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-4-15>

39. Коленда Н.В. Соціальний діалог: сутність, оцінка дієвості та напрями активізації: Монографія. Луцьк: Терен, 2014. 192 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/16544>

40. Коленда Н.В., Колосок А. М., Черчик А. О., Черчик Л. М. Соціальне підприємництво та соціально відповідальний бізнес в системі забезпечення соціальної безпеки населення : монографія. Луцьк: Терен, 2017. 136 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/16520>

41. Коленда Н.В., Черчик Л. М., Колосок А. М. Соціальний діалог у системі забезпечення соціальної безпеки: теоретико-прикладний аспект: монографія. Луцьк : Терен, 2017. 156 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/16548>

42. Колосок А. М. Взаємодія соціальних партнерів при управлінні страховими процесами. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №10. С. 252 – 259. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/3474>

43. Колосок А. М. Засади розвитку соціально-трудового партнерства. *Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки*. 2007. № 12. С. 46-51. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1452>
44. Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірною процесу. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. №12. С. 76-83. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/3294>
45. Колосок А. М., Буднік С. В. Соціальна відповідальність в акваріумному бізнесі: економічні та педагогічні аспекти. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2019. № 4(20). С. 109 – 116. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-04-109-116>
46. Колосок А. М., Павлов В.І. Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія. Рівне: НУВГП, 2009. 223 с. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21745>
47. Колосок А. М., Скорук О. В. Практичні аспекти соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий журнал Луцького національного технічного університету «Економічний Форум»*. 2018. № 2. С. 349-355. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/23728>
48. Колосок А.М. Адресна матеріальна допомога як елемент соціально-відповідальної держави. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №12 (138). С. 127-132. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1463>
49. Колосок А.М. Електронне урядування – шлях до формування соціально відповідальної держави. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 6 (168) С. 417-422. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/24038>
50. Колосок А.М. Зарубіжний досвід формування національних тристоронніх органів соціального партнерства. *Ввічливість. Humanitas*. 2021. № 1. С. 66-73. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.1.11>
51. Колосок А.М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 10. С. 74-79. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1478>
52. Колосок А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: методичні вказівки для самостійної роботи. Луцьк: ПП «Поліграфія», 2013. 17 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1422>
53. Колосок А.М. Критерії оцінки соціальної відповідальності бізнесу. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2013. №5(254). С.78-82. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20538>
54. Колосок А.М. Пріоритети соціально-відповідальної політики регіону в контексті суспільно-економічних змін в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 10 (172) С. 230-234. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/24039>
55. Колосок А.М. Соціальна відповідальність: методичні вказівки до практичної та самостійної роботи. Луцьк: ПП «Поліграфія», 2016. 54 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/17923>
56. Колосок А.М. Соціальне страхування в контексті становлення

соціального діалогу. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №3. С. 129 – 135. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/3472>

57. Колосок А.М. Становлення соціальної відповідальності в аграрному бізнесі. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 1 (174). С. 231 - 235. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/12965>

58. Колосок А.М. Функціонування системи соціально-трудового партнерства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. №10. С. 91 – 100. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/3101>

59. Колосок А.М., Бичук І.О. Менеджмент соціальних послуг територіальної громади в умовах воєнного стану. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 3. С. 92-99. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.13>

60. Конституція України. Конституція від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

61. Кочубейник О.М. Соціальний діалог у вимірах когнітивного спілкування: монографія. Кропивницький: Інститут соціальної та політичної психології НАПН, 2018. 232 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712764/1/Monografiya2018.pdf>

62. Кравець Г.В. Соціальний діалог та соціальне партнерство: методичні рекомендації. Одеса: ОНУ, 2021. 23 с. URL: https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/edu-programm/psy/231_social_robota_magistr2020/MR_Sotsialnyi_dialoh_ta_sotsialne_partnerstvo.doc (дата звернення: 31.10.2024).

63. Кругла Т.О. Сімейний конфлікт: причини виникнення, попередження, врегулювання. *Медсестринство*. 2018. № 4. С. 71-74. DOI: <https://doi.org/10.11603/2411-1597.2017.4.8557>

64. Кузьміна М.О., Масюк О.П., Кузьмін В.В., Міщан І.В. Соціальне партнерство як інструмент підготовки соціального працівника у закладі вищої освіти. *Науковий журнал Хортицької національної академії*. 2021. №5. DOI: <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2021-5-18>

65. Кульчицький І.І. Соціальна відповідальність бізнесу. *Економіка і суспільство*. 2024. № 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-8>

66. Лаухіна Л. М., Кобзар Н. І., Рабіч О.В., Скачедуб С.А. Соціальне партнерство в Україні та його правове забезпечення. *Економічний простір*. 2020. № 162. С. 7-12. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/162-1>

67. Лях Т., Петрович В., Спірін А. Інструменти соціальної адвокації прав та інтересів вразливих груп населення. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 3. С. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.8>

68. Майстренко О. В. Напрями соціального партнерства: міжнародний досвід. *Економіка та суспільство*. 2021. № 27. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-15>

69. Мареніченко В.В., Шпортюк Н.Л., Добрянський А.В. Світовий досвід реалізації механізмів соціального партнерства та його застосування в Україні.

Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. №1(72). С. 58-63. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2022.1/11>

70. Маршавін, Ю.М., Кицак, Т.Г., Василенко, А. О. Соціальний діалог як інструмент подолання постпандемічного «синдрому». *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління.* 2022. №1(4). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-4-07-03>

71. Мацієвський Ю., Лук'янчук Я. Волонтерство та псевдоволонтерство в Україні: новий погляд крізь призму неформальних інститутів. *Політичні дослідження.* 2024. № 1(7). С. 19-41. DOI: <https://doi.org/10.53317/2786-4774-2024-1-2>

72. Методичні рекомендації Міністерства соціальної політики України щодо укладання та виконання колективних договорів. Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56 / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення: 10.01.2025).

73. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).

74. Національна асоціація медіаторів України. URL: <https://namu.com.ua/ua/> (дата звернення: 23.01.2025).

75. Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://nspp.org.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).

76. Національна соціальна сервісна служба України. URL: <https://nssu.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).

77. Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).

78. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2017. 222 с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/id/eprint/11226>

79. Опанасенко О. Виникнення соціального конфлікту через бездіяльність державних органів влади. *Scientific Collection «InterConf+».* 2023. № 40(183). С. 260-268. DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.12.2023.024>

80. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 31.10.2024).

81. Перхайло Н.А. Партнерство суб'єктів соціальної роботи: навчальний посібник. Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М., 2018. 206 с. URL: <http://ephshair.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/3653>

82. Петрочко Ж.В., Датченко Н.А. Міжнародний досвід упровадження соціального замовлення як засобу забезпечення найкращих інтересів дитини. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота».* 2023. № 2(53). С. 112–116. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.53.112-116>

83. Петрочко Ж.В., Датченко Н.А. Сутність та особливості впровадження соціального замовлення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота».* 2021.

№ 2(49). С 155-159. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.49.155-159>

84. Повалій Т.Л., Бойко О.П. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності: навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2021. 241 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86040>

85. Податковий кодекс України. Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

86. Поплавська О.М Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. № 26. С. 44-49. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/26_2_2019ua/10.pdf (дата звернення: 18.11.2024).

87. Потенціал і розвиток бізнесу: навч. посіб. / Кол. авт.: О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак, Л. В. Белінська, І. Г. Волинець, Н. О. Грицюк, Л. С. Громко, Т. І. Данилюк, А. М. Колосок, В. П. Левченко, Л. Г. Ліпич, В. В. Мальцева, Г. В. Миськів, І. Р. Мицишин, Т. В. Сак, О. В. Скорук, В. В. Тринчук, О. А. Хілуха, Т. О. Шматковська, Л. О. Ющишина; за ред. О. М. Полінкевич, Л.В. Шостак. Луцьк: Вежа-Друк, 2019. 482 с. URL: <http://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/16668>

88. Про благодійну діяльність та благодійні організації. Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

89. Про волонтерську діяльність. Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (дата звернення: 11.01.2025).

90. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Конвенція від 22.06.1970 № 131 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 18.11.2024).

91. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. Конвенція від 17.06.1999 № 182 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text (дата звернення: 30.11.2024).

92. Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів. Конвенція від 01.07.1949 № 98 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 18.11.2024).

93. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України. Наказ Міністерства України у справах молоді та спорту від 09.09.2005 № 1965 / Міністерство України у справах молоді та спорту. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text> (дата звернення: 09.01.2025).

94. Про затвердження Порядку підтвердження спеціалізації медіатора для надання послуг з медіації, проведення якої забезпечують центри з надання

безоплатної правничої допомоги. Наказ Координаційного центру з надання правничої допомоги від 15 серпня 2024 року № 95 / Координаційний центр з надання правничої допомоги. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095419-24#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

95. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 19.11.2024).

96. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 14.01.2025).

97. Про мінімальний вік для прийому на роботу. Конвенція від 26.06.1973 № 138 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 30.11.2024).

98. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text> (дата звернення: 07.12.2024).

99. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 23.12.2024).

100. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.11.2024).

101. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 21.11.2024).

102. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Закон України від 4.09.2006 № 137-V / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення: 09.01.2025).

103. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Конвенція від 29.06.1951 № 100 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 30.11.2024).

104. Про свободу асоціації та захист права на організацію. Конвенція від 09.07.1948 № 87 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 30.11.2024).

105. Про скасування примусової праці. Конвенція від 25.06.1957 № 105 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 30.11.2024).

106. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 12.11.2024).

107. Про соціальні послуги. Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

(дата звернення: 05.01.2025).

108. Про сприяння колективним переговорам. Конвенція від 9.06.1981 № 154 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 18.11.2024).

109. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм. Конвенція від 21.06.1976 № 144 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text (дата звернення: 18.11.2024).

110. Про утворення Національної служби посередництва і примирення. Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 06.12.2024).

111. Пшибельський В.В., Шматковська Т.О., Колосок А. М. Засади формування зеленої економіки на основі розвитку соціальної відповідальності бізнес-структур. *Агросвіт*. 2025. № 2. С. 75-80. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.2.75>

112. Пшибельський В.В., Шматковська Т.О., Колосок А. М. Розвиток зеленої економіки на засадах соціальної відповідальності. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2024. № 4(40). С. 55–62. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2024-04-55-62>

113. Реєстр волонтерів України. URL: <https://opendatabot.ua/open/volunteers> (дата звернення: 13.01.2025).

114. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/16040>

115. Руденко В.С. Волонтерство, як провідне явище в процесі забезпечення соціальної безпеки України: еволюція, значення, сучасний стан та проблематика. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-32>

116. Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. С. 56-61. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-11> (дата звернення: 11.11.2024).

117. Силенко Н.М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(80). С. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-4-80-15>

118. Синчук С.М., Ласько І.М. Соціальний діалог як договірний інструмент регулювання права на працю. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 10. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.61>

119. Сімейний кодекс України. Кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 06.01.2025).

120. Смовженко Т.С., Кузнєцова А. Я. Корпоративна соціальна відповідальність. Київ: УБС НБУ, 2010. 314 с.

121. Тупіков І.В. Нормативно-правове регулювання сфери дії колективних угод та договорів. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. № 4. С. 225-229. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.36>
122. Український Центр Медіації та переговорів. URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/> (дата звернення: 23.01.2025).
123. Український Червоний Хрест. URL: <https://redcross.org.ua/> (дата звернення: 12.01.2025).
124. Управління соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Луцької міської ради. URL: <https://cssdm.lutskrada.gov.ua/> (дата звернення: 20.01.2025).
125. Урядова «гаряча лінія» з питань протидії торгівлі людьми та домашньому насильству 1547. URL: <https://ukc.gov.ua/v-ukrayini-za-telefonnym-pomerom-1547/> (дата звернення: 20.01.2025).
126. Федерації професійних спілок України. URL: <https://www.fpsu.org.ua/> (дата звернення: 25.12.2024).
127. Федерація роботодавців України. URL: <https://fru.ua/ua/> (дата звернення: 31.10.2024).
128. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 / ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення: 18.11.2024).
129. Центр здоров'я та розвитку «Коло сім'ї». URL: <https://k-s.org.ua/about-us/> (дата звернення: 23.01.2025).
130. Цивільний процесуальний кодекс України. Кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 26.01.2025).
131. Чанишева Г.І., Щукін О.С, Потопахіна О.М. Соціальний діалог: навч.-метод. посіб. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/24083>
132. Черноус С., Тищенко О. Про концепцію трудового колективу в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2023. № 125(1). С.100-105. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/1.125-17>
133. Чеховська І.В., Довга М.О. Медіація як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів. *Ірпінський юридичний часопис: науковий журнал*. 2023. № 3(12). С. 123-138. DOI: [https://doi.org/10.33244/2617-4154.3\(12\).2023.123-138](https://doi.org/10.33244/2617-4154.3(12).2023.123-138)
134. Шапоренко О. І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 3. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.3.3>
135. Шуліка А.А. Історія становлення та передумови виникнення політики соціального партнерства. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*. 2010. С. 233-239. URL: <https://fip.dp.ua/index.php/FIP/article/view/456>
136. ЮНІСЕФ Україна. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/> (дата

звернення: 12.01.2025).

137. Яремко О.М. Право на медіацію як соціальну послугу: проблеми реалізації в територіальних громадах України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. № 78. С. 419-424. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.2.68>

138. Amnesty International. URL: <https://www.amnesty.org> (дата звернення: 12.01.2025).

139. Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. Michigan: Harper & Row, 1953. 247 с.

140. Carroll Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. 1991. Volume 34. Issue 4. P. 39-48. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)

141. Dahva Puja Sadewa, Ana Susi Mulyani. Social Responsibility in Business. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*. 2024. № 3(1). P. 129–136. DOI: <https://doi.org/10.55927/esa.v3i1.7756>

142. Dathe T., Dathe R., Dathe I., Helmold M. Corporate Social Responsibility (CSR), Sustainability and Environmental Social Governance (ESG): Approaches to Ethical Management. Springer, 2023. 203 с.

143. Global Reporting Initiative. GRI Standards. URL: <https://www.globalreporting.org> (дата звернення: 10.01.2025).

144. Global social work statement of ethical principles. URL: <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2018/07/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-1.pdf> (дата звернення: 12.01.2025).

145. Habitat for Humanity. URL: <https://www.habitat.org> (дата звернення: 13.01.2025).

146. Hiroyuki Tsunashima Exploring the partnership between the agriculture and social welfare sectors. *Open Access Government*. 2023. S. 1-4. DOI: <https://doi.org/10.56367/OAG-038-10691>

147. Integrated Reporting. URL: <https://www.integratedreporting.org> (дата звернення: 10.01.2025).

148. International Committee of the Red Cross. URL: <https://www.icrc.org/en> (дата звернення: 12.01.2025).

149. International Labour Organization (ILO). URL: www.ilo.org (дата звернення: 11.11.2024).

150. ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility. URL: <https://www.iso.org/standard/42546.html> (дата звернення: 10.01.2025).

151. Kamiński R., Khovrak I., Kolosok A., Kytsyuk I., Pavlikha N., Polinkevych O. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jako przedmiot sprawozdawczości niefinansowej w świetle regulacji prawnych i doświadczeń praktycznych w Polsce i na Ukrainie. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Poznaniu, 2020. 238 str. <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20969>

152. Kolosok A. M., Strichenez O. M. Establishing environmental responsibility of business in Ukraine. *Actual Problems of Economics*. 2016. № 5 (179).

P. 215-220. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/12966>

153. Lialiuk A., Kolosok A., Skoruk O., Hromko L., Hrytsiuk N. Consumer packaging as a tool for social and ethical marketing. *Innovative Marketing*. 2019. № 15. P. 76–88. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/im.15\(1\).2019.07](http://dx.doi.org/10.21511/im.15(1).2019.07)

154. Polinkevych O., Kolosok A. Rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu na Ukrainie. Ekonomiczne, społeczne i prawne aspekty zarządzania przedsiębiorstwami kontekst kryzysu polityczno-gospodarczego. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Poznaniu, 2022. S. 199-225. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20986>

155. SASB Standards. Sustainability Accounting Standards Board. URL: <https://www.sasb.org> (дата звернення: 10.01.2025).

156. UN Global Compact. The Ten Principles of the UN Global Compact. URL: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (дата звернення: 10.01.2025).

157. UNFPA Україна. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk> (дата звернення: 23.01.2025).

158. United Nations Volunteers. URL: <https://www.unv.org> (дата звернення: 11.01.2025).

159. United Nations. URL: <https://www.un.org/en> (дата звернення: 30.12.2024).

160. Volunteering charter European charter on the rights and responsibilities of volunteers. URL: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf (дата звернення: 11.01.2025).

161. Volunteerism and Legislation: a Guidance Note. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/handbooks/2016-07/volunteerism-and-legislation-guidance-note> (дата звернення: 13.01.2025).

Навчальне видання

Андрій Мирославович КОЛОСОК

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Навчальний посібник

Видання друкується в авторській редакції

Підписано до друку 28.05.2025. Формат 70×100 ¹/₁₆
Ум. друк. арк. 12,25. Обл.-вид. арк. 12,0. Зам. 225. Тираж 100.
Папір офсетний. Гарнітура Times. Друк цифровий.

Друк ФОП Мажула Ю. М.

43021, м. Луцьк, вул. Винниченка, 47/35.

Тел. моб. 096 61 66 277, e-mail: y.mazhula@gmail.com

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК № 7662 від 07 вересня 2022 року



Колосок Андрій Мирославович – к.е.н., доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки, гарант освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти «Соціальне забезпечення», автор понад 80 фахових наукових праць, серед яких – 6 монографій, 19 статей у наукометричній базі даних SciVerse Scopus та/або Web of Science Core Collection; понад 60 навчально-методичних праць, серед яких – 8 навчальних посібників.