



Ірина КРАВЕЦЬ<sup>1</sup>

## СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГУЛЮВАННІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

*Розкрито значення соціального партнерства як особливого типу суспільних відносин за умов ринкової економіки, коли неминуче виникають та загострюються проблеми зайнятості, безробіття, оплати праці, доходів населення. Наголошено, що особливу роль соціальне партнерство відіграє у регулюванні зайнятості як найважливішого складника соціально орієнтованої економіки, яка забезпечує формування та використання трудового потенціалу, розвиток людського капіталу та його безпосередній вплив на прогресивні можливості економіки та суспільства. Зазначено, що соціальне партнерство у сфері зайнятості передбачає організацію партнерської соціальної взаємодії, забезпечення постійного діалогу між суб'єктами відносин у трудовій сфері для досягнення згоди в питаннях працевлаштування, забезпечення безробітних робочими місцями, впровадження нових сучасних форм зайнятості, створення гідних умов праці на основі взаємовигідних домовленостей та їх виконання на мікро-, мезо- та макrorівнях управління цими процесами. Констатовано, що обмеження, які були спричинені глобальним поширенням коронавірусної хвороби через запровадження карантинних заходів, значною мірою вплинули на зміну масштабів зайнятості у бік її зменшення, зниження доходів населення, рівня та якості життя населення, поширення нерегламентованої зайнятості, у межах якої відсутній належний соціальний захист працівників. Визначено, що однією з провідних*

<sup>1</sup> кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, [kraveci16@ukr.net](mailto:kraveci16@ukr.net), <https://orcid.org/0000-0002-5543-6958>.



*проблем, яку необхідно вирішити, є реформування системи соціального партнерства. Підвищенню ефективності регулювання ринку праці в сучасних умовах сприятиме співпраця соціальних партнерів щодо запровадження гнучких форм зайнятості, розвитку професійної освіти, посилення соціального захисту працівників як інструменту переходу працівників у формальний сектор зайнятості, розширення можливостей суміщати трудове та сімейне життя тощо. Реалізації політики зайнятості в сучасних умовах сприятиме впровадження та розвиток спільної соціальної відповідальності партнерів у соціально-трудовій сфері із чітким визначенням різних форм відповідальності за невиконання досягнутих домовленостей.*

**Ключові слова:** соціальне партнерство, зайнятість, ринок праці, працевлаштування, соціально-трудові відносини, соціально відповідальна політика.

**Е**фективне управління трудовою сферою є провідним завданням уряду країни за будь-яких умов, оскільки лише завдяки праці створюються необхідні блага, формується добробут населення, відповідний рівень та якість життя, і, врешті-решт, конкурентоспроможність країни загалом. З розвитком ринкових відносин неминуче виникають та загострюються проблеми зайнятості, безробіття, оплати праці, доходів населення, вирішити які неможливо без розвитку соціального партнерства як ефективного механізму налагодження суспільних відносин. Це доводить досвід розвинених країн світу, які уже тривалий час застосовують принципи соціального партнерства для розв'язання проблем у сфері праці, наслідком чого є високий рівень та якість життя населення, а також високі рейтинги країн за шкалою людського розвитку. Особливу роль соціальне партнерство набуває в регулюванні зайнятості як одного з найважливіших складників соціально орієнтованої економіки, яка спрямована на ефективне використання накопиченого трудового потенціалу, розвиток та реалізацію людського капіталу та його безпосередній вплив на прогресивні можливості економіки та суспільства в цілому.

Значний внесок у розробку теоретичних та практичних засад розвитку соціального партнерства зробили О. М. Василенко, А. М. Колот, І. П. Мельник, І. Н. Пащенко, С. Л. Процюк, Н. Ф. Романова, Л. М. Савчук, І. Д. Шумляева та інші науковці. Водночас, зважаючи на посилення дисбалансу на ринку праці та погіршення становища економічно активного населення на ньому за умов коронавірусної пандемії, актуальність проблеми зростає, що вимагає проведення досліджень у цій царині з метою налагодження ефективної суспільної взаємодії у напрямі пошуку шляхів регулювання зайнятості населення.

*Мета статті* — висвітлення ролі, значення та напрямів соціального партнерства в забезпеченні регулювання зайнятості населення в економіці України в умовах поширення коронавірусної хвороби.



У сучасних умовах розвитку з ускладненням економічних, соціальних, інформаційних зв'язків, відносин, суспільних та виробничих технологій дедалі більшою стає потреба в розв'язанні проблем у будь-якій сфері на засадах соціального партнерства. Сьогодні це найефективніший інструмент, засіб, який дозволяє забезпечити ефективну реалізацію сучасної соціальної політики.

Соціальне партнерство передбачає об'єднання і добровільну співпрацю учасників у межах певної групи інтересів і, насамперед, між роботодавцями та їх об'єднаннями, працівниками та профспілковими організаціями; можливість участі працівників у прибутках та в управлінні; єднання і співпрацю між державою, місцевою владою, роботодавцями (представниками роботодавців) і працівниками (представниками працівників), засновану на договірних засадах (Генеральна угода, регіональна угода, галузева угода, колективний договір, трудовий договір, контракт), спрямовану на досягнення спільної мети.

Соціальне партнерство відбувається на базі соціального діалогу. Згідно зі статтею першою Закону України «Про соціальний діалог в Україні» під соціальним діалогом розуміють «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» [1].

На мікрорівні завданнями соціального партнерства є зняття чи принаймні зменшення протиріч між роботодавцями та найманими працівниками в контексті виконання ними своїх трудових зобов'язань на основі соціального співробітництва. На рівні макроекономіки метою соціального партнерства є задоволення запитів суб'єктів ринку праці — продавців і покупців робочої сили, на основі їхнього взаємоузгодження. Розвиток глобалізації економіки спричинив глибоку трансформацію сфери зайнятості, що супроводжується оновленням традиційних і появою цілком нових її форм, у результаті чого відбуваються зміни основних параметрів ринку праці (попиту, пропозиції, ціни робочої сили, розширення кола суб'єктів та інститутів тощо), а тому розвиток системи соціального партнерства є сьогодні на часі [2, с. 72]. Необхідність регулювання соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства є важливим, зважаючи на те, що в умовах ринку зростання конкуренції між господарюючими суб'єктами, боротьба за здешевлення ресурсів, зокрема трудових, найбільшою мірою відбиваються на трудовій сфері і позначаються на незахищеності працівників, зубожінні значної частки населення, поглиблення соціальної нерівності в суспільстві. У забезпеченні ефективного регулювання трудових відносин важливою є роль держави. Як доводить практика, «роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники прагнуть до підвищення заробітної плати, до безпеки і поліпшення умов праці, збереження робочих місць тощо. У цих умовах саме законодавчі й



виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців» [3]. Власне соціальне партнерство покликане не допускати руйнівних конфліктів, забезпечувати умови для розвитку виробництва, зростання ефективності праці на основі створення сприятливих умов зайнятості для найманих працівників, і, як наслідок, забезпечення соціальної стабільності та злагоди в суспільстві. Важливе значення в сучасних умовах має розвиток соціального партнерства у сфері зайнятості. У цьому напрямі до питань соціального партнерства належить працевлаштування незайнятих, створення нових робочих місць, організація оплачуваних громадських робіт, захист населення від ризиків потрапити до лав безробітних; забезпечення дотримання безпеки на робочих місцях та вимог щодо охорони здоров'я працівників у трудовій діяльності; забезпечення виконання заробітною платою її відтворювальної та стимулювальної функції; забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку; встановлення порядку організації колективних переговорів та вирішення трудових спорів [4]. Відтак під соціальним партнерством у сфері зайнятості пропонуємо розуміти діяльність з організації партнерської соціальної взаємодії, забезпечення постійного діалогу між суб'єктами відносин у трудовій сфері для досягнення згоди у питаннях працевлаштування, забезпечення безробітних робочими місцями, впровадження нових сучасних форм зайнятості, створення гідних умов праці на основі досягнення консенсусу та взаємовигідних домовленостей та їх виконання щодо регулювання соціально-трудових відносин на мікро-, мезо- та макрорівнях управління цими процесами. Завдяки продуктивній зайнятості забезпечується виробництво валового внутрішнього продукту, підвищення рівня життя населення, створення фінансово-економічного фундаменту для розвитку країни. З одного боку, зайнятість є інструментом, який забезпечує розвиток якісних характеристик кожного носія людського капіталу, а з іншого — трудова діяльність забезпечує умови для самозахисту, а також можливість брати участь у соціальному захисті тих членів суспільства, хто його потребує [5].

В Україні створений інститут соціального партнерства, який продовжує розвиватись під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, глобалізаційних змін. Основний акцент здійснюється на правових питаннях вирішення наявних соціально-економічних проблем на всіх рівнях управління трудовою сферою шляхом налагодження переговорних процесів. Ринкові відносини спричинили активізацію розвитку соціального партнерства, сприяли удосконаленню правового механізму регулювання суспільних відносин.

Визначальну роль у розвитку соціального партнерства в Україні у сфері праці та зайнятості відіграє співпраця з Міжнародною організацією праці. У 2012 році Міністерством соціальної політики України спільно з МОП прийнято та підписано Програму гідної праці, основною метою якої було створення умов для гідної праці, яка є основним чинником зростання ефективності праці. У Програмі відображені заходи, реалізація яких спрямована на вирішення низки завдань, серед яких «підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недиск-



рімінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів» [6].

Міністерством соціальної політики України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та Міжнародним бюро праці як представницьким органом Міжнародної організації праці було підписано Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України. Серед інших домовленостей сторони підтвердили своє зобов'язання співпрацювати у напрямі сприяння зайнятості, забезпечення ефективного соціального діалогу, підвищення соціальної захищеності та поліпшення умов праці [7]. Особливого значення такі домовленості набувають у період коронавірусної пандемії, яка спіткала світ у 2019–2021 рр.

Під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників відбуваються суттєві зміни у сфері праці та зайнятості, що, у свою чергу, відбивається на соціально-економічному розвитку країни. За прогнозами МОП, наслідки пандемії COVID-19 позначаться на ринку праці, що виявиться в географічній та демографічній нерівності, зростанні масштабів бідності, ще більший нестачі гідних робочих місць [8]. Україна в цьому плані не є винятком. Так, обмеження, які були спричинені глобальним поширенням коронавірусної хвороби, і торкнулися підприємницької діяльності через запровадження карантинних заходів, значною мірою вплинули на зміну масштабів зайнятості.

Зокрема, за даними Державної служби статистики, за період коронакризи роботу втратили близько 2,7 %, або 444 тис. осіб. Водночас, за даними соціологічних досліджень кількість тих, хто залишився без роботи, перебуває у межах від 15 % до 20 %, тобто від 2,5 до 3,4 млн осіб; понад 3 млн осіб, або 17 % від загальної кількості зайнятих перебували у стані прихованого безробіття [9]. Як свідчать дослідження, близько третини безробітних, які були зареєстровані за час коронавірусу, складає молодь (31 % — до 35 років), попри те, що ця вікова група населення є досить гнучкою, здатною до більш легкого та швидкого пристосування до змін, які відбуваються в суспільстві. Реальні наявні доходи громадян, за результатами першого півріччя 2020 року, знизилась на 7,3 % порівняно з відповідним періодом 2019 року. За оприлюдненими даними Центру Разумкова, основними причинами падіння реальних доходів громадян стало уповільнення ділової та економічної активності, зниження рівня заробітної плати та зростання безробіття. Майже третина громадян України повністю втратили дохід чи роботу загалом, в інших зменшився регулярний дохід родини. Найбільше карантинні обмеження зачепили фізичних осіб-підприємців, доходи яких наразі становлять майже чверть наявних доходів усього населення країни. Упродовж 2020 року активно зростала заборгованість з виплати заробітної плати, яка станом на 01 грудня 2020 р. становила 3,8 млрд грн і була рекордною за останні 10 років [10].

Сучасні тенденції у сфері праці та зайнятості, глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи тощо стали об'єктивною передумовою розвитку «тіньової економіки», поширення нерегламентованої зайнятості. Як свідчать дослідження



науковців, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. У багатьох випадках ця категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. За цих умов пошук шляхів вирішення соціально-економічних проблем в Україні слід вести у площині регулювання зайнятості населення на засадах ефективної суспільної взаємодії, соціального партнерства з метою досягнення взаємовигідних домовленостей між соціальними партнерами. Вплив нових економічних реалій на ситуацію на ринках праці вимагає запровадження системних і диференційованих управлінських заходів. Важливу роль при цьому відіграватиме ефективна соціальна взаємодія між безпосередніми соціальними партнерами у сфері зайнятості населення окремого регіону, а саме органів влади (обласної державної адміністрації, зокрема її функціональних структурних підрозділів, які курують сферу розвитку економіки, промисловості, агропромислового комплексу, соціального захисту, освіти та науки тощо), органів місцевого самоврядування (районних рад, сільських, селищних, міських рад, об'єднаних територіальних громад, місцевих державних адміністрацій), обласних центрів зайнятості населення; роботодавців; безробітних та найманих працівників; інших партнерів (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок). Підвищенню ефективності регулювання ринку праці за умов поширення коронавірусної пандемії сприятиме співпраця соціальних партнерів за такими основними напрямками:

1) запровадження гнучких форм зайнятості, яка передбачає можливість фізичну відсутність на робочому місці або його періодичне відвідування на умовах дистанційного режиму роботи, в тому числі у державному секторі. Доцільним є на взаємовигідних умовах для роботодавців, держави та найманих працівників передбачення у трудовій угоді з працівниками пунктів щодо можливості виконувати роботу дистанційно, збереження робочого місця під час карантинних обмежень тощо;

2) сприяння адаптації працівників до змін ринку праці через розвиток професійної освіти шляхом:

а) стимулювання роботодавців до забезпечення професійного розвитку персоналу, що забезпечить підтримку активного та якісного трудового життя;

б) підвищення ефективності профорієнтаційної роботи центрами зайнятості, роботодавцями, закладами освіти щодо потреби у робочій силі в регіоні та можливостей підготовки фахівців необхідної кількості та якості;

в) поширення практики запровадження дуальної освіти для підвищення рівня професійної мобільності працівників тощо;

3) посилення соціального захисту працівників, заохочення їх до офіційних трудових відносин та виходу з тіньової зайнятості;

4) сприяння економічній та діловій активності населення через розширення можливостей суміщати трудове та сімейне життя, зокрема роботи та обов'язків щодо догляду за дітьми, хворими членами родини тощо. Значенням далеко не вичерпуються напрями розвитку соціального партнерства, котрі сприятимуть регулюванню ринку праці, підвищенню зайнято-



сті. Сьогодні варто налагодити та розвивати співпрацю держави та приватного сектору в напрямі розбудови соціальної інфраструктури, надання соціальних послуг, сприяти розвитку малого та середнього бізнесу шляхом запровадження привабливих умов фінансового кредитування, податкових пільг тощо [11]. Реалізації політики зайнятості в сучасних умовах сприяє впровадження та розвиток спільної соціальної відповідальності партнерів у соціальній сфері. Напрямами їхньої відповідальності у сфері зайнятості в розрізі регіону є політика щодо соціально-трудових відносин; виконання програм соціально-економічного розвитку та територіальних програм зайнятості; організація роботи з роз'яснення законодавства про зайнятість населення шляхом залучення ЗМІ тощо. Викликами сьогодення є необхідність сприйняття соціального партнерства як важливого інструменту регулювання відповідальності за невиконання досягнутих домовленостей між сторонами, що взаємодіють.

Загалом, система соціального партнерства в Україні ще перебуває у стадії становлення, оскільки потребує удосконалення різних елементів цього суспільного інституту, як законодавчих, так і організаційних та соціально-економічних. Це стосується низької ефективності діяльності профспілок як первинної ланки захисту інтересів найманих працівників; недосконалості змісту колективних угод, які не повністю охоплюють усі складники соціально-трудових відносин; неповного охоплення найманих працівників колективними угодами тощо. Подекуди укладання колективних угод не є гарантією їх дотримання з причин, з одного боку, невміння, а з іншого — небажання сторін досягати консенсусу тощо.

Зважаючи на зазначене, Національною службою посередництва та примирення протягом 2020 року було зареєстровано 200 спорів, з яких 45 % — щодо заборгованості із виплати заробітної плати, а також порушення термінів її виплати. Це більше показника 2019 року удвічі. Кількість висунутих вимог найманими працівниками зросла на 14 % і склала 351 вимогу, серед яких 71, або 20 % з проблем встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 37, або 11 % — через виконання колективного договору та інші.

Національною службою посередництва та примирення взято участь у вирішенні 377 колективних трудових спорів, серед яких по 3 — на національному та територіальному рівнях, 365 — на виробничому. До вирішення соціально-трудових проблем були долучені 1,4 млн найманих працівників та 6 778 роботодавців, було організовано 118 страйків, у тому числі акцій соціального протестів. Завдяки активізації роботи НСПП у 2020 році забезпечено зменшення кількості таких страйків на 56 % порівняно з 2019 роком [12].

Як бачимо, ефективне вирішення гострих проблем у соціально-трудо-вій сфері можливе лише завдяки застосуванню інструментів соціального партнерства, основною рисою якого є зосередження уваги на широкому спектрі соціальних проблем, починаючи з питань інституалізації відносин між найманими працівниками та роботодавцями та створення безпечних умов праці, закінчуючи забезпеченням можливості для працівників брати участь в



управлінні підприємствами, формуванні й підписанні колективних угод тощо [13, с. 727].

Соціальне партнерство є необхідним засобом досягнення компромісу між сторонами соціально-трудових відносин, зокрема у сфері зайнятості. Його розвиток сприяє ефективному функціонуванню підприємництва, забезпеченню соціального захисту найманих працівників, що в кінцевому підсумку веде до подолання бідності, зростання рівня та якості життя населення. Важлива роль у розвитку соціального партнерства в управлінні соціально-трудовими відносинами належить державі, яка повинна мати на меті формування та реалізацію соціально відповідальної політики із чітким визначенням різних форм відповідальності за невиконання досягнутих домовленостей. На засадах соціального партнерства повинні вирішуватися питання регулювання ринку праці, формування та використання трудового потенціалу.

Однією з провідних проблем, яку необхідно вирішити, є необхідність трансформації системи соціального партнерства, оскільки це забезпечить розвиток суспільства з середини, налагодження зв'язків між різними верствами населення, ефективно вплине на політику, економіку та формування суспільної злагоди та миру, що є винятково актуальним завданням в умовах соціальної напруги через зростання вартості життя та низьких соціальних стандартів.

Перспективи подальших наукових розвідок у цій царині лежать у площині необхідності проведення досліджень щодо тенденцій реалізації соціального партнерства та соціальної відповідальності в Україні на мікро-, мезо- та макрорівнях у мінливих умовах сучасних викликів.

#### Список використаних джерел

1. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 р. № 2862–VI. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/2W9H9Hy>.
2. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
3. *Романова Н. Ф., Мельник І. П.* Соціальне партнерство. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. 238 с.
4. *Веха Ю. С.* Дотримання соціального діалогу під час підготовки проєктів нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації. *Міністерство юстиції України*. URL : <https://bit.ly/3EMBqMe>.
5. *Руженський М. М.* Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 4–7. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.5.4>.
6. Міжнародна організація праці (МОП) (16.10.2012). *Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві*. URL : <https://bit.ly/3wWqUzn>.
7. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. *Конфедерація роботодавців України*. URL : <https://bit.ly/3vK0GP7>.
8. Перспективи зайнятості та соціального захисту в світі: тенденції 2021 (08.06.2021). *Профспілка працівників освіти і науки України*. URL : <https://bit.ly/3v7pMYV>.





9. Рой В., Жабінець О. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудових відносин в сфері МСБ України. Київ, 2021. *Національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства*. URL : <https://bit.ly/36ICd41>.
10. Україна 2020–2021: невинуваті очікування, неочікувані виклики (аналітичні оцінки). *Центр Разумкова*. URL : <https://bit.ly/3xQAFQV>.
11. Жаліло Я. А., Базилук Я. Б., Ковалівська С. В., Коломієць О. О. Україна після коронакризи — шлях до одужання: наук. доп. Національний інститут стратегічних досліджень. Київ : НІСД, 2020. 304 с. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL : <https://bit.ly/3rOUXpL>.
12. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік (28.01.2021). *Національна служба посередництва і примирення*. URL : <https://bit.ly/3KgDlJU>.
13. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С. 726–729.

Надійшла до редакції 12.08.2021

**Iryna KRAVETS**

*Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law*

### **Social Partnership in Labour Regulation**

*The article reveals the importance of social partnership as a special type of social relations in a market economy, when inevitably arise and exacerbate problems of employment, unemployment, wages, income. It is emphasized that the social partnership plays a special role in regulating employment as the most important component of a socially oriented economy, which ensures the formation and use of labour potential, human capital development and its direct impact on the progressive economy and society. It is noted that social partnership in the field of employment involves the organization of partnership social interaction, ensuring constant dialogue between the parties in the field of labour relations to reach agreement on employment, providing unemployed with jobs, introducing new modern forms of employment, creating decent working conditions based on mutually beneficial agreements and their implementation at the micro, meso and macro levels of management of these processes. It is noted that the restrictions caused by the global spread of coronavirus disease through the introduction of quarantine measures have significantly affected the change in employment in the direction of reducing it, reducing income, living standards and quality of life, the spread of shadow employment without adequate social protection. It is determined that one of the leading problems that needs to be solved is the reform of the social partnership system. Cooperation of social partners on introduction of flexible forms of employment, development of vocational education, strengthening of social protection of workers as a tool for transition of workers to the formal employment sector, empowerment to combine work and family life, etc. will help increase the efficiency of labour market regulation in modern conditions. Implementation of employment policy in modern conditions will be facilitated by the introduction and development of joint social responsibility of partners in the social and labour sphere with a clear definition of various forms of responsibility for non-compliance with the agreements reached.*

**Keywords:** *social partnership, employment, labour market, employment, social and labour relations, socially responsible policy.*