

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Конспект лекцій

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня
освітньо-професійної програми «Соціальне забезпечення»
галузі знань І Охорона здоров'я та соціальне забезпечення
спеціальності П10 Соціальна робота і консультування
денної та заочної форм навчання

**Відділ іміджу та промоції
Луцького національного технічного університету
Луцьк 2026**

УДК 331 (07)
С 69

Електронна копія друкованого видання передана для внесення в репозитарій ЛНТУ
Директор бібліотеки _____ Н.П. Поліщук

Рекомендовано до видання вченою радою факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій ЛНТУ, протокол № __ від «__» _____ 2026 р.

Голова вченої ради факультету _____ Г.А. Герасимчук

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ, протокол № __ від «__» _____ 2026 року.

Завідувач кафедри соціогуманітарних технологій _____ О.М. Жук

Укладач: _____ Я.М. Мартинюк, кандидат історичних наук, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Рецензент: _____ О.Ю. Сільвестрова, кандидат філософських наук, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Відповідальний за випуск: _____ О.М. Жук, кандидат історичних наук, доцент, завідувач кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

С 69 **Соціальне партнерство:** конспект лекцій для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Соціальне забезпечення» галузь знань І Охорона здоров'я та соціальне забезпечення І10 Соціальна робота і консультування денної та заочної форм навчання / уклад. Я.М.Мартинюк. Луцьк : відділ іміджу та промоції ЛНТУ, 2026. 52 с.

Посібник вміщує планування та конспективний матеріал лекційних занять з предмету, а також список рекомендованої літератури.

ЗМІСТ

Тема 1. Теоретичні основи та сутність поняття «соціального партнерства»	4
Тема 2. Ідеологічні основи соціального партнерства	5
Тема 3. Соціальна справедливість та соціальна рівність як основоположні принципи системи соціального партнерства	9
Тема 4. Трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог як інструменти системи соціального партнерства	12
Тема 5. Соціально-трудові конфлікти та примирлива роль соціального партнерства у їх вирішенні	14
Тема 6. Види колективних угод та договорів	18
Тема 7. Профспілковий рух в соціально-трудовах відносинах	20
Тема 8. Ринок праці і зайнятість у системі трудових відносин	24
Тема 9. Бідність як соціальне явище та шляхи її подолання	28
Тема 10. Середній клас як гарант соціальної стабільності	31
Тема 11. Державна соціальна допомога та соціальні пільги	34
Тема 12. Система страхового пенсійного забезпечення та недержавні пенсійні фонди	36
Тема 13. Соціальне партнерство як феномен індустріального суспільства	42
Тема 14. Правова соціальна держава	46

Тема 1. Теоретичні основи та сутність поняття «соціального партнерства»

1. Сутність категорій «соціальне партнерство» у сфері соціально-трудових та соціальних відносин.
2. Суб'єкти та об'єкт соціального партнерства.
3. Мета та принципи соціального партнерства.

Словосполучення «соціальне партнерство» можна розділити на два слова: слово «соціальне» значить суспільне, тобто стосовно до життя людей та їхніх відносин у суспільстві, а «партнер» (від французького слова «партія») трактується як «учасник спільної діяльності». Отже, якщо ми розглядаємо словосполучення «соціальне партнерство» в аспекті регулювання соціально-трудових відносин.

У соціально-трудовах відносинах формуються різноманітні інтереси (інтереси найманої праці, інтереси капіталу та інтереси суспільства), які за своїм змістом можуть не співпадати або ж бути протилежними та внутрішньо суперечливими. Тому існує потреба їх вирішення шляхом застосування найбільш конструктивних методів взаємодії та співпраці профспілок, роботодавців і урядових структур.

Одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. **Соціальне партнерство у сфері соціально-трудовах відносин** – це **система взаємозв'язків між** державою, роботодавцями та найманими працівниками, яка спрямована на узгодження інтересів та вирішення проблем, які можуть виникати у соціальній та виробничій діяльності.

Соціальне партнерство також розглядають як **принцип трудового права**, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання соціально-трудовах відносин.

Соціальне партнерство реалізується шляхом ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проєктів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

Для систематизації дій у межах розбудови соціального партнерства, пов'язаного з соціально-трудовами відносинами, прийнято визначати певні рівні, які дають уявлення про залучення безпосередніх учасників цього процесу: 1 рівень виробничий (мікроекономічний), 2 рівень галузевий і регіональний (мезоекономічний), 3 рівень національний (макроекономічний), 4 рівень міжнародний (мегаекономічний).

Об'єкт соціального партнерства

Узгоджена соціально-трудова або соціальна політика, яка в залежності від рівнів соціального партнерства має своє конкретне наповнення.

Суб'єкти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин:

наймані працівники, трудові колективи, профспілки; роботодавці та їх об'єднання; держава та органи місцевого самоврядування.

Суб'єкти соціального партнерства у соціальній сфері пов'язані між собою не соціально-трудовими відносинами, а необхідністю співпраці для спільного вирішення потреб населення у СЖО на засадах міжсекторальної співпраці. Відповідно, усі ці суб'єкти представляють усі три сектори структурної моделі нашої держави: державні організації соціальної сфери (соціальні служби, територіальні центри, спеціалізовані соціальні заклади); приватні заклади та установи; недержавні організації або «третій сектор».

На міжнародному рівні суб'єктами соціального партнерства є окремі держави та міжнародні організації.

Мета соціального партнерства: зниження гостроти соціальних конфліктів, сприяння пошуку компромісів між інтересами роботодавців та найманих працівників; ***забезпечення активної ролі держави в переговорному процесі з питань організації та охорони праці; забезпечення взаємної зацікавленості найманих працівників та роботодавців щодо поліпшення економічного стану та сприяння взаєморозумінню між ними; забезпечення гідних умов праці.***

Принципи соціального партнерства:

а) взаємна повага і довіра соціальних партнерів; б) рівноправність сторін соціального партнерства;

в) пріоритетність примирних методів і процедур у проведенні переговорів і консультацій;

г) недопущення погіршення умов, досягнутих на попередньому рівні соціальних договорів (угод);

г) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;

д) відповідальність соціальних партнерів за виконання прийнятих ними рішень і досягнутих домовленостей.

Тема 2. Ідеологічні основи соціального партнерства

1. Історія виникнення концепції соціального діалогу.
2. Основні наукові теорії та школи соціального діалогу.
3. Сучасне тлумачення теорії соціального партнерства.

Соціальний діалог є порівняно новою концепцією, разом з тим його формування це достатньо тривалий процес.

Основу концепції соціального діалогу складають обґрунтовані в рамках різних наукових теорій і шкіл ідеї "солідарності", "соціальної гармонії", "заперечення класової боротьби", "співпраці між працею і капіталом", "мирного урегулювання конфліктів", "асоціаційної форми організації суспільства", "суспільного договору", "виробничої демократії", "соціального партнерства", "соціального ринкового господарства", засновані на принципах "природного права", "свободи", "справедливості", "рівності". **Але особливе місце в концепції соціального діалогу посідає теорія соціального партнерства, яка слугує джерелом та фактором її сучасного оформлення.**

Багато аспектів соціального партнерства відображає визначення, запропоноване в енциклопедичному словнику із соціології 1998 р., **де його зміст розкривається як складний, багатоплановий соціальний феномен, властивий цивілізованому суспільству ринкової економіки.** Аналізуючи подальший текст словникового визначення терміна, яке є відображенням точки зору багатьох вітчизняних дослідників, знаходимо, що соціальне партнерство може бути двостороннім – між підприємцем та профспілками або тристороннім – між представниками уряду, підприємцями та профспілками, здійснюватися на рівні окремого підприємства, регіону чи галузі у формі укладення договорів. Адже за усталеною міжнародною практикою і за визначенням Міжнародної організації праці (МОП) та стандартами ЄС двосторонній діалог між соціальними партнерами та трипартизм між соціальними партнерами та державою може приводити до укладання договорів, з чого випливає, що укладання договорів і угод є елементом соціального діалогу.

Соціальне партнерство є феноменом ринкової економіки – його поява пов'язана з промисловим виробництвом, яке у своєму історичному розвитку пройшло кілька етапів. Як відомо, початок промислової діяльності людини сягає доволі давніх часів. Однак організованої форми промисловість набула з поширенням домашнього виробництва, яке з часом переросло в ремісничий промисел, зосереджений переважно в містах. Ремісничі відносини, побудовані на використанні ручної праці найманих працівників, – підмайстрів та учнів, без застосування машин, мали патріархальний характер. Особливістю відносин власника і працівників на цьому етапі була спільність діяльності, тому вона не створювала приводів для відособлення інтересів власників і працівників. Упровадження ж у процес виробництва машин сприяло розвитку великого капіталістичного виробництва, доступного обмеженій кількості осіб. Ця система виробництва породила численний клас працівників, розподіл праці, спеціалізацію професій – в її умовах уперше чітко виявилася протилежність інтересів підприємців і працівників. Ця протилежність, зокрема, проявилася такими асоціальними

явищами в системі соціально-трудова відносин, як: використання праці дітей, підлітків і жінок з очевидною шкодою для їх здоров'я і розвитку; надмірне подовження тривалості робочого дня; збільшення небезпеки виробництва для здоров'я та життя працівників; відсутність захисту для тих працівників, які виявилися неспроможними до праці та ін.

Розвиток ринкових відносин, економіки, зростання промислового виробництва та монополізму, посилення експлуатації працівників призвели до загострення соціального напруження та нових форм соціального протесту. Цей спротив виражався у створенні різноманітних організацій самопомоги працівників у вигляді кас допомоги, товариств, які, на перших порах свого розвитку переслідували мирні цілі соціального захисту працівників. **З усвідомленням працівниками спільності інтересів та загальної солідарності відбулося створення об'єднань працівників – професійних спілок, робітничих рад, які своїм прямим завданням визначали взаємну підтримку у відстоюванні перед роботодавцем більш вигідних умов праці.** Професійні спілки швидко набували значної ваги як за кількістю їх учасників, так і за тиском, який вони чинили на роботодавця у відстоюванні інтересів працівників. Дієвим механізмом у вирішенні конфлікту інтересів став страйковий рух.

Активна позиція професійних спілок сприяла поступливості власників у вирішенні питань щодо справедливих вимог працівників, пошуку шляхів розв'язання суперечностей між працівниками та роботодавцями, що в результаті зумовило зміну характеру їх діяльності у напрямі примирного посередництва між сторонами. Відхід від силового вирішення трудових конфліктів сприяв формуванню відносин партнерства між працівниками і роботодавцями, спрямованих на залучення працівників до участі в управлінні з метою досягнення компромісу, а згодом і до взаємодії між працею і капіталом - партнерства.

Термін “соціальне партнерство” [нім. Sozialpartner] уперше був використаний у Австрії і позначав учасників колективних відносин між роботодавцями і працівниками. З поширенням практики корпоративних відносин між державою та організованими інтересами в західних демократичних країнах повоєнного періоду концепція соціального партнерства набула змістового оформлення та розвитку. **Одним із втілень ідеї соціального партнерства того часу є концепція участі в прибутках.** Суть цієї концепції полягає в обґрунтуванні залучення робітників та службовців до безпосередньої участі в прибутках підприємства. Положення цієї концепції набули поширення в багатьох розвинених країнах. Автором ідеї удосконалення механізму розподілу прибутків як умови “перетворення бідних на багатих” є німецький соціал-демократ, політик і публіцист Е.Бернштейн.

На сучасному етапі роль соціального партнерства суттєво модернізується у зв'язку зі змінами на ринку праці, трансформацією відносин

між роботодавцями і найманими працівниками, процесами глобалізації світової економіки. Зокрема, у сучасних світоглядних концепціях соціальне партнерство (англ. social partnership) розглядається в кількох аспектах, як:

- суспільний договір між індивідами, класами, соціальними групами та державою щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін;
- спосіб узгодження інтересів соціальних груп і держави у сфері праці;
- спосіб досягнення згоди між профспілками і роботодавцями ;
- заснована на договірних засадах взаємодія, співпраця соціальних партнерів (учасників соціального партнерства) у діяльності, спрямованій на досягнення спільних цілей;
- як форма соціальної організації, за якої ключові економічні, політичні і соціальні рішення приймаються групами інтересів або спільно цими групами і державою;
- як процес подолання конфлікту інтересів на основі досягнення домовленості сторін.

Тобто, якщо в загальному значенні “партнерство” тлумачиться як співпраця кількох контрагентів, об’єднаних однією метою, то **“соціальне партнерство”**, найчастіше розглядається як специфічна форма відносин соціальних суб’єктів ринкової економіки – держави, найманих працівників і підприємців. Ця ідеологія ґрунтується на положенні про те, що працівники і роботодавці є партнерами – учасниками в певній спільній діяльності.

Сучасний шотландський учений Ш.Бойд, дослідивши моделі соціального партнерства в 9 країнах – Ірландії, Німеччині, Іспанії, Нідерландах, Австрії, Швеції, Уельсі, Бельгії та Італії, дає таке його визначення: **соціальне партнерство – це три- або багатостороння співпраця роботодавців, профспілок, органів державної влади (державних, місцевих, регіональних) та інших груп соціальних інтересів (наприклад громадського сектору)**. При цьому ключовою ознакою соціального партнерства є те, що воно, як правило, стосується галузі економічної і соціальної політики та засноване на зобов’язуючій угоді.

Таким чином, узагальнення різних підходів до аналізу змісту досліджуваних понять схиляє до висновків про те, що категорія “соціальний діалог” значно змістовніша, ніж поняття “соціальне партнерство”, яке широко вживається у вітчизняній літературі та практиці соціально-трудова і соціально-економічних відносин в Україні. На відміну від цього концепція соціального діалогу ґрунтується на розумінні того, що сторони усвідомлюють і визнають суперечність своїх інтересів, але намагаються узгодити їх за допомогою обміну інформацією, консультацій, погоджувальних і примирних процедур, переговорного процесу та інших форм взаємодії.

Соціальне партнерство стосується насамперед взаємодії, що відбувається всередині груп соціальних інтересів: “роботодавці – об’єднання

роботодавців”, “працівники – профспілкові організації”. У такому сенсі термін “соціальне партнерство” за відповідних умов може характеризувати систему взаємодії органів державної влади різних галузей та рівнів та об’єднання в забезпеченні спільних цілей. У ширшому контексті соціальне партнерство у сфері соціально-економічних, соціально-трудових відносин включає співпрацю між державою, місцевою владою, роботодавцями (представниками роботодавців), працівниками (представниками працівників) та іншими учасниками (представниками інших груп інтересів), засновану, як правило, на договірних засадах і спрямовану на досягнення спільних цілей. Соціальний діалог поряд із низкою інших функціональних цілей переслідує мету досягнення соціального консенсусу/компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві, однією із форм соціального діалогу є колективні переговори, які можуть привести до укладання колективних договорів. У цьому разі соціальний діалог, заснований на договорах, виявляється у формі соціального партнерства. Загально визнаним є також той факт, що соціальне партнерство неможливе без узгодження цілей, спільного планування і прийняття рішень – тобто без соціального діалогу.

Тема 3. Соціальна справедливість та соціальна рівність як основоположні принципи системи соціального партнерства

1. Поняття «соціальної справедливості».
2. Основні критерії соціальної справедливості.
3. Декларація МОП «Про соціальну справедливість».

Соціальна справедливість — міра рівності (нерівності) життєвого становища людей, класів і соціальних груп, що об’єктивно зумовлюються рівнем матеріального та духовного розвитку суспільства. Міра рівності виражається в матеріальних і духовних благах, які надходять у повне розпорядження людей. Але це не означає зрівнялівки у споживанні, а встановлення і дотримання для всіх чітко визначених критеріїв.

Критеріями Соціальної справедливості є:

1. вільний вибір господарської діяльності на основі визнання багатоманітності форм власності;
2. створення однакових правил господарювання на засадах ринкової економіки.

Це означає:

- усунення різних цін на однакову продукцію і дію ринкової ціни, яка створює рівні умови реалізації продукції і послуг для всіх форм господарювання;
- рівне право одержувати винагороду за кількість і якість затраченої праці з урахуванням кінцевих результатів

виробництва, незалежно від соціального походження, статі, національності;

- гарантію безплатного медичного обслуговування в певних межах;
- рівні умови для розвитку здібностей, що проявляються в існуванні рівних можливостей для виховання дітей, отримання членами суспільства загальної освіти і професійної підготовки за їх бажанням і здібностями;
- відсутність привілеїв і елітних умов життя для певних груп працівників, окрім дітей і жінок — матерів;
- гарантію допомоги людям, які опинилися у надзвичайній ситуації;
- усунення істотних відмінностей у рівні життя мешканців міста і села, а також населення різних регіонів;
- свободу пересування, вибору місця проживання.

Перехід до ринкової економіки ставить ряд проблем щодо нового розуміння справедливості. В умовах ринкової економіки допускаються платні медицина та освіта. Все це формує у деяких людей відчуття несправедливості. Ринкова економіка проголошує правило: хочеш жити краще — заробляй. Кожному надається економічна свобода для підприємництва, в межах законодавства створюються умови для одержання високих доходів. Все це стимулює активну господарську діяльність, усуває зрівнялівку, ліквідує утриманство. Але проблеми дотримання справедливості будуть існувати.

Соціальна справедливість є основоположним принципом мирного та благополучного співіснування як в самих країнах, так і між різними країнами. Ми підтримуємо принципи соціальної справедливості, заохочуючи рівність між жінками і чоловіками або права корінних народів та мігрантів. Ми сприяємо забезпеченню соціальної справедливості, усуваючи бар'єри, що виникають перед людьми через їх ознаки статі, віку, расової, етнічної або релігійної приналежності, культури або наявності інвалідності.

Для Організації Об'єднаних Націй прагнення соціальної справедливості для всіх лежить в самому центрі нашої глобальної місії зі сприяння розвитку та поваги до людської гідності. Прийняття Міжнародною організацією праці **Декларації про соціальну справедливість** з метою справедливої глобалізації є лише одним із прикладів, що свідчать про прихильність системи Організації Об'єднаних Націй забезпеченню соціальної справедливості. **У Декларації робиться наголос на гарантії досягнення справедливих результатів для всіх через посередництво забезпечення зайнятості, соціального захисту,**

соціального діалогу та основоположних принципів і прав на робочому місці.

26 листопада 2007 року Генеральна Асамблея проголосила 20 лютого Всесвітнім днем соціальної справедливості, що відзначається щорічно, починаючи з 2009 року. Вона також запропонувала всім державам-членам присвятити цей спеціальний день проведенню на національному рівні конкретних заходів відповідно до цілей і завдань Всесвітньої зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку та двадцять четвертої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї. Проведення Дня повинне сприяти подальшому нарощуванню зусиль міжнародного співтовариства в області викоринення бідності, забезпечення повної зайнятості, гідної праці, рівноправ'я чоловіків і жінок, соціального добробуту та соціальної справедливості для всіх.

10 червня 2008 Міжнародна організація праці одногосно прийняла Декларацію МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації. Це третя найважливіша заява щодо принципів і політики, яка було прийнята Міжнародною конференцією праці після того, як у 1919 році МОП прийняла свій Статут. У цій Декларації знайшли відображення принципи, закладені в Філадельфійській декларації 1944 року і в Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 року. У Декларації 2008 року викладається сучасне бачення МОП свого мандату в епоху глобалізації.

Ця історична Декларація є новим енергійним підтвердженням цінностей МОП. Вона стала результатом тристоронніх консультацій, що почалися відразу ж після прийняття доповіді Всесвітньої комісії з соціальних аспектів глобалізації. Приймавши цей документ, представники урядів та організацій роботодавців і працівників 182 держав-членів МОП підкреслили провідну роль нашої тристоронньої ООН в справі забезпечення прогресу і соціальної справедливості в контексті глобалізації. Спільно вони взяли на себе зобов'язання розширювати потенційні можливості МОП в ім'я досягнення цих цілей за допомогою Програми гідної праці. Декларація інституціоналізує концепцію гідної праці, розроблену МОП в період після 1999 року, використовуючи її у якості стрижневого елемента політики ООН з метою вирішення своїх статутних завдань.

Декларація була прийнята у вирішальний політичний момент і відображає сформований широкий консенсус щодо необхідності надання процесу глобалізації потужного соціального звучання в ім'я забезпечення більш широких і справедливих результатів для всіх. Вона є компасом, що вказує шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці; крім того, ця Декларація є практичним засобом

забезпечення прискореного прогресу з точки зору виконання Програми гідної праці на рівні країн. У ній також знайшли відображення реальні перспективи розвитку завдяки висуненню на передній план аспектів важливості життєздатних підприємств у справі розширення зайнятості та створення можливостей отримання доходів для всіх.

У своїй резолюції № 62/10 від 26 листопада 2007 року, Генеральна Асамблея визнала, що соціальний розвиток і соціальна справедливість необхідні для забезпечення та підтримання миру і безпеки всередині країн і у відносинах між ними і що, в свою чергу, соціальний розвиток і соціальна справедливість не можуть бути досягнуті під час відсутності миру і безпеки або в умовах відсутності поваги до всіх прав людини та основних свобод.

Асамблея також визнала, що глобалізація та взаємозалежність завдяки торгівлі, інвестиціям та потокам капіталу, а також досягненням у технології, включаючи інформаційну технологію, відкривають нові можливості для зростання світової економіки і підйому і поліпшення рівня життя в усьому світі, хоча в той же час зберігаються серйозні проблеми, включаючи серйозні фінансові кризи, відсутність безпеки, бідність, відчуження і нерівність всередині суспільств і між ними, і значні перешкоди на шляху подальшої інтеграції в глобальну економіку і повної участі в ній країн, що розвиваються, а також деяких країн з перехідною економікою.

Тема 4. Трипартизм, корпоратизм та соціальний діалог як інструменти системи соціального партнерства

2. Основні напрями партнерства організацій соціальної сфери і організацій третього сектору.
3. Основні напрямки партнерства у сфері соціально-трудових відносин
4. Міжнародна організація праці.

У світі існують дві базові моделі, які описують роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин: біпартизм та трипартизм.

Біпартизм: в тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США, Канада, Великобританія тощо), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів. Колективні переговори ведуться між роботодавцями і організаціями найманих працівників, держава в такі переговори майже не втручається, хоча може виступати арбітром або посередником при виникненні соціальних конфліктів.

Трипартизм: більш поширеним є тристороннє співробітництво (Франція, Німеччина, Австрія, Україна). Тут, крім

об'єднань роботодавців та організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. Вона виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це Міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади).

При тристоронньому співробітництві держава на законодавчому рівні: встановлює ряд мінімальних соціальних гарантій; правила ведення колективних переговорів, порядок висунення представників від різних сторін на переговори, рівень відповідальності за недотримання вимог колективних договорів.

Основні напрями соціального партнерства між соціальними службами та інститутами громадянського суспільства для розширення соціальних послуг у громаді

1. реалізація соціально значимих соціальних ініціатив у громаді;
2. проведення громадськими організаціями консультацій з представниками органів державної влади щодо проблем соціально уразливих категорій громадян та оцінки потреб;
3. реалізація проектної діяльності у межах соціального замовлення;
4. вжиття заходів, спрямованих на підтримку різних категорій громадян, які опинилися у складних життєвих обставинах (СЖО).

Основні напрями партнерства у сфері соціально-трудових відносин

- залучення працівників до участі в управлінні підприємством;
- фінансова участь працівників;
- укладання угод і колективних договорів;
- регулювання соціально-трудових відносин;
- проведення переговорів на різних рівнях (національному, регіональному та місцевому).

Міжнародна організація праці

Перші й найбільш повні принципи соціального партнерства втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була заснована в 1919 році з метою поширення розуміння того, що універсальна, довготривала співпраця можлива лише на *основі соціальної справедливості*. **МОП** – це організація з унікальним принципом трьохстороннього представництва, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм. Даний принцип одержав назву трипартизму.

Міжнародна організація праці (МОП) відповідає за розробку Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням. МОП є однією із найстаріших міжнародних

міжурядових організацій у світі.

Функції МОП: розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо.

Основні стратегічні цілі МОП: сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

Тристороння структура МОП робить її унікальним форумом, на якому уряди та соціальні економічні партнери 185 країн-членів можуть вільно та відкрито обговорювати та розробляти трудові стандарти та програми. Україна є членом МОП з 1954 року.

Тема 5. Соціально-трудова конфлікти та примирлива роль соціального партнерства у їх вирішенні

1. Поняття «трудова конфлікт».
2. Основні суб'єкти сучасних трудових конфліктів.
3. Цілі та завдання основних суб'єктів трудових конфліктів.
4. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових конфліктів.

В сучасних трудових конфліктах на українських підприємствах беруть участь прямо або опосередковано (через представників) принаймні п'ять зацікавлених в результаті конфлікту суб'єктів:

1) роботодавець (безпосередньо – якщо це господар підприємства, або опосередковано – як представник власника: держави або акціонерного товариства);

2) наймані працівники (безпосередньо – якщо відсутня організація, що представляє їх інтереси, або опосередковано – через представників: профспілковий комітет, страйком, робочий комітет);

3) політичні партії або громадські організації через своїх емісарів або лідерів;

4) держава – через судові, наглядові, контролюючі органи;

5) окремі індивіди (експерти, юристи, журналісти або авторитетні люди без спеціальних знань, але визнані в співтоваристві як носії нормативних цінностей – «чесні люди, готові безкорисливо допомогти іншим»).

Крім того, слід враховувати, що представники можуть мати і свої

інтереси, які лише частково збігаються з інтересами тих, кого вони підтримують в даний момент (наприклад, керівники профспілки зацікавлені не тільки в підтримці працівників, а й у збереженні хороших або, принаймні, ділових відносин з роботодавцем, у власній профспілкової або політичній кар'єрі).

Перераховані суб'єкти або з самого початку блокуються один з одним, або включаються в конфлікт на якийсь його стадії в різних поєднаннях в залежності від власних інтересів. Кожна зі сторін конфлікту візьме до уваги власні цілі, визначає для себе мотивацію інших сторін (найчастіше – за фактичним поведінки або по декларованим цілям), окреслює простір власного маневру. Кінцеві цілі (інтереси) сторін конфлікту ніколи не збігаються.

Мета роботодавця – якомога менше заплатити за працю і не допустити можливої солідарності найманих працівників, щоб і в майбутньому запобігти спробам підняти ціну праці.

Наймани працівники прагнуть продати свою працю дорожче, з меншими витратами зусиль, здоров'я і часу і (при наявності організації і здатності будувати договірні відносини) забезпечити в майбутньому вигідні умови продажу праці.

Політичним партіям необхідно вплив серед потенційного електорату і на «групи підтримки» – тих, хто володіє власністю; **представникам держави** – зміцнити свій вплив за допомогою механізмів влади, які можуть бути спрямовані проти будь-якого суб'єкта, який бере участь в конфлікті; індивіду необхідно представити себе суспільству як вершителя долі або виразника громадської думки в оцінці значущих для цієї спільноти подій.

Інструментальні (або проміжні) цілі, навпаки, можуть збігатися на різних стадіях конфлікту у всіх учасників в різних поєднаннях. Інтереси роботодавців і працівників збігаються в період висунення вимог до влади, якщо замовником продукту є держава або якщо необхідно домогтися поліпшення умов функціонування виробництва; і ті, і інші зацікавлені (найчастіше, але не завжди) в збереженні виробничого потенціалу підприємства.

Представники влади можуть виступати в конфлікті на стороні роботодавця, але можуть прийняти і сторону працівників, якщо їм необхідно зміцнити свій вплив на директора або якщо міська влада не зацікавлені в масштабному конфлікті на своїй території або зацікавлені в тому, щоб замінити директора. Тоді суд і міська влада виявляються на стороні робочих. Найчастіше допомогу політиків приймається працівниками прихильно, оскільки у них з'являється надія, що їх голос протесту буде почутий в коридорах влади. **Проблема сучасних трудових**

конфліктів на більшості промислових підприємств полягає в тому, що потенційні противники чи партнери помиляються з приводу мотивації інших і не схильні будувати довірливі відносини з союзниками про умови їх участі в конфлікті (вважаючи, що якщо союзник, то назавжди) і про умови дозволу конфлікту з противником (задовольняючись обіцянками або разовим рішенням найбільш актуальної проблеми).

Говорячи про причини невдоволення діяльністю адміністрації, працівники частіше згадують неповажне ставлення до себе і рідше – її протиправні дії. У цьому – психологічна основа протікання і вирішення конфліктів поза рамками нормативного регулювання. Конфлікт – це одночасне розгортання дії і контрдії. Однак в сферу уваги органів влади та аналітиків потрапляють тільки конфліктні дії працівників. Дані про ступінь поширеності таких конфліктних дій роботодавців, як локаути, звільнення активістів, судові переслідування страйкарів, відсутні.

Причини порушень встановленого порядку вирішення колективних трудових спорів – з одного боку, незнання законів представницькими органами працівників, слабкість або відсутність цих представницьких органів, з іншого – відмова роботодавців вступати в діалог з працівниками при бездіяльності державних органів з праці на місцях.

Аналіз масових неорганізованих виступів робітників дозволяє виокремити загальні елементи в розвитку подій:

1. Існують представницькі органи робітників (страйкоми або профспілка), але вони недієздатні, тому при виникненні конфлікту переобираються (надалі, можливо, не один раз). Кожен раз в нього потрапляють все більше радикально налаштовані люди.

2. Працівники намагаються використовувати відомі або законні канали висловлення невдоволення, але вони не діють (петиції не приймаються, суди відкладаються, начальство ховається).

3. Починається страйк, але він не діє, і люди готові до акцій відчаю. З'являються лідери «з боку», для яких немає обмежень в протистоянні, наприклад міркувань про безпеку людей і збереження обладнання на підприємстві (що, безперечно, об'єднує адміністрацію і рядових працівників заводу). Люди «з боку» – часто представники екстремістських партій, які використовують свою участь в конфлікті для демонстрації власної значущості в робочому середовищі.

Робітники з таких конфліктів виносять два головні уроки. По-перше, свого можна домогтися, якщо конфлікт вийде за рамки підприємства, «прогримить» по області та країні, торкнеться інтересів державної влади. По-друге, сила, а не закон – умова успіху.

У цьому вони знаходять розуміння і зацікавлена участь політичних функціонерів, які потребують репутації народних заступників.

Статистика колективних трудових конфліктів явно неповна без даних про чисельність і динаміці колективних трудових спорів, розглянутих в трудових арбітражах та судах, про їхню результативність, рішеннях, прийнятих на користь працівників або роботодавця. Ці дані надзвичайно важливі для розуміння трудових конфліктів в сучасній Україні. Так, державний інспектор праці стверджує, що громадяни, бачачи безсилля судів, практично не звертаються в них за захистом своїх прав. Іноді працівникам вдається відстояти свої права мирним шляхом. Це відбувається в тому випадку, якщо на підприємстві існує сильна організація (профспілка). Сильна - не обов'язково численна. Навіть невеликим організаціям найманих працівників на підприємствах вдається відстояти свої права за допомогою укладання вигідного для них колективного договору, якщо вони об'єднують кваліфікованих працівників, що представляють собою дуже цінний і дефіцитний «товар». Там, де в ролі «законників» виявляється не маленька група «робочих аристократів», а більшменш масова організація, роботодавець робить все, щоб вона виявилася за воротами підприємства.

Найчастіше судові розгляди, навіть виграні профспілками, закінчуються нічим, оскільки немає необхідної матеріальної бази для виконання «вирваних» обіцянок. Але жалюгідний матеріальний стан більшості українських підприємств – лише одна причина. Друга пов'язана з упевненістю керівників в повній керованості колективом

Відсутність або слабкість представницьких органів працівників, здатних виражати і відстоювати їх інтереси, призводить до того, що працівники починають шукати союзників серед попутників – тих, з ким їх можуть пов'язувати короточасні тактичні цілі. Неопрацьованість системних, об'єктивувати норм, що регулюють відносини на виробництві, недієздатність інститутів, покликаних стежити за виконанням тих норм, які існують, змушують всіх учасників виробничих відносин експлуатувати норми неформального спілкування і тим самим роблять всіх заручниками постійно хитається кон'юнктури, породжують високу ступінь непевності в партнерах, паралізують можливість реалізації довгострокових проєктів. Стратегічна помилка роботодавців та органів влади на місцях полягає в нерозумінні того, що навіть конфліктна організація найманих працівників – це краще, ніж відсутність організації, оскільки самі руйнівні конфлікти відбуваються на тих підприємствах, де немає профспілок або вони слабкі. Щоб стратегічні цілі соціального партнерства перейшли з області благих побажань в життя, необхідно запобігати розгін профспілок роботодавцями, активізувати співпрацю між

місцевими органами влади і профспілками (спільне навчання, консультації, аналіз трудових конфліктів з різним результатом). Подальший розвиток ринкових відносин з неминучістю призведе до зростання числа трудових конфліктів. Ця тенденція вже простежується. У цих умовах неминуче розвиток і вдосконалення судової системи. Це передбачає формування необхідної досудової та судової системи вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Крім того, більш послідовне розмежування компетенції гілок влади (законодавчої, виконавчої та судової) сприятиме зростанню авторитету та ефективності суду, як інструменту громадянського суспільства.

Тема 6. Види колективних угод та договорів

1. Особливості укладання Колективного договору та колективної угоди.
2. Генеральна Угода.
3. Галузеві та територіальні Угоди.
4. Регіональні Угоди.

Основним напрямом і, водночас, засобом ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

Колективний договір: це правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві (організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Колективна угода: це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначаються

Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356- XII.

Генеральна Угода

Генеральна угода укладається між:

- Кабінетом Міністрів України,
- Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців
- Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

Генеральна угода фіксує домовленості між сторонами соціального партнерства та регулює основні аспекти соціально-трудових відносин.

Повноваження сторін щодо розробки та підписання Генеральної угоди містяться у Законі України «Про колективні договори та угоди». Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Генеральну Угоду між Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців (в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні), Всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок (в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні) та Кабінетом Міністрів України, укладено на 2016-2017 рр. відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні». Ця Угода набрала чинності 23 серпня 2016 року, тобто з дня її підписання.

Галузеві Угоди

Крім Генеральної угоди в Україні діє система галузевих угод, укладання яких передбачене Законом України «Про колективні договори і угоди». Сторонами галузевої угоди є: 1) Всеукраїнські галузеві об'єднання роботодавців; 2) Профспілкові організації та їх об'єднання відповідного рівня, які мають повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм. Положення галузевої угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою. Для регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин на обласному рівні підписуються територіальні угоди.

У сфері соціальної роботи кожних три роки підписується Галузева Угода між Міністерством соціальної політики України та Профспілками соціальної сфери України і працівників державних установ, наразі вона підписана на 2016-2018 рр.

Цією Угодою регулюються норми і гарантії, права та взаємні обов'язки двох сторін стосовно врегулювання виробничих, трудових і соціально- економічних відносин. Відповідно до даного документу, щорічно, проводиться засідання спільної робочої комісії щодо виконання усіх її положень протягом кожного із зазначених років.

Так, у 2016 р. розглядався стан виконання взятих зобов'язань та домовленостей щодо зайнятості, оплати, умов охорони праці, а також соціального захисту працівників соціальної сфери. Окремо обговорювалися питання, які стосувалися фінансування та матеріального забезпечення соціальних установ та організацій, оскільки змінилися умови виділення коштів із державного бюджету, починаючи з 2016 року з повним переходом на місцевий бюджет

Регіональні та галузеві Угоди

Регіональні угоди, згідно Закону України «Про колективні договори і угоди» є складовою системи документів, що регулюють соціально- економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та місцевою владою.

Наприклад, Регіональна угода може бути підписана між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією) та Київською міською радою профспілок, міськими профспілками. За допомогою регіональних угод регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств, які включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги з урахуванням територіальної специфіки.

Сторонами регіональної угоди є: обласні об'єднання профспілок, обласні об'єднання роботодавців та, переважно, обласна державна адміністрація.

Законом чітко не встановлена відмінність структури галузевої угоди від регіональної, тому у більшості випадків вони є подібними: нормування і оплата праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудові відносини; умови і охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування; організація оздоровлення і відпочинку; умови зростання фондів оплати праці.

Положення Регіональної угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

Тема 7. Профспілковий рух в соціально-трудових відносинах

1. Основні закони, які регулюють трудові відносини усіх працівників.

Кодекс законів про працю України (КЗпП).

2. Поняття та статус професійних спілок.

3. Принципи і порядок створення професійних спілок та їх легалізації.

4. Функції, права і гарантії діяльності професійних спілок та їх об'єднань у соціальному партнерстві.

Перелік основних законів, які регулюють трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками, незалежно від форм власності: а) Кодекс законів про працю України (КЗпП); б) Закон України «Про оплату праці»; в) Закон України «Про відпустки»; г) Закон України «Про охорону праці»; д) Закон України «Про колективні договори та угоди»; ж) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». *КЗпП* (Кодекс законів про працю України) – це нормативно-правовий документ, який визначає правові засади і гарантії щодо реалізації громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної й творчої праці.

Професійні спілки (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності.

Метою створення профспілки є представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок (Верховна Рада України; Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV). Його основні положення визначають:

Основні терміни (Ст.1)

член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески;

профспілковий орган – орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Дія цього Закону поширюється на діяльність профспілок, їх

організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів і на профспілкових представників у межах їх повноважень, на роботодавців, їх об'єднання, а також на державні органи та органи місцевого самоврядування.

Стаття 11. Статус професійних спілок

Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус: 1) первинних, 2) місцевих, 3) обласних, 4) регіональних, 5) республіканських, 6) всеукраїнських.

Стаття 7. Членство у профспілках

Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в навчальному закладі. Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках. Роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня.

Стаття 14. Статuti профспілок

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх *статутів*.

Статuti (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Статут (положення) профспілки повинен містити:

- статус та повну назву профспілки, її скорочену назву (за наявності), місцезнаходження її виборних органів (юридичну адресу);
- мету та завдання профспілки;
- умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї;
- права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки;
- територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності;
- організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій,

виборних органів, порядок формування їх складу;

- умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;
- порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки;
- джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання;
- порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки;
- порядок внесення змін до статуту профспілки;
- умови та порядок припинення діяльності профспілки і вирішення майнових питань.

У статуті профспілки можуть бути передбачені й інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить цьому Закону. У межах повноважень, передбачених статутом, вищі за статусом профспілкові органи можуть затверджувати положення про організації профспілки.

Стаття 21. Визначає повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Профспілка працівників соціальної сфери України була утворена на Установчому з'їзді, який відбувся в травні 2004 року. Профспілка легалізована, затверджено Статут Профспілки, який зареєстровано в Міністерстві України 06.06.2004 року та видано реєстраційне свідоцтво № 2111.

Основним документом, згідно з яким Профспілка здійснює представництво та соціально-економічний захист працівників соціальної сфери є Галузева угода, яка укладається з Міністерством соціальної політики України та передбачає зобов'язання сторін у сфері виробництва та трудових відносин, оплати праці та підвищення реального рівня доходів працівників, покращення умов і охорону праці, соціального захисту та задоволення духовних потреб працюючих, організації оздоровлення працюючих та членів їх сімей.

13 грудня 2006 року Профспілку прийнято до складу Федерації профспілок України. З 2007 року Профспілка працівників соціальної сфери України входить до впливового і авторитетного Міжнародного профспілкового об'єднання – Інтернаціоналу громадського обслуговування (ІГ). Осередки Профспілки діють в 26 регіонах України. Профспілка об'єднує 1196 первинних

профспілкових організацій загальною чисельністю 73,5 тисяч членів Профспілки.

Тема 8. Ринок праці і зайнятість у системі трудових відносин

1. Проблема зайнятості населення.
2. Проблема організації та оплати праці.
3. Проблема відновленням трудових ресурсів та професійної самоактуалізації.

Соціально-трудова відносина – це відносина зумовлені трудовою діяльністю, які виникають і розвиваються з метою регулювання якості трудового життя; такі відносина впливають з угоди між працівником і роботодавцем про обов'язки особистого виконання працівником на платних засадах відповідних трудових функцій.

На трудові відносина впливають:

- дисбаланс між попитом і пропозицією праці
- високий рівень безробіття
- низька ефективність праці
- заробітна плата
- масові зовнішні трудові міграції населення
- неформальна зайнятість
- молодіжна незайнятість
- сільське та родинне безробіття
- регіональні диспропорції у зайнятості населення

Враховуючи вищевикладене вважаємо за доцільне розглядати два блоки проблем: проблеми зайнятості та проблеми організації й оплати праці, які, виступають центром соціально-трудова відносин.

З одного боку, зайнятість визначає соціальний стан людей, а з іншого – це купівля-продаж робочої сили як ключового фактора виробництва, тобто зайнятість має ринковий прояв.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що приносить дохід у грошовій або іншій формі. Зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій є продуктивною.

Ефективна зайнятість, притаманна справедливому демократичному суспільству, передбачає надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення потреб; саме така зайнятість дозволяє

кожному бажаному реалізувати свої сутнісні сили у процесі праці, а також є надійним чинником соціального захисту.

Неможливо досягти стабільності економіки без забезпечення ефективної зайнятості і скорочення рівня безробіття.

Різде скорочення обсягів виробництва, зменшення кількості робочих місць, зростання цін, пожвавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, поглиблення кризи неплатежів загострюють проблеми безробіття, і призводять до скорочення реальних доходів населення, зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Відповідно до зарубіжного досвіду (Японія, США, Франція, Німеччина, Велика Британія), основною гарантією від безробіття є конкурентоспроможність працівника на ринку праці.

Здатність конкурувати на ринку праці залежить від сформованого людського капіталу та критеріїв добору персоналу. Впродовж останніх років такими критеріями були:

- достатній досвід роботи;
- функціональні навички;
- досвід роботи у відповідній галузі;
- мотивація;
- зарплатні побажання кандидата;
- поведінкові характеристики;
- відповідність корпоративній культурі.

Варто зазначити, що безробіття є серйозною проблемою і для більшості країн світу, у яких економічна і соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою, тому що включає не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, якби працювали; підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань і злочинності.

Враховуючи зарубіжний та вітчизняний досвід регулювання соціально-трудова відносин, вважаємо, що у кризових умовах необхідно:

По-перше, активізувати нетрадиційні форми зайнятості (зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна, зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі, самозайнятість; нерестрована зайнятість у формальному секторі.

По-друге, шукати шляхи оптимізації зайнятості за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу. Саме такі форми організації бізнесу можуть створювати нові робочі місця і тим самим вирішити проблему надлишкової робочої сили. Окрім того, малі підприємства значно менше дестабілізують ситуацію на ринку робочої сили при банкрутстві окремих з них, у порівнянні з великими підприємствами.

По-третє, впроваджувати засоби забезпечення рівних можливостей на ринку праці, зокрема для жінок та чоловіків, для міського та сільського населення.

По-четверте, ефективним інструментом для підвищення лояльності в умовах скорочення фінансових можливостей є нематеріальна мотивація співробітників. Так, у ЄС соціальний пакет зберігає громадянам на високому рівні можливості страхування від ризиків, яким піддаються люди при втраті роботи або працездатності (втрата доходів, забезпечення медичного обслуговування, можливості здобувати освіту, оплачувати житло і взагалі все, необхідне для життя).

Невідкладність оптимізації зайнятості та вирішення проблем розвитку соціально-трудова відносин вимагають вдосконалення державного регулювання, зокрема, таких його аспектів як:

1. вдосконалення системи оплати праці;
2. соціальна підтримка окремих груп, а також розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів;
3. підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
4. сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення;
5. запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування;
6. надання пільг підприємствам з високою часткою сільського населення;
7. залучення роботодавців до фінансування підготовки та перепідготовки фахівців тощо.

Другий блок проблем розвитку соціально-трудова відносин пов'язаний з умовами організації праці, відносинами у колективах підприємств різних форм власності, відновленням трудових ресурсів, можливостями професійної самоактуалізації.

Сьогодні соціально-трудова відносини між державою, роботодавцями та найманими працівниками складаються в умовах надмірного навантаження на фонд оплати праці, низького рівня офіційної заробітної плати, економічно необгрунтованої диференціації заробітної плати, відсутності взаємозв'язку між розмірами заробітної плати та

рівнем кваліфікації і результатами праці тощо. Як наслідок, зростає кількість виплат «у конвертах» та заборгованість із виплати заробітної плати окремим працівникам.

Дохід населення, який в значній мірі, а іноді і завжди виражається рівнем оплати праці є одним із головних факторів, які впливають на рівень життя населення. Закон 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці». Документ передбачає зниження ставки єдиного соціального внеску для тих роботодавців, які виконають низку кроків для виведення заробітних плат з тіні.

Посилаючись на дослідження американського економіста А. Лаффера, який досліджував зв'язок між розміром ставки податків і надходженням податкових засобів у державний бюджет, і показав, що не завжди висока ставка податку веде до росту податкових доходів держави, ми вважаємо, що ставки податку повинні бути скорочені. Державний бюджет може бути забезпечений і при високій, і при низькій податковій ставці; більш низька податкова ставка збільшує число об'єктів оподаткування, залучає до підприємницької діяльності більше число людей, ніж при високих податкових ставках. І навпаки, із ростом податків, надходження до бюджетів зменшуються, тому що частина підприємців банкрутують, частина іде в тіньову економіку, немає стимулів до праці.

З іншої сторони, контроль за додержанням законодавства про оплату праці може передбачати:

1. Посилення відповідальності роботодавців за рахунок збільшення розмірів штрафів, обмеження доступу до певних суспільних благ тощо.

2. Посилення відповідальності працівників. Працівник, який погоджується працювати без оформлення трудових відносин несе адміністративну відповідальність, тому що тіньова економіка – це економічна діяльність, яка не враховується і не контролюється офіційними державними органами, а також діяльність, спрямована на отримання доходу шляхом порушення чинного законодавства. Заробітна плата, отримана «в конверті», без оформлення трудових відносин є доходом, який отримує працівник з порушенням законодавства.

Такі заходи є передумовою налагодження соціального діалогу між державою, роботодавцями та найманими працівниками.

Розвиток національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності можливі за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери трудових відносин.

Вирішення проблем зайнятості населення та проблем організації й оплати праці направлене на оптимізацію та гармонізацію трудових відносин, забезпечення соціальної рівності і справедливості у суспільстві.

Тема 9. Бідність як соціальне явище та шляхи її подолання

1. Основні індикатори бідності населення.
2. Основні причини бідності населення.
3. Заходи для вирішення проблеми бідності в Україні.

Не зважаючи, на різноманітність класифікації проявів бідності, найбільш значущою вона зазначена в документах ООН, де підкреслюється **чотири основні її індикатори:**

- коротка тривалість життя;
- низька професійно-освітня підготовка;
- позбавлення економічної бази нормального життя (чистої питної води, медичних послуг, якісного харчування);
- усунення від суспільного життя;
- можливість дотримання здорового способу життя;
- якісне медичне обслуговування;
- доступність освіти;
- побутові умови для нормального життя;
- працевлаштування у відповідності з набутою кваліфікацією. В історичному ракурсі також сформувалися різні форми бідності

Абсолютний рівень бідності свідчить про те, що на отриманий дохід людина не може придбати товари та послуги, необхідні для задоволення його основних соціальних потреб, специфічних для даного суспільства.

Пошук альтернативних методів у боротьбі із бідністю є одним із головних викликів сьогодення, що об'єднав зусилля всієї світової спільноти. Основними цілями та пріоритетами глобального розвитку, зазначеними у стратегічних документах міжнародних організацій, є комплексні завдання та методи щодо подолання бідності, поступове скорочення масштабів нерівності між населенням планети та розбудова заможного суспільства. На регіональному рівні у багатьох країнах розробляються та впроваджуються стратегії подолання бідності, адже саме тільки на місцевих рівнях можна вчасно виявити та подолати прояви бідності. Доречно підкреслити, що явище «бідності» притаманне для кожного суспільства – відмінності полягають лише в його масштабах. Статистичні показники свідчать, що навіть у розвинених країнах існує частка населення, рівень матеріального достатку якого з різних причин є

набагато нижчим, ніж загальноприйняті норми. Для багатьох урядів, подолання бідності не є кінцевою метою, оскільки викоренити це явище практично неможливо, а всі зусилля повинні спрямовуватися на радикальне зменшення частки бідного населення. У більшості наукових праць не має чіткого розмежування цього явища в широкому та вузькому трактуванні. Сучасна економічна наука фактично припинила дискусію щодо правильності вузького трактування поняття бідності, а обґрунтовується доцільність поєднання різних підходів до ідентифікації незаможних членів суспільства з урахуванням того, що бідність є багатограним явищем.

У багатьох країнах бідність розмежовують на **поточну, незначну** – явище, яке виникає підчас економічних коливань та **граничну тривалу** бідність, яка порушує граничні межі бідності. В Україні, у зв'язку із воєнними діями, появились нові форми бідності.

Причин для виникнення бідності є багато:

- глобальні,
- загальноекономічні,
- трансформаційні
- особисті.

Основні причини бідності можна згрупувати наступним чином: економічні, політичні та соціальні. Притаманні для багатьох країн види бідності мають спільні характеристики та вважаються загально розповсюдженими: **повна; часткова; крайня; суб'єктивна; формажорна та соціальна ексклюзія**. Варто зазначити, що міжнародні організації та національні установи багатьох країн, що займаються дослідженнями рівня життя населення, використовують структурний критерій для визначення та порівняння масштабів бідності. В основі такого критерію покладено **закон Енгеля**, у відповідності з яким рівень життя знаходиться в оберненій залежності від частки витрат на харчування. За умов використання даного критерію бідними вважаються ті домогосподарства (населення), які витрачають на продукти харчування не менш ніж 60% загальних сукупних доходів (витрат), а вкрай бідними – ті, чиї витрати на продовольчі товари перевищують 80% загальних сукупних доходів (витрат). Всесвітній Індекс багатовимірної бідності показує її рівень не тільки в грошовому вимірі, але й у сукупності сприйняття людьми цього явища. За результатами дослідження в розрізі 101 країни із сукупною кількістю населення 5,7 мільярдів людей (76% населення усієї планети), 1,3 мільярдів людей потрапити до категорії багатовимірної бідності.

Україна відноситься до країн з високим рівнем ризику щодо росту кількості бідного населення. В Україні 20–30% людей живуть за межею

бідності. Українському суспільству був завжди притаманний високий рівень бідності серед економічно активного населення, що пов'язано як з високим рівнем безробіття, так і з низькою заробітною платою або довготривалою затримкою її виплати. Основними причинами того, що значна частина населення України вважає себе бідною, безперечно є загальний низький рівень життя населення України та загальна економічна ситуація в країні.

Для розв'язання проблем бідності в Україні, необхідно здійснити модернізацію системи державної соціальної допомоги та створити сучасну систему соціальних послуг – інститутів відповідальності. Також, необхідне кардинальне реформування системи надання соціальних пільг, важливо переглянути підходи щодо проведення житлової політики, в тому числі будівництва та надання соціального, пільгового житла. Хронічна бідність – це явище притаманне тільки для країн із низьким рівнем економіки. З метою запобігання поширенню хронічної бідності, необхідно забезпечити розподіл наявних соціальних ресурсів у такій пропорції, щоб кожен, хто має гостру необхідність отримав їх. Адресна соціальна допомога повинна бути розподілена в більшій пропорції для регіонів із значними масштабами бідності та низьким рівнем життя населення. Місцеві органи самоврядування повинні мати більше повноважень щодо формування стратегічних програм, оскільки вони мають повновладдя над місцевими ресурсами.

Вітчизняними науковцями запропоновані такі заходи для вирішення проблеми бідності в Україні:

-створити сприятливі умови для росту ВВП та забезпечити механізм ефективності його розподілу

- забезпечити зниження рівня безробіття;
- збільшити рівень зайнятості працездатного населення;
- посилити ефективність соціальної захищеності;
- збільшити рівень мінімальної заробітної плати;
- активізувати співпрацю між державою, громадськими організаціями та бізнесом, з метою дотримання принципів соціального партнерства та солідарності;
- забезпечити правильний розподіл державної соціальної допомоги;
- реформувати систему надання пільг;
- врегулювати процес трудової міграції;
- покращити законодавчу базу та справедливість судової системи;
- підвищити розмір допомоги для малозабезпечених сімей;
- розробити довготермінові стратегії розвитку деструктивних регіонів.

Бідність – це явище, яке виникає спонтанно тільки в одиничних випадках. Основним індикатором поступової появи бідності є відсутність

інвестицій на перспективу. Необхідно значну увагу приділити розвитку освіти, а також створенню умов для зростання зайнятості працездатного населення, врегулювати диференціацію доходів різних суспільних прошарків. За відсутності перелічених заходів, країнах з перехідною економікою, бідність може перетворитися в одну з найгостріших та найскладніших проблем.

Комплекс значних невирішених проблем бідності та незадовільного рівня соціального захисту населення в Україні слід пов'язувати не тільки з економічним розвитком, а й з існуючою системою соціальних цінностей; ефективністю діяльності державних інститутів; дієвістю механізмів державного управління соціальним розвитком, а також результативністю співпраці органів державного управління, місцевого самоврядування та суспільства, включаючи громадян. Соціальний захист в Україні в основному складається із соціальних виплат та певної грошової компенсації для окремих категорій громадян. Соціальне розв'язання проблем найбільш незахищених верств населення є малоефективним. Сучасною проблемою вітчизняної системи фінансування соціальних виплат є їхня бюджетна складова та відсутність достатніх фінансових ресурсів для подолання бідності. Одним із напрямів дії уряду в цій галузі може стати створення інститутів соціальної підтримки, які зможуть оптимізувати обсяги фінансування соціальних виплат та контролювати їхнє цільове призначення, а також бути консультативними органами для певних категорій населення.

Тема 10. Середній клас як гарант соціальної стабільності

1. Визначення поняття середнього класу.
2. Характерні ознаки середнього класу.
3. Особливості формування середнього класу в сучасному українському суспільстві.

Характерними ознаками віднесення людини до середнього класу за прийнятими у світовій практиці стандартами є:

- обсяги реальних сукупних доходів;
- наявність доходів від власності (земля, нерухоме майно, акції тощо);
- рівень освіти, професійний рівень;
- соціальний статус; можливість розроблення та реалізації довгострокової стратегії зростання особистого добробуту.

Економічна соціологія виокремлює п'ять групових ознак середнього класу: рівень освіти, рівень доходу, самоідентифікація,

тип споживання, забезпеченість житлом.

Ідентифікувати середній клас в Україні доцільно за тією ж системою основних ознак, що окреслюють середній клас у країнах із розвинутою економічною системою, а саме: рівень матеріального добробуту та стандарти споживання; рівень освіти та кваліфікації, професійно-кваліфікаційний статус.

При цьому варто зазначити, що західні та вітчизняні науковці при дослідженні середнього класу у структурі суспільства виокремлюють **суб'єктивний і об'єктивний підходи**. В основі суб'єктивного методу закладено принцип "самоідентифікації" (тобто мається на увазі думка членів суспільства відносно того, до якої соціальної верстви вони себе відносять). Об'єктивний метод ґрунтується на ознаках, незалежних від думки індивіда, а саме від характеру діяльності та розміру доходів.

Таким чином, підсумовуючи вищенаведене, можемо кваліфікувати **середній клас як соціальне угруповання, що має набір певних характеристик**: – визначений рівень доходів, володіння нерухомістю; наявність власної справи; висока освіта та професійна кваліфікація; – задоволеність своїм статусом; – помірний політичний консерватизм, зацікавленість у підтримці соціальної стабільності; – суб'єктивна ідентифікація себе із середнім класом.

Середній клас з позиції його ролі в соціально-економічному розвитку суспільства виконує такі основні функції:

- економічну (середній клас впливає на загальний розвиток економіки країни, формуючи споживчу поведінку населення і параметри внутрішнього ринку; водночас середній клас є незалежним у сфері підприємництва й бізнесу)
- фіскальну (представники середнього класу, будучи основними платниками податків, формують державний та місцевий бюджети);
- інвестиційну (потужний середній клас є одним із чинників формування інвестиційного потенціалу країни);
- соціальну (середній клас визначає стандарти життя в суспільстві, забезпечуючи безперервний кваліфікований розвиток і нагромадження знань, підвищення якості людського капіталу);
- громадсько-політичну (середній клас є носієм демократичних засад та політичних свобод, визначаючи поведінку електорату і моральні стандарти суспільства через участь у виборчому процесі);
- стабілізаційну (середній клас у будь-якому суспільстві є чинником політичної, соціально-економічної і фінансової стабільності).

Наявність середнього класу в будь-якій державі є показником її загального економічного розвитку. Одним із головних чинників, що впливають на рівень соціальних стандартів, є обсяг ВВП у розрахунку на

одну особу.

Традиційну основу середнього класу розвинутих країн становлять земельні власники, власники і співвласники невеликих та середніх за розмірами заможних компаній, особи вільних професій (лікарі, юристи, викладачі, вчителі, журналісти, архітектори, дизайнери, бухгалтери), менеджери, підприємці, державні службовці, висококваліфіковані і відповідно високооплачувані робітники, фермери, а також пенсіонери. Сукупна частка цих соціальних груп становить від 55 до 85% населення вищезгаданих країн.

За ознаками власності та доходу адекватними в Україні представниками середнього класу певною мірою можуть бути окремі земельні власники, окремі науковці, деякі юристи й лікарі приватних клінік; частина працівників банківських, кредитних, страхових установ та податкової служби; генералітет. Вітчизняні соціологи український середній клас (за аналогією із світовою практикою) поділяють на “старий” і “новий”. “Старий” середній клас становить близько третини усього прошарку. Це люди, які володіють засобами виробництва, тобто підприємці й бізнесмени, 42% з яких заробляють свій капітал у сферах торгівлі та послуг. Вони вчасно зорієнтувалися в ситуації, коли розпався Радянський Союз, і зуміли ефективно скористатися нею. Іншу третину складають офісні працівники, котрих соціологи називають “новим” середнім класом.

Що ж стосується безпосередньо структури вітчизняного середнього класу, то майже дві третини його складу сконцентровано саме в державному секторі.

Неодмінною ознакою середнього класу слід вважати також його кількісну масштабність. У будь-якому разі частка середнього класу у структурі всього населення повинна бути не меншою сумарної частки тих груп, соціальний статус яких нижчий чи вищий від статусу середнього класу. Саме з цього кількісного порогу починається функціонування середнього класу. Це лише одна з верств у соціальній структурі суспільства. Ті 10–40% українського суспільства (за даними соціологічних досліджень та самоідентифікацією), на які деякі дослідники посилаються як на середній клас, є лише верствою, але аж ніяк не потужним середнім класом. Тому можемо вказати тільки на ті соціальні групи, які у перспективі сформуєть в Україні середній клас: власники середнього та дрібного капіталу (за винятком частки власників середнього капіталу, що входять до вищих верств); особи, які працюють за наймом; висококваліфіковані фахівці (інженерно-технічні працівники, керівники середньої та частково нижньої ланок, які здійснюють технічне та функціональне управління на підприємствах і в організаціях різних форм

власності); висококваліфіковані робітники із сучасним типом кваліфікації; особи, які реалізують громадську владу (крім тих, хто входить до еліти та вищих верств) та частка службовців (чиновників) – виконавців, які забезпечують діяльність влади; науковці, представники вільних професій (творча інтелігенція); частка середнього офіцерства тощо. Перспективи становлення середнього класу залежать від успішної адаптації населення, формування продуктивних моделей соціально-економічної поведінки, адекватних сучасній економічній ситуації. На зміну домінантним раніше надіям на державу приходить значна орієнтація населення на власні сили та можливості.

Тема 11. Державна соціальна допомога та соціальні пільги

1. Основні форми соціального захисту.
2. Соціальні пільги та соціальні виплати: основні види та категорії отримувачів.
3. Соціальні послуги як форма соціального захисту.

Основні форми соціального захисту, передбачені чинним законодавством, можна розділити на декілька таких груп:

1. пільги (часткове або повне звільнення від плати за різноманітні послуги і товари, а також можливість придбання певних товарів за зниженими цінами);
2. соціальні та компенсаційні виплати (різноманітні форми матеріальної та соціальної допомоги, надбавок, доплат та компенсацій соціального призначення, що виплачуються у грошовій формі);
3. соціальні послуги (послуги, спрямовані на відновлення або підтримання нормальної життєдіяльності найбільш соціально вразливих категорій населення або осіб, що піддаються різноманітним соціальним ризикам чи зазнали певних труднощів з вини держави).

При проведенні аналізу всього комплексу чинного законодавства у сфері соціального захисту та соціального забезпечення стає зрозуміло, що на сьогодні домінуючими формами соціального захисту в Україні є соціальні виплати та пільги, а соціальні послуги – порівняно нова форма соціального захисту, яка ще недостатньою мірою охоплює найбільш соціально незахищені категорії громадян.

Чинне законодавство у сфері соціального захисту та соціального забезпечення надає 125 видів пільг 116 категоріям громадян. З них 44 види пільг передбачено для 45 найбільш соціально незахищених категорій громадян, які потребують особливої уваги з боку держави, 39 видів пільг

надаються 57 категоріям працездатного населення за професійною ознакою або родом занять, 42 види пільг надаються 14 категоріям громадян, які мають певні заслуги перед державою.

Найбільше різновидів пільг спрямовано на соціальний захист найбільш соціально незахищених категорій громадян.

Друга за кількістю видів пільг група – особи, які мають певні заслуги перед державою.

На третій позиції за цим показником – представники певних професій чи роду занять.

Як не парадоксально, але найбільше категорій пільговиків (57 категорій) формується за рахунок працездатного населення у працездатному віці, хоча для цієї демографічної групи передбачено найменшу кількість пільг (39 видів).

Найбільші за кількістю видів групи у структурі передбачених чинним законодавством пільг становлять: пільги на квартплату, оплату житлово-комунальних послуг та придбання твердого і рідкого побутового палива (1); пільги на забезпечення житлом та покращення житлових умов (2); пільги на проїзд у міському громадському транспорті та транспорті приміського і міжміського сполучення (3); пільги на придбання/забезпечення ліками, диспансеризацію та лікування, а також санаторно-курортне оздоровлення/лікування (4).

На відміну від діючої системи пільг, система соціальних та компенсаційних виплат побудована більш логічно і адресно: значну частину суто соціальних виплат спрямовано на соціальний захист найбільш соціально незахищених категорій населення, а суто компенсаційних – на спеціальний соціальний захист та додаткове матеріальне забезпечення представників певних професій (для цієї категорії осіб компенсаційні виплати, перш за все, пов'язані з їх професійною чи службовою діяльністю).

Зокрема 70 категорій одержувачів різноманітних соціальних та компенсаційних виплат (яких загалом є 33 види) користуються цим правом за ознакою соціальної незахищеності, 49 категорій – за професійною ознакою або родом занять (ім адресується 25 видів таких виплат), і 8 категорій одержувачів соціальних та компенсаційних виплат отримують 13 видів різноманітних виплат за певні заслуги перед державою.

Найбільше різновидів соціальних та компенсаційних виплат призначаються за ознакою соціальної незахищеності. Це повністю відповідає їх меті, оскільки саме соціально незахищені категорії громадян найбільше потребують соціальної допомоги та матеріального забезпечення з боку держави.

Однак кількість видів виплат за професійною ознакою не набагато менша, і це не може не викликати занепокоєння, адже така кількість видів соціальних та компенсаційних виплат працездатному населенню створює додаткове навантаження на бюджети всіх рівнів і не завжди є виправданою.

Єдиною підставою для надання права на отримання соціальних послуг за рахунок держави є перебування особи у складних життєвих обставинах. Проте часто право на соціальні послуги надається і громадянам, які мають певні заслуги перед державою чи належать до представників певних професій. У таких випадках право на отримання соціальних послуг за рахунок держави у представників певних професій чи роду занять пояснюється іншими підставами (наприклад, вік, стан здоров'я, нездатність до самообслуговування тощо) або особливостями професійної діяльності (наприклад, робота у шкідливих для здоров'я умовах).

Тема 12. Система страхового пенсійного забезпечення та недержавні пенсійні фонди

1. Реформування вітчизняної пенсійної системи.
2. Субекти системи недержавного пенсійного забезпечення.
3. Особливості вітчизняної системи страхового пенсійного забезпечення.

Конституція України визначила право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Важливим кроком на шляху до забезпечення права громадян на соціальний захист було реформування пенсійної системи.

Так, 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який визначив структуру системи пенсійного забезпечення в Україні, яка складається з трьох рівнів.

Перший рівень - солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати

пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом.

Другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах - суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Третій рівень - система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

У зв'язку з реформуванням системи пенсійного забезпечення в Україні і впровадженням її трирівневої системи з'явився новий елемент - недержавне пенсійне забезпечення, який становить систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Варто зазначити, що законодавство про недержавне пенсійне забезпечення складається із Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, законів України «Про страхування», «Про банки і банківську діяльність», «Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)», «Про цінні папери і фондову біржу»,

«Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до цього Закону.

Передусім необхідно відмітити, що з 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (далі –

Закон), який визначив правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення в Україні та врегулював правовідносини, пов'язані з цим видом діяльності.

Згідно з цим Законом система недержавного пенсійного забезпечення - це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

Розглядаючи порушене питання слід зазначити, що недержавне пенсійне забезпечення здійснюється на принципах, зокрема:

- добровільності створення пенсійних фондів юридичними та фізичними особами, об'єднаннями фізичних осіб та об'єднаннями юридичних осіб;
- добровільної участі фізичних осіб у системі недержавного пенсійного забезпечення та вибору виду пенсійної виплати, крім випадків, передбачених цим Законом;
- добровільності прийняття роботодавцем рішення про здійснення пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення;
- неможливості необгрунтованої відмови роботодавця від здійснення пенсійних внесків до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників, якщо роботодавець розпочав здійснення таких пенсійних внесків;
- рівноправності всіх учасників пенсійного фонду, які беруть участь в одній пенсійній схемі.

Крім того, слід звернути увагу на суб'єктний склад правовідносин у системі недержавного пенсійного забезпечення, який включає:

недержавні пенсійні фонди; страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті; банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків; вкладників та учасників пенсійних фондів, учасників накопичувальної системи пенсійного страхування; вкладників пенсійних депозитних рахунків; фізичних та юридичних осіб, які уклали договори страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті; засновників пенсійних фондів; роботодавців - платників корпоративних пенсійних фондів; організації суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення; органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення; адміністраторів пенсійних фондів; компанії з управління активами; зберігачів; аудиторів; осіб, які надають консультаційні та агентські послуги відповідно до цього Закону.

Окремо слід зупинитись на таких суб'єктах недержавного пенсійного забезпечення, як недержавні пенсійні фонди, учасники, вкладники та засновники недержавних пенсійних фондів.

Недержавні пенсійні фонди (далі – пенсійні фонди) створюються на підставі рішення засновників та не мають на меті одержання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками.

Недержавне пенсійне забезпечення є для пенсійних фондів виключним видом діяльності. Проведення пенсійними фондами іншої діяльності, не передбаченої цим Законом, забороняється.

За видами пенсійні фонди можуть утворюватися як відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди.

Пенсійний фонд має власне найменування, в якому повинні бути зазначені вид фонду, слова "недержавний пенсійний фонд" або "пенсійний фонд", та яке відрізняється від найменувань будь-яких інших пенсійних фондів, створених на території України.

Єдиним органом управління пенсійного фонду є рада пенсійного фонду (рада фонду).

Пенсійний фонд для забезпечення своєї діяльності користується послугами осіб, визначених цим Законом, на підставі відповідних договорів, які укладаються з цими особами радою фонду.

При цьому, пенсійний фонд не може брати на себе зобов'язання, не пов'язані з діяльністю з недержавного пенсійного забезпечення. Пенсійний фонд не несе відповідальності за зобов'язаннями третіх осіб і не має права передавати свої зобов'язання перед учасниками та вкладниками фонду третім особам, крім випадків, передбачених цим Законом.

Пенсійний фонд не несе відповідальності за зобов'язаннями держави, а держава не несе відповідальності за зобов'язаннями пенсійного фонду, що зазначається у кожному пенсійному контракті.

Юридична особа, діяльність якої фінансується за рахунок Державного бюджету України або місцевих бюджетів, має право бути засновником корпоративного пенсійного фонду або здійснювати пенсійні внески до вже створених пенсійних фондів лише у випадках, коли створення таких фондів або здійснення пенсійних внесків передбачено законами України або рішенням відповідних місцевих рад. Заснування такими юридичними особами відкритих пенсійних фондів забороняється. Кошти, перераховані до будь-якого пенсійного фонду будь-яким вкладником, не є власністю держави або органів місцевого самоврядування.

Учасником пенсійного фонду (далі – учасник фонду) є фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до недержавного пенсійного фонду і яка має право або набуває право на одержання пенсійних виплат з такого фонду.

Слід зазначити, що учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому недержавному пенсійному фонді є добровільною. Фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором.

Пенсійні виплати можуть здійснюватися учаснику фонду або його спадкоємцю.

Особа, яка сплачує пенсійні внески на користь учасника фонду шляхом перерахування коштів до недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту та закону, є вкладником фонду.

Вкладником фонду може бути сам учасник фонду, подружжя, діти, батьки, роботодавець учасника фонду або професійне об'єднання, членом якого є учасник фонду.

У будь-якому пенсійному фонді його учасники можуть бути одночасно і вкладниками такого фонду.

Учасники відкритого пенсійного фонду мають право залишатися його учасниками у разі припинення здійснення пенсійних внесків на їх користь.

Накопичені пенсійні кошти в сумі розміру пенсійних внесків, що сплачені на користь учасника фонду, та отриманого на його користь прибутку (збитку) пенсійного фонду, є власністю такого учасника, якою він розпоряджається згідно з цим Законом.

Умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду встановлюються у вигляді пенсійних схем, які є невід'ємним додатком до статуту недержавного пенсійного фонду.

Необхідно відмітити, що засновником відкритого пенсійного фонду можуть бути будь-які одна чи декілька юридичних осіб з урахуванням обмежень, встановлених Законом.

Засновником корпоративного пенсійного фонду може бути юридична особа-роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців, до яких можуть приєднуватися роботодавці-платники.

Засновником (засновниками) професійного пенсійного фонду можуть бути об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки (об'єднання професійних спілок), або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

Юридична особа може бути одночасно засновником не більш як одного корпоративного чи одного професійного пенсійного фонду. Водночас, така юридична особа може бути засновником одного або більше відкритих пенсійних фондів.

Крім того, слід відзначити, що у разі створення пенсійного фонду кількома засновниками один із засновників має право вийти з їх складу в порядку, передбаченому статутом пенсійного фонду, попередивши про це інших засновників та учасників фонду, на користь яких він сплачував пенсійні внески за власні кошти, не пізніше ніж за шість місяців до виходу з числа засновників пенсійного фонду. Варто, також, зупинитись на питанні, яке висвітлює види пенсійних виплат, що здійснюються недержавні пенсійні фонди.

Так, пенсійні фонди відповідно до Закону можуть здійснювати такі види пенсійних виплат, як пенсія на визначений строк та одноразова пенсійна виплата.

Виплата пенсії на визначений строк здійснюється адміністратором пенсійного фонду:

- за бажанням учасника фонду, який має право на отримання пенсійних виплат відповідно до його заяви;
- на вимогу учасника фонду (з дня виникнення у нього права згідно з умовами пенсійного контракту на страхування довічної пенсії, якщо придбання довічного ануїтету може негативно вплинути на розмір пенсійних виплат).

Пенсія на визначений строк розраховується виходячи із строку не менш як десять років від початку здійснення першої виплати.

Водночас, пенсійна виплата може здійснюватися адміністратором одноразово на вимогу учасника фонду в разі:

- медично підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) або настання інвалідності учасника фонду;
- коли сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника фонду не досягає мінімального розміру суми пенсійних накопичень, встановленого національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг;
- виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України.

Крім того, пенсійна виплата здійснюється одноразово спадкоємцям учасника фонду адміністратором.

Варто зазначити, що підставами для здійснення пенсійних виплат пенсійними фондами є: досягнення учасником фонду пенсійного віку, визначеного відповідно до цього Закону; визнання учасника фонду інвалідом; медично підтверджений критичний стан здоров'я

(онкозахворювання, інсульт тощо) учасника фонду; виїзд учасника фонду на постійне проживання за межі України; смерть учасника фонду.

При цьому, необхідно відмітити, що пенсійний вік, після досягнення якого учасник фонду має право на отримання пенсійної виплати, визначається за заявою учасника фонду, форма якої встановлюється національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, крім випадків, коли пенсійний вік визначається пенсійним контрактом відповідно до закону, що встановлює обов'язковість відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення для окремих категорій громадян.

Пенсійний вік, що визначається учасником фонду, може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більше ніж на 10 років, якщо інше не визначено законами.

Учасник фонду має право змінити визначений ним пенсійний вік шляхом подання про це заяви адміністратору не пізніше ніж за 15 робочих днів до настання визначеного ним пенсійного віку.

Необхідно також, звернути увагу на те, що пенсійні виплати з пенсійного фонду здійснюються незалежно від отримання виплати за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням або з інших джерел.

Таким чином, із прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» кожній особі, яка є учасником недержавного пенсійного фонду, при досягненні певного віку надано право на отримання додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат, які здійснюються за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку грошових коштів.

Тема 13. Соціальне партнерство як феномен індустріального суспільства

1. Історичні передумови виникнення інституту соціального партнерства.
2. Еволюція феномену соціального партнерства в сучасному індустріальному суспільстві.

Сучасна система соціального партнерства у провідних країнах остаточно сформувалася в 60–70 роках ХХ століття. Проте проблема врегулювання соціально-трудових відносин постала одночасно з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва і наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти трудових відносин. Оскільки їхні інтереси у соціально-трудовій

сфері не збігалися, нагальним постало питання щодо створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів. Звичайно, що з самого початку такий механізм виник стихійно і обмежувався боротьбою робітників за скорочення тривалості робочого дня і підвищення заробітної плати. За тогочасних умов протистояння у робітників було значно менше можливостей, ніж у власників капіталу.

Адже на боці останніх знаходилися державні та владні інститути, які підтримували панівні класи передусім у визначенні оплати робітникам та правового закріплення відповідної тривалості робочого дня, тижня. За таких умов і з метою власного захисту перед наступом капіталу засобами «тиску» на державу, робітники змушені були об'єднуватися, вимагаючи у влади приймати закони, які враховували б також і інтереси найманих працівників. Тобто, розвиток капіталізму підштовхував робітників до об'єднання. Водночас слід мати на увазі, що у багатьох країнах тривалий час діяльність профспілкових організацій була заборонена. І лише у 1868 р. був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітничка партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, у 1906 р. розпочався організований профспілковий рух у Росії. У США робітничі організації були законодавчо визнані лише у 30-ті роки ХХ століття. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців. Але цей процес розвивався переважно «знизу», тобто серед робітників. Наприкінці ХІХ – початку ХХ століття в індустріальних країнах поступово формується і трудове законодавство. Проте, у ХХ столітті потрібно було ще майже 50 років, щоб у теорію і практику регулювання соціально-трудоких відносин між найманими робітниками і роботодавцями увійшло поняття соціальне партнерство. За цей період посилилася концентрація капіталу, зросли масштаби виробництва, розвинулася міжнародна кооперація праці та інтернаціоналізація виробництва. За таких умов страйки робітників оберталися для власників підприємств вже набагато відчутнішими втратами, ніж раніше. Особливо підкреслимо, що становленню соціального партнерства у провідних державах передували гострі класові протистояння, потрясіння найглибшої економічної депресії 1929–1933 рр., міжнародні катаклізми під час Другої світової війни, а спонукали до цього все більш консолідований профспілковий рух, діяльність з 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП) та її напрацювання щодо механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин, а також альтернативні підходи до розв'язання трудових конфліктів, які уособлювали тогочасний СРСР, інші країни соціалістичного вибору. Тобто, у розвинених країнах враховували нове співвідношення сил як на міжнародній арені, так і те, що складалося між найманими робітниками та роботодавцями. На цьому

ті профспілковий рух у провідних державах набрав потужності та дедалі більше заявляв про себе як про реальну силу, з якою вже не можна було не рахуватися.

Процесу формування системи соціального партнерства передував затьнятий етап законодавчого закріплення колективно-договірної системи у більшості країн Заходу. Так, окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, з процесом виділення норм трудового права в окрему галузь законодавства, набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт прийнято в 1915 р., Німеччині – 1918 р., Фінляндії – 1924 р. У 1948 р. МОП прийняла Конвенцію № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію», у 1949 р. – Конвенцію № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», Рекомендації № 91 «Про колективні договори» (1951 р.), № 94 – «Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства» (1952 р.), № 113 – «Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих» (1960 р.), Конвенцію № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.). Європейські країни ратифікували у різні роки зазначені міжнародно-правові акти, які ввійшли до систем національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

Вагомим чинником формування системи соціального партнерства постала і еволюція ролі держави за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем тощо. Держава, як соціальний інститут, все активніше почала втручатися в регулювання економічних і соціальних відносин. У багатьох країнах Західної Європи і США під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. Обов'язковими елементами державної соціальної політики у 40–50 роках ХХ століття були програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати тощо. Пізніше ці програми доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. У програмних документах багатьох політичних партій, а також конституціях ФРН, Франції та Іспанії з'явився термін соціальна держава.

Згідно ідеології «держави всезагального благоденства» і «соціальної держави», соціальна політика має сприяти стабілізації суспільства, улагодженню конфліктів та утвердженню солідарності й

партнерства. Саме у післявоєнний період у деяких країнах Західної Європи завдяки зусиллям держави було розроблено та затверджено систему мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою. Підсумком такої діяльності держави стала досить чітка фіксація тієї частини соціально-трудових відносин (мінімальна заробітна плата, середня тривалість робочого тижня, відпусток, розміри соціальної допомоги тощо), які держава гарантувала. Одночасно держава визначила сферу, де соціально-трудові питання могли стати предметом переговорів найманих робітників і власників капіталу (питання оплати праці, зайнятості, соціального забезпечення, що становляються понад гарантований державою мінімум). Завдяки зусиллям держави у більшості європейських країн було створено національні соціально-економічні ради, до складу яких входили представники об'єднань підприємців, профспілок та держави. Відзначимо, що становленню нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих державах вельми відчутно сприяв також розвиток у повоєнний період інститутів громадянського суспільства, формування і розвиток демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства загалом, так і на рівні окремих підприємств. Як свідчить досвід цих країн, тільки тоді, коли діють розвинуті демократичні процедури прийняття рішень на рівні суспільства, існує ефективний зв'язок між владними органами та громадянами. У цьому випадку уряд реагує на критичні виступи трудящих, а трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними. А наявність демократичної правової держави гарантує відповідальність роботодавців за порушення зобов'язань, зафіксованих у колективних договорах з робітниками.

Всі ці та інші чинники були і залишаються дуже важливими у становленні та подальшому розвитку системи соціального партнерства у індустріально розвинутих країнах. Адже така система нині уособлює регулювання соціально-трудових відносин, і є результатом об'єктивних передумов та тривалого економічного і соціально-політичного розвитку. Величезні зміни, що відбулися в економічній та соціальній сферах сучасних західних держав, уможливили формування неконфронтаційної моделі розв'язання суперечностей інтересів найманих працівників і роботодавців й тим самим становлення нових вимірів суспільства.

Ознаками нового суспільства постають рівноправні партнери – наймані працівники і роботодавці, які можуть домовитися між собою у випадку виникнення непорозумінь. Класові відносини попередньої історичної доби змінили неантагоністичні взаємини між соціальними групами і прошарками, інтереси яких хоча і відрізняються, але не докорінним чином. У стратегічному плані ці інтереси збігаються і

пов'язані зі збереженням і розвитком системи ринкового господарства. Розбіжності у поточних інтересах різних соціальних верств система соціального партнерства безболісно узгоджує.

З огляду на викладене, зазначимо, що соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально-трудова відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави.

Тема 14. Правова соціальна держава

1. Соціальна держава та існуючі моделі сучасної соціальної держави.
2. Конституція України як теоретичний фундамент розбудови правової соціальної держави.
3. Держава як соціальний партнер, посередник та гарант виконання правових умов у соціально-трудова відносинах.

Поняття «соціальної держави» було висунуто у 1929 р. німецьким державознавцем Х. Хеллером і згодом поширилося в Європі. У США ідея соціальної держави була сприйнята пізніше, ніж у країнах Європи, оскільки тип свідомості американського суспільства був орієнтований на принцип індивідуалізму.

Соціальна держава - це соціально орієнтована держава, що визнає людину найвищою соціальною цінністю, надає соціальну допомогу індивідам, які потрапили у СЖО, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя, перерозподіляє економічні блага відповідно до принципу соціальної справедливості і своє призначення вбачає в забезпеченні громадського миру і злагоди в суспільстві.

Моделі сучасної соціальної держави

Нині зарубіжними вченими (Т.А. Ріттер, Роулз та ін.) виділяються **три моделі сучасної соціальної держави**.

1. **«Позитивна держава соціального захисту»** (США), у якій є найменша ступінь невтручання держави в економіку і соціальне забезпечення, орієнтована на зрівняння шансів на добробут усіх громадян, забезпечення та гарантування «рівних можливостей».

2. **Держава соціальної безпеки** (Велика Британія), у якій забезпечуються гарантований мінімальний рівень життя і рівність стартових можливостей (соціальна політика держави як засіб забезпечення повної зайнятості).

Іншими словами, що на додаток до забезпечення рівних шансів громадян створює умови повної зайнятості та гарантує всім

громадянам без винятку отримання доходів не нижче прожиткового мінімуму.

3. «Соціальна держава загального добробуту» (Нідерланди), у якій забезпечується повна зайнятість, згладжується різниця в доходах усього населення, створюються численні постійні державні та громадські соціальні служби. Соціальна політика спрямована на створення рівних життєвих умов для всіх членів суспільства.

Ці моделі мають тенденцію переходу від однієї до іншої. Вони ніде цілком не були реалізовані, що свідчить про мінливість соціальної політики держав у ході розвитку.

Основними завданнями соціальної держави є:

- створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини,
- сприяння щодо самостійності й відповідальності кожної особи за свої дії,
- надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї.

Відповідно до Ст.1 Конституції України наша країна є соціальною та правовою державою, в якій визнається і діє принцип верховенства права.

Отже, згідно з Конституцією України держава забезпечує соціальну спрямованість економіки (частина четверта Ст. 13), що є основою для реалізації соціальних прав громадян, зокрема на соціальний захист та достатній життєвий рівень.

Відповідно до Основного Закону України «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» (Ст. 48), «пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом» (частина третя Ст. 46).

Саме Положення Ст. 13; 46, 48 та 49 Основного Закону України конкретизують конституційне визначення України як соціальної держави, що передбачає участь суспільства в утриманні тих осіб, які через непрацездатність або з інших незалежних від них причин не мають достатніх засобів для існування.

Таким чином, однією з ознак України як соціальної держави є забезпечення загальносуспільних потреб у сфері соціального захисту за рахунок коштів Державного бюджету України виходячи з фінансових можливостей держави, яка зобов'язана справедливо і

неупереджено розподіляти суспільне багатство між громадянами і територіальними громадами та прагнути до збалансованості бюджету України.

Правовий характер нашої держави визначено, насамперед, у передбаченому Конституцією: принципі верховенства права (Ст. 8), взаємній відповідальності держави та особи (Ст. 3), у здійсненні державної влади на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу і судову (Ст. 6), у гарантуванні громадянам прав і свобод людини і громадянина.

Повноваження різних гілок державної влади в процесі розбудови правової держави.

Побудова правової держави неможлива і без чіткого розмежування повноважень між різними гілками державної влади.

Соціальна правова держава – це політична організація суспільства, уякому право пов'язує і підкоряє собі державну владу, а основні права особи та її соціальна безпека складають зміст свободи, заснованої на законах, які приймаються і піддаються зміні законним шляхом.

Пріоритети правової соціальної держави

У сфері соціального партнерства пріоритетами є:

1. вдосконалення системи зв'язків між трудовими колективами, професійними союзами, роботодавцями та державою, які будуються на принципах багаторівневого співробітництва, добровільного і рівноправного партнерства;
2. підвищення ролі трудового колективу при вирішенні питань власності чи перепрофілюванні підприємства;
3. обов'язковість виконання колективних договорів;
4. надання можливості проведення соціальної експертизи прийнятих рішень, які мають соціальне спрямування.

Держава як соціальний партнер може розглядатися у двох аспектах: як роботодавець; як партнер у правовому механізмі соціального співробітництва, носій загальнодержавних інтересів.

Система державних органів, що регулюють трудові відносини

Нині в Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини є:

1. Міністерство соціальної політики, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері соціально-трудова та соціальних відносин,
2. Національна служба посередництва та примирення прийнята Указом Президента від 17.11.1998 № 1258/98 (поточна редакція від 05.04.2013).

3. Національна рада соціального партнерства (була затверджена Указом Президента України від 27.04.1993 р. та скасована у 2005 р.)

Одним із найважливіших завдань Національної служби посередництва і примирення є сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів).

Сторону роботодавців традиційно і тривалий час за тотальної державної власності на засоби виробництва представляв **Уряд** як вищий орган виконавчої влади держави.

Представництво працівників реалізують понад **тридцять** профспілкових об'єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об'єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудова питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування.

Суб'єкти соціально-трудова відносин:

1. Профспілкові діячі
2. Роботодавці
3. Представники органів влади
4. Наймані працівники

Функції, які виконують державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудова відносин:

1. Гаранта
2. Реформаторська
3. Захисна
4. Партнерська
5. Протекціоністська
6. Інформаційно-консультативна
7. Арбітражна
8. Представлення інтересів
9. Навчально-освітня

Роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива. Практика свідчить, що **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 і т.д. У цих умовах саме законодавчі і виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців. **Рівень справедливості** розподілу доходів у суспільстві

визначається соціальною сутністю (типом) держави, а якість партнерства — ступенем участі працівників в управлінні.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрущенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Харків: Вид-во «Реал». 2015. 175с.
2. Декларація МОП Основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. МБП. Женева.2018. 39 с.
3. Жуков В.І. Десятиріччя сподівань на перемогу виробничої демократії. Соціальне партнерство - шлях до злагоди: практика, проблеми, здобутки, перспектива. Київ: 2015. С. 91-96.
4. Касале Д. Врегулювання трудових конфліктів в країнах центральної та східної Європи. Робочий документ МБП-Групи МБП для країн Центральної та Східної Європи Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. Київ: Основа, 2015. 368 с.
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
6. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17 березня 2011 року № 3166-VI. Дата оновлення: 07.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>.
7. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV. Дата оновлення: 15.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>.
8. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Дата оновлення: 02.11.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>.
10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
12. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

13. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР.
Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
14. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
15. Господарський Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-ІV. Дата оновлення: 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
16. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 року № 8073-Х. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. Дата оновлення: 01.01.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
18. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. Дата оновлення: 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
19. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. Дата оновлення: 02.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
20. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень» від 13.09.2022 № 1022 <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-poshyrennia-dii-haluz-1022>
21. Інформаційна картка адміністративної послуги з повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних (обласних та республіканської) угод [https://dozvil.kr-rada.gov.ua/uploads/documents/2938-%D0%86%D0%9A%20\(1\)%20\(1\)-converted.pdf](https://dozvil.kr-rada.gov.ua/uploads/documents/2938-%D0%86%D0%9A%20(1)%20(1)-converted.pdf)
22. Типова інформаційна картка адміністративної послуги Повідомна реєстрація колективних договорів і територіальних угод (крім обласних та республіканської) <https://ips.ligazakon.net/document/view/ME210894?an=0>
23. Про колективні угоди і договори Закон України: від 23.02.2023 № 2937-ІХ https://protocol.ua/ua/pro_kolektivni_ugodi_ta_dogovori/
24. Закон України “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори” від 17.07.2023 № 3256-ІХ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3256-20#Text>

Соціальне партнерство: Конспект лекцій для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми конспект лекцій для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Соціальне забезпечення» галузь знань І Охорона здоров'я та соціальне забезпечення ІІО Соціальна робота і консультування денної та заочної форм навчання / уклад. Я.М.Мартинюк. Луцьк : відділ іміджу та промоції ЛНТУ, 2026. 52 с.

Комп'ютерний набір та верстка

Я.М. Мартинюк

Редактор

Я.М. Мартинюк

Підписано до друку _____ 2021 р. Формат 60x84/16. Папір офс.
Гарн. Times New Roman. Ум. друк. арк. 3,25.
Тираж 50 прим.

Відділ іміджу та промоції
Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75
ЛНТУ