

DOI: 10.52363/2414-5866-2026-1-14

УДК 351.83

Дідик Станіслав, аспірант, комунальний заклад вищої освіти
«Дніпровська академія неперервної освіти»
ORCID: 0009-0007-7425-5793

Didyk Stanislav, PhD student, Communal Institution of Higher Education
«Dnipro Academy of Continuing Education»

ЕФЕКТИВНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВІЙ СФЕРІ

EFFICIENCY OF THE NATIONAL MODEL OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE LABOR SPHERE

В статті розглядається актуальна проблема ефективності національної моделі соціального партнерства в трудовій сфері в сучасних умовах політичного, соціального і економічного розвитку. Грунтуючись на вітчизняній практиці, автори підкреслюють значення соціального партнерства в забезпеченні балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь суспільства в цілому. Автор аналізує ключові риси механізму соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою, виділяючи пріоритет застосування мирних методів у вирішенні соціальних конфліктів, участь представників найнятих робітників в управлінні виробництвом.

У статті розкриваються причини недостатньої ефективності соціального партнерства в Україні і пропонуються шляхи поліпшення, підкреслюється необхідність активізації участі усіх зацікавлених сторін в розробці гідних умов праці, скорочення безробіття і бідності і підвищення конкурентоспроможності економіки. У статті також відзначається слабкість профспілкового руху і недостатнє рівноправ'я партнерів у сфері соціально-трудова стосунків, пропонуються шляхи поліпшення цієї ситуації і активізації соціального партнерства як ключового інструменту забезпечення соціальної справедливості і економічного розвитку. Автор підкреслює важливість соціального партнерства як невід'ємного елементу соціально-трудова стосунків і як ключового чинника соціальної стабільності і економічного прогресу.

Ключові слова: соціальне партнерство, праця, працівники, трудові стосунки, ринок праці.

The article deals with the actual problem of the effectiveness of the national model of social partnership in the labor sphere in modern conditions of political, social and economic development. Based on domestic practice, the article emphasizes the importance of social partnership in ensuring a balance of interests of hired workers, entrepreneurs and the government in favor of society as a whole. The authors analyze the key features of the mechanism of social partnership in countries with developed market economies, highlighting the priority of using peaceful methods in resolving social conflicts, the participation of representatives of employees in production management.

The article reveals the reasons for the insufficient effectiveness of social partnership and suggests ways to improve it, emphasizing the need to intensify the participation of all stakeholders in developing decent working conditions, reducing unemployment and poverty, and increasing the competitiveness of the economy. The article also notes the weakness of the trade union movement and the insufficient equality of partners in the field of social and labor relations, suggesting ways to improve this situation and activate social partnership as a key tool for ensuring social justice and economic development.

The authors emphasize the importance of social partnership as an integral element of social and labor relations and as a key factor of social stability and economic progress.

Keywords: social partnership, labor, employees, labor relations, labor market.

Постановка проблеми. У сучасних складних умовах політичного, соціального, економічного розвитку існуюча національна модель соціального партнерства є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності і напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем в соціально-трудовій сфері. Випробуваним способом вирішення протиріч в суспільстві, як свідчить вітчизняна практика, являється соціальне партнерство, що демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь усього суспільства. Наявність як протилежних, так і загальних інтересів обумовлює, з одного боку, конфліктність взаємовідносин між працівниками і працедавцем; з іншої — необхідність укладення договору про «соціальний світ», вироблення механізмів, що дозволяють забезпечити поєднання виробничих і соціальних аспектів в діяльності організації (працедавця).

Такі механізми прийнято іменувати «соціальний діалог» або «соціальне партнерство»[7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій Генезис наукової думки в рамках соціального партнерства та формування трудової проблематики засвідчує неоднозначність поглядів та позицій вчених у розумінні природи, походження, сценаріїв розгортання та соціально-трудового розвитку.

Для нашої роботи суттєве значення мають наукові розвідки українських фахівців у сфері праці [1-7].

Метою статті є необхідність в детальному аналізі ефективності національної моделі соціального партнерства в трудовій сфері в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Соціальне партнерство є невід'ємною складовою в адекватному регулюванні трудових стосунків будь-якого суспільства. Важливість налагодження системи соціального діалогу між працедавцями, працівниками і, власне, державою обумовлена необхідністю активізації участі в становленні гідних умов праці, скороченні рівня безробіття і бідності, формуванні належної конкурентоспроможності економіки і, як наслідок, в забезпеченні високих стандартів життя людей. В той же час аналіз літературних джерел свідчить про те, що сьогодні система соціального партнерства в нашій країні є недостатньо дієвою, залишається низькою і результативною соціального діалогу[2]. Це негативно відбивається на ефективності публічного управління, соціального і економічного розвитку суспільства. Соціальне партнерство є процесом взаємовідносин двох основних соціальних груп : працівників і працедавців. Саме тому соціальне партнерство являє собою історично обумовлений компроміс інтересів основних економічних суб'єктів і виражає необхідність соціального світу як однієї з головних умов соціальної стабільності і економічного розвитку.

Соціальне партнерство є необхідним елементом соціально-трудова стосунків, важливою умовою вирішення соціальних конфліктів між найнятими робітниками і працедавцями через співпрацю шляхом узгодження їх інтересів за посередництва держави. Соціальне партнерство — це впорядкована система економічних, організаційних і правових стосунків, які складаються між урядом, підприємствами, профспілками, іншими асоціаціями працівників, а також сукупність вживаних ними форм і методів впливу на зайнятість з урахуванням ситуації, що склалася на ринку праці, і економічних інтересів суб'єктів господарювання [5]. Такий підхід до розуміння соціального партнерства дозволяє окреслити ті напрями

діяльності соціальних партнерів на усіх рівнях, які сприяли б розробці основ принципово нової політики у сфері зайнятості населення і відповідної моделі зайнятості і розподілу доходів. Можна сказати, що соціальне партнерство надає і реальну можливість нейтралізувати проблеми у сфері трудових стосунків і поміняти стосунки «держава — працівник» на модель «працівник — працедавець — держава».

Реальний же хід становлення і розвитку соціального партнерства в країні свідчить, що інтереси учасників трудових стосунків не завжди однакові, а часто і протилежні. Так, найнятий робітник зацікавлений у високій заробітній платі, працедавець — в максимально можливому прибутку, держава — у високих податках. Звідси витікає неминучість еволюції цих стосунків, тобто після звільнення від менталітету панування підкорення — відбувається поворот від соціальної конфронтації до коопераційного мислення, поштовх, що дає розвиток системи діалогу і співпраці працедавців, найнятих робітників і держави на усіх рівнях (підприємств, галузі і економічної системи в цілому).

Подібна система співпраці на сьогодні ще не склалася. Цьому сприяє нерозвиненість ринкових стосунків, відсутність чіткості у визначенні статусу суб'єктів соціального партнерства, слабкість розвитку системи колективно-договірного регулювання трудових стосунків. Проблема виражена в досить слабкому правовому полі. Конфлікти між працівниками і працедавцями є дуже частим явищем [3]. Основний напрям діяльності держави по розвитку інституту соціального партнерства у сфері праці являється перенесення під відповідальність бізнесу рішення труднощів і проблем соціуму в умовах дефіциту державних ресурсів. Метою соціального партнерства є забезпечення консенсусу і соціальної рівноваги в масштабах країни і досягнення конкретних угод на рівні галузей і окремих трудових колективів. Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, механізму соціального партнерства мають бути властиві такі основні риси:

1) пріоритет застосування мирних методів у вирішенні соціальних конфліктів між працедавцями і найнятими робітниками, що не виключає використання страйків як крайнього заходу боротьби;

2) участь представників найнятих робітників (профспілок) в управлінні виробництвом: рада підприємства, наглядова рада і т. д.;

3) широке використання соціальних виплат, що перевищують у багатьох країнах індивідуальні податки з найнятих робітників [1].

Соціальне партнерство складає невід'ємну частину соціальної політики уряду і грає істотну роль в досягненні соціальної згоди в

суспільстві, сприяючи тим самим участі в житті суспільства усіх соціальних груп населення.

На основі досягнення згоди і співпраці соціальних партнерів (найнятих робітників, працедавців і держави) певною мірою можна забезпечити економічне зростання і соціальну справедливість. Нині доводиться констатувати відсутність ролі держави в якості гаранта соціальних прав працівників і працедавців. Відомо, що в сучасних економічних умовах багато підприємств не можуть забезпечити відповідний рівень зайнятості і вимушені скорочувати штат робітників. Низька ефективність найманої праці в економіці пояснюється, на нашу думку, багатьма проблемами суперечливого стану оплати праці.

У сучасний період сформувалося протистояння між працею і капіталом. Зняти напругу основного протиріччя найманої праці і сформувати ефективну систему оплати найманої праці неможливо без створення такого важливого інституту, як соціальне партнерство. Адже соціальне партнерство — шлях узгодження найважливіших соціальних і виробничих питань відносно становлення нової системи соціально-трудова стосунків. У ринковому середовищі соціальне партнерство — багаторівневий механізм узгодження суперечливих інтересів. На рівні держави забезпечується законодавча база, освоєння загальноприйнятих у світі норм і стандартів трудових стосунків, зафіксованих в конвенціях і рекомендаціях Міжнародною організацією праці. В умовах розвитку сучасних ринкових структур публічне управління повинне виступати в інституціональній формі партнерства[6]. Проте сфера соціально-трудова стосунків спочатку виявилася на стороні такого управління і виконувала роль кризових явищ.

Перший етап реформування оплати праці був санкціонований згори. Він привів лише до ліквідації системи жорсткої централізації в оплаті праці. Проте в цих умовах профспілки не знайшли свого належного місця в системі соціального діалогу. Держава скинула з себе ряд функцій, які здійснювалися раніше у сфері праці. Ця ситуація ускладнювалася тим, що профспілки не змогли протистояти цій ситуації, на нашу думку, з наступних причин: відсутність цілісної ідеології їх ролі і місця в цих процесах і криза самого профспілкового руху. В умовах трансформації ринкових стосунків високий рівень монополізації економіки зумовив послаблення профспілкового руху. Крім того, приватизація економіки привела до величезного соціального розшарування в суспільстві. У цих умовах профспілки втратили ініціативу, а уряду було вигідно, щоб його дії лише схвалювалися профспілками. Внаслідок цього рівноправ'я партнерів у

сфері соціально-трудо­вих стосунків не було досягну­те. Накопичення проблем і протиріч у сфері оплати праці на другому етапі її реформування багато в чому було пов'язане з тим, що профспілки в цей період часу реально не відстоювали інтереси най­маної праці [2].

Дослідження соціального партнерства показали, що на­шій державі властиві наступні проблеми:

- 1) домінування у свідомості громадян патерналістських настроїв;
- 2) слабкість профспілок як представника і захисника інтересів працівників і сторони соціального діалогу;
- 3) домінування в процесі соціального діалогу сторони пра­цедавців;
- 4) подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу;
- 5) подолання формального характеру колективно-договір­ного процесу;
- 6) посилення відповідальності соціальних партнерів за не­дотримання прийнятих ними колективних угод і договорів;
- 7) забезпечення можливості оперативного вирішення кон­флікту [6].

Держава повинна забезпечувати матеріальний благоу­стрій громадян, підтримувати соціальну справедливість в суспільстві. В цілому патерналізм призводить до домінування в соціально-трудо­вій сфері стосунків між керівниками (власниками) і працівниками. Такий тип стосунків, ґрунтуючись на лояльності працівників по відношенню до керівництва в обмін на облік останніми їх інтересів, виключає як рівноправну співпрацю сторін, так і їх відкриту конфронтацію. Він є безпосередньо причиною, яка істотно обмежує можли­вості ефективного соціального діалогу. Слабкість профспілок негативно позначається на результативності процесу ведення колективних переговорів. Держава має бути зацікавлена в посиленні профспілок як сторони соціального діалогу, адже саме вона зрештою несе відповідальність за рівень життя громадян і стан соціальної сфери.

В сучасних соціально-трудо­вих стосунках в практиці соціального діалогу саме пра­цедавці є найбільш сильною і впливовою стороною. В процесі соціального діалогу пра­цедавці зосереджені, передусім, на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Така позиція пра­цедавців можлива, зокрема, внаслідок низького рівня соціальної відповідальності бізнесу, яка розглядається ними не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства і обов'язок перед працівниками і суспільством, а як прояв суто власної доброї волі, добродійності [4]. Така ситуація створює небезпеку підміни чітко структурованої системи

соціального партнерства розмитою і необов'язковою соціальною відповідальністю бізнесу. Для вдосконалення соціального партнерства, зокрема подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін цього діалогу на функціонування системи соціального партнерства, слід внести зміни у напрямі забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін. Для досягнення цієї мети доцільно було б : ввести норму про обов'язковість виконання відповідними органами державної влади спільних рішень, прийнятих органами соціального діалогу.

Для вирішення проблеми подолання формального характеру колективно-договірного процесу слід ввести обов'язковість поширення норм угоди на усі підприємства відповідної галузі, якщо угода підписана сторонами соціального діалогу. Відносно посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод і договорів треба внести зміну, якою буде передбачено істотне збільшення суми штрафу.

Отже, механізм соціального партнерства є ефективним способом регулювання трудових відносин, однак він до кінця не відпрацьований. У нас відсутня тенденція до зростання справедливого обміну результатами праці різних соціальних груп. Складно уявити, що у працедавців і найнятих робітників при узгодженні питань оплати праці, навіть при участі в цій процедурі держави, відбувається стикування інтересів. Крім того, слід ввести ряд комплексних заходів з удосконалення системи соціального партнерства у напрямі забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Серед них, згідно із запропонованим ученими підходу, виділяються[7]:

розробка правового механізму вдосконалення організаційно-економічних форм соціального партнерства на базі погоджених дій усіх суб'єктів трудових стосунків;

сприяння посиленню координованості дій представницьких органів працедавців, найнятих робітників, державної влади, місцевого самоврядування шляхом укладення договорів на основі трибічних комісій;

вдосконалення нормативно-правових основ забезпечення участі представників об'єднань працедавців і найнятих робітників в розробці законодавчих актів і прийнятті нормативних документів у сфері праці.

Висновки. Таким чином, враховуючи новітні світові тенденції, зокрема відносно використання штучного інтелекту у сфері трудових стосунків, вважаємо, що соціальне партнерство потрібно розглядати як комплексний механізм гуманізації цих стосунків, здатний за допомогою усіх форм соціального діалогу забезпечувати захист трудових прав

найнятих робітників, відстоювати людську працю в необхідному ступені. Адже штучний інтелект необхідно використати тільки під контролем і на користь саме людині-працівникові в нових сучасних реаліях інформатизації світового соціуму.

Список використаних джерел:

1. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. № 3. С. 24–51. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>.
2. Дученко М. М., Жук А. В. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин. *Бізнес Інформ*. 2023. №5. С. 19–23. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-5-19-23>
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.
4. Колот А. М., Павловська О. В. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності. *Соціальна економіка*. 2013. № 1. С. 81–90.
5. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 323 с.
6. Олефіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=631>
7. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Ю. С. Залознова, О. О. Хандій, Н. А. Азьмук, Я. В. Остафійчук, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, І. М. Новак, А. Д. Шастун, О. Ю. Касперович, О. В. Іщенко, Я. Є. Красуліна, Л. П. Амелічева, В. В. Компанієць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

References:

1. Hrytsenko, A., & Burlai, T. (2020). Vplyv tsyfrovizatsii na sotsialnyi rozvytok [The impact of digitalization on social development]. *Ekonomichna teoriia*, (3), 24–51. <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>

2. Duchenko, M. M., & Zhuk, A. V. (2023). Teoretychni aspekty sotsialnoho partnerstva u sferi sotsialno-trudovykh vidnosyn [Theoretical aspects of social partnership in the field of social and labour relations]. *Biznes Inform*, (5), 19–23. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-5-19-23>
3. Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2022). Novitni formaty orhanizatsii trudovoi diialnosti: pryroda, vyklyky, traiektorii rozvytku [The latest formats of labour activity organization: Nature, challenges, development trajectories]. *Ekonomika Ukrainy*, (5), 59–76. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>
4. Kolot, A. M., & Pavlovska, O. V. (2013). Sotsialne partnerstvo yak instytut formuvannia konsolidovanoi sotsialnoi vidpovidalnosti [Social partnership as an institution for forming consolidated social responsibility]. *Sotsialna ekonomika*, (1), 81–90.
5. Nazarova, H. V., Honcharova, S. Yu., & Vodnytska, N. V. (2010). Upravlinnia sotsialno-trudovoiu sferoiu pidpryiemstva [Management of the social and labour sphere of an enterprise]. Kharkiv: KhNEU.
6. Olefirov, S. Yu. (2013). Sotsialne partnerstvo yak mekhanizm vzaiemodii hromadianskoho suspilstva ta vlady [Social partnership as a mechanism of interaction between civil society and government]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, (9). <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=631>
7. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Zaloznova, Yu. S., Khandii, O. O., Azmuk, N. A., Ostafiichuk, Ya. V., Shamileva, L. L., Pankova, O. V., Novak, I. M., Shastun, A. D., Kasperovych, O. Yu., Ishchenko, O. V., Krasulina, Ya. Ye., Amelicheva, L. P., & Kompaniiets, V. V. (2022). Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Transformation of the social and labour sphere in the context of economic digitalization]. Kyiv: Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine.

Фінансування. Це дослідження не отримувало зовнішнього фінансування.
Використання ШІ. При підготовці цієї статті штучний інтелект не використовувався. Автор несе повну відповідальність за зміст статті.
Подяки. Автор не має подяки.

Отримано: 05.04.2026

Прийнято: 25.05.2026

Опубліковано: 22.06.2026