

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка розвитку соціального партнерства у регіоні
(на матеріалах Волинської області)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП) – 42
ТИМЦО Марія Віталіївна

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
Гордійчук Антоніна Іванівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ТИМЦЮ Марія Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка розвитку соціального партнерства у регіоні (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Гордійчук А.І.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «17» січня 2025 р. №28/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи

посібники, підручники, наукові монографії, наукові періодичні видання, нормативно-правові документи, статистичні збірники та офіційний сайт Головного управління статистики у Волинській області, Інтернет-ресурси вільного доступу тощо.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

*ВСТУП**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ**ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

*1. Суб'єкти соціального партнерства**2. Завдання соціального партнерства на державному та регіональному рівні**3. Принципи соціального партнерства**4. Динаміка основних показників соціально-трудова відносин у Волинській області**5. Динаміка основних показників, що характеризують використання робочого часу**6. Динаміка середньомісячної зарплати та її порівняння з прожитковим мінімумом**7. Основні показники, що характеризують ефективність соціального партнерства*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2024</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2024</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2024</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2025</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2025</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2025</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2025</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2025</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2025</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Тимцо М.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Гордійчук А.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Тимцо М.В. Аналіз та оцінка розвитку соціального партнерства у регіоні (на матеріалах Волинської області). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства у регіоні на прикладі Волинської області. Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства у Волинській області. Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства на регіональному рівні, зокрема у Волинській області.

У першому розділі представлено теоретичні засади дослідження розвитку соціального партнерства, вивчено сутність поняття «соціальне партнерство»; досліджено методи та принципи соціального партнерства; розглянуто зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства.

У другому розділі представлено аналіз та оцінка розвитку соціального партнерства у Волинській області, представлено організаційні засади та основні показники розвитку соціального партнерства у регіоні; проведено аналіз показників соціального партнерства у сфері праці на регіональному рівні; проведено аналіз та оцінку узагальнюючих показників розвитку соціального партнерства у регіоні.

Висновки та пропозиції містять обґрунтування заходів розвитку соціального партнерства у регіоні, зокрема основні положення стратегії розвитку соціального партнерства у Волинській області.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, трипартизм, роботодавці, працівники, органи державної влади, профспілки.

ANNOTATION

Tymtso M.V. Analysis and assessment of the development of social partnership in the region (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The purpose of the bachelor's thesis is to analyze and evaluate the development of social partnership in the region on the example of the Volyn region. The object of research is the process of analyzing and evaluating the development of social partnership in the Volyn region. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analyzing and evaluating the development of social partnership at the regional level, in particular in the Volyn region.

The first section presents the theoretical foundations of the study of social partnership development, examines the essence of the concept of “social partnership”; examines the methods and principles of social partnership; considers foreign experience in the development of social partnership.

The second section presents the analysis and evaluation of the development of social partnership in Volyn region, presents the organizational foundations and main indicators of social partnership development in the region; analyzes the indicators of social partnership in the field of labor at the regional level; analyzes and evaluates the generalizing indicators of social partnership development in the region.

The conclusions and proposals contain a substantiation of measures for the development of social partnership in the region, in particular, the main provisions of the strategy for the development of social partnership in the Volyn region.

Keywords: social partnership, social dialogue, tripartism, employers, employees, public authorities, trade unions.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	10
1.1. Сутність поняття «соціальне партнерство»	10
1.2. Методи та принципи соціального партнерства	14
1.3. Зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	26
2.1. Організаційні засади та основні показники розвитку соціального партнерства у регіоні	26
2.2. Аналіз показників соціального партнерства у сфері праці на регіональному рівні	36
2.3. Аналіз та оцінка узагальнюючих показників розвитку соціального партнерства у регіоні	42
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Актуальність теми. У контексті динамічних трансформацій глобальної економіки та ускладнення соціальних відносин, соціальне партнерство набуває статусу ключового інституційного механізму, що забезпечує стабілізацію та розвиток соціально-трудової сфери. Ця концепція, що охоплює систему взаємодії між державою, представницькими органами найманих працівників (професійними спілками) та об'єднаннями роботодавців, є фундаментальним елементом сучасної соціально орієнтованої ринкової економіки та демократичного врядування.

Феномен соціального партнерства виник як відповідь на загострення конфліктів між працею та капіталом у період індустріалізації, поступово еволюціонуючи від конфронтаційних форм до конструктивного діалогу та пошуку консенсусу. Сутність соціального партнерства полягає у систематичному, інституціоналізованому діалозі, спрямованому на узгодження інтересів та вироблення спільних рішень з широкого кола соціально-економічних питань. Це включає регулювання умов праці та її оплати, забезпечення зайнятості, соціального захисту, професійного навчання, охорони праці, а також участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави. Для України, що перебуває в умовах повномасштабної війни та масштабних трансформаційних процесів, ефективне функціонування системи соціального партнерства є критично важливим чинником забезпечення національної стійкості, реалізації євроінтеграційних прагнень та розбудови стабільного та процвітаючого майбутнього.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства у регіоні на прикладі Волинської області. Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність поняття «соціальне партнерство»;
- дослідити методи та принципи соціального партнерства;

- розглянути зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства;
- представити організаційні засади та основні показники розвитку соціального партнерства у регіоні;
- провести аналіз показників соціального партнерства у сфері праці на регіональному рівні;
- провести аналіз та оцінку узагальнюючих показників розвитку соціального партнерства у регіоні;
- обґрунтувати заходи розвитку соціального партнерства у регіоні.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства у Волинській області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки розвитку соціального партнерства на регіональному рівні, зокрема у Волинської області.

Методи дослідження. У процесі підготовки бакалаврської кваліфікаційної роботи використовувалися різні наукові підходи та методи: системний підхід – для обґрунтування методів та принципів соціального партнерства; методи логічного узагальнення – для проведення дослідження зарубіжного досвіду розвитку соціального партнерства; аналізу та синтезу – для проведення аналізу та оцінки узагальнюючих показників розвитку соціального партнерства у регіоні; індукції, дедукції – при представленні сутності поняття «соціальне партнерство»; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів таблиць та діаграм для аналізу і оцінки показників соціального партнерства у сфері праці на регіональному рівні; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для розвитку соціального партнерства у регіоні.

Інформаційною базою дослідження стали: посібники, підручники, наукові монографії, наукові періодичні видання, нормативно-правові документи, статистичні збірники та офіційний сайт Головного управління статистики у Волинській області, Інтернет-ресурси вільного доступу тощо.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні підходи до аналізу й оцінки розвитку соціального партнерства можуть використовуватися у

аналітичній та проектній роботі органів державної влади, організацій роботодавців та профспілок у Волинській області та інших регіонах країни.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час участі на науково-практичному заході.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 57 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 16 рисунків та 7 таблиць. Список використаних джерел складається з 28 найменувань і представлений на 3 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1. Сутність поняття «соціальне партнерство»

Соціальне партнерство є ключовим елементом стабільного та збалансованого розвитку будь якої держави, а для України, яка перебуває на етапі трансформації та прагне до економічного зростання, його роль є особливо важливою. В умовах формування ринкової економіки та демократичного суспільства ефективна взаємодія між державою, роботодавцями та профспілками стає не просто бажаною, а необхідною умовою для подолання викликів та досягнення прогресу.

«Соціальне партнерство – це система взаємовідносин між суб'єктами трудових відносин (працівниками та їхніми представниками, роботодавцями та їхніми об'єднаннями) за участю органів державної влади та місцевого самоврядування, спрямована на узгодження інтересів, вирішення соціально-трудових проблем та досягнення соціального миру» [9]. Воно ґрунтується на принципах рівноправності сторін, взаємної відповідальності, довіри та пошуку компромісів. Термін «соціальне партнерство» вперше виник в Австрії, де він використовувався для позначення сторін колективних відносин між роботодавцями та працівниками. Суть соціального партнерства полягає у формуванні та підтримці такої системи соціальних нерівностей, яка є соціально прийнятною та обґрунтованою. Ці нерівності зумовлені розподілом праці, а також різним становищем і роллю окремих соціальних груп у суспільному виробництві та відтворенні.

Об'єктами соціального партнерства є фактичний соціально-економічний стан різних суспільних груп, їхній добробут та якість життя. Це включає аналіз того, як ці групи отримують дохід та розподіляється суспільне багатство,

враховуючи як поточну, так і минулу якість та обсяг їхньої праці. Суб'єкти соціального партнерства представлені на (рис.1.1).



Рис.1.1. Суб'єкти соціального партнерства
(побудовано автором за джерелом [4])

До сфери соціального партнерства входять досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворювальної й стимуляційної функцій заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці та відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, у розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у вирішенні колективних трудових спорів тощо.

На загальнодержавному та регіональному рівнях соціальне партнерство у сфері зайнятості охоплює досить широкий спектр завдань (рис 1.2).

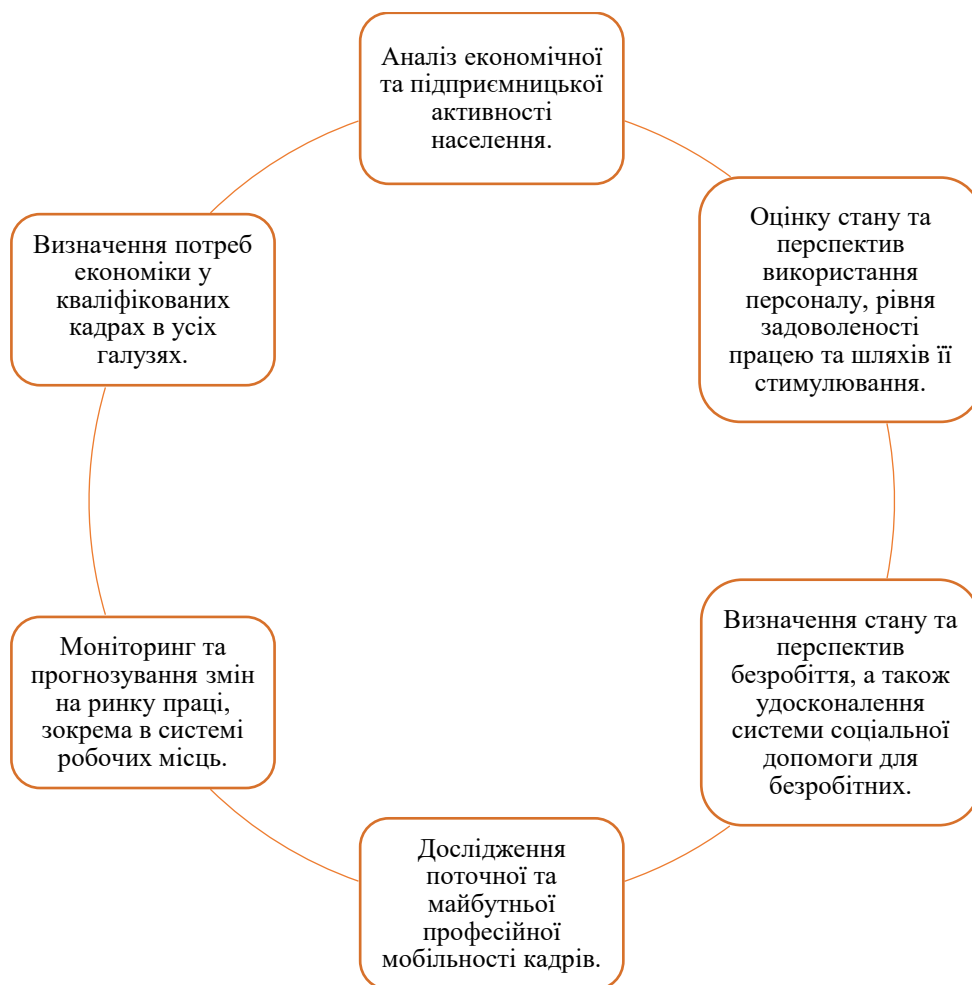


Рис. 1.2. Завдання соціального партнерства на державному та регіональному рівні (побудовано автором за джерелом [15])

Аналіз економічної та підприємницької активності населення є ключовим елементом досліджень у сферах економіки праці, соціології та державної політики. Цей процес охоплює систематичне вивчення та оцінку показників, що характеризують залученість індивідів у економічні процеси, їхню участь у створенні доданої вартості, а також схильність до ініціювання та ведення власної справи. До основних аспектів аналізу включають: рівень економічної активності який визначається як частка економічно активного населення (зайняті та безробітні) у загальній чисельності населення відповідної вікової групи. Дослідження динаміки цього показника дозволяє оцінити тенденції на ринку

праці, виявити фактори, що впливають на пропозицію робочої сили (демографічні зміни, освітній рівень, соціальні норми тощо).

Розглядаючи структуру зайнятості варто відмітити, що вона аналізує розподіл зайнятого населення за галузями економіки, формами власності, типами професій та кваліфікацією. Це дозволяє ідентифікувати сектори з найбільшим потенціалом зростання, виявити структурні дисбаланси та прогнозувати потреби у робочій силі.

В той же час форми зайнятості вивчають співвідношення традиційних (повна зайнятість) та нетрадиційних (часткова зайнятість, фріланс, тимчасова робота, дистанційна зайнятість) форм зайнятості. Оцінюється їхній вплив на гнучкість ринку праці, соціальний захист працівників та рівень доходів.

Саму підприємницьку активність можна оцінити через показники, що характеризують створення нових підприємств, рівень самозайнятості, кількість індивідуальних підприємців та їхній внесок у ВВП. Аналіз факторів, що стимулюють або перешкоджають підприємницькій діяльності (доступ до капіталу, регуляторне середовище, інноваційний потенціал, рівень освіти та навички), є критично важливим для розробки політики підтримки малого та середнього бізнесу.

«Розглядаючи динаміку та структуру доходів населення, варто звертати увагу на рівень бідності та соціальної нерівності при цьому оцінюється зв'язок між економічною активністю та рівнем життя, а також ефективність соціальних трансфертів» [6].

Мотиваційні фактори та бар'єри включають соціокультурні, психологічні та інституційні чинники, що впливають на рішення індивідів щодо участі в економічній діяльності та започаткування власного бізнесу. Використання кількісних (статистичні дані, опитування, макроекономічні показники) та якісних (глибинні інтерв'ю, фокус-групи) методів дозволяє отримати комплексну картину економічної та підприємницької активності населення. Результати такого аналізу є основою для розробки ефективної політики

зайнятості, стимулювання економічного зростання та підвищення рівня добробуту в суспільстві.

«Система соціального партнерства не зможе бути життєздатною та ефективною, якщо не враховуватиме становище кожної окремої людини. Це особливо важливо у сфері зайнятості та на ринку праці» [20]. Саме перспективи професійного зростання, розвитку та можливості суспільно корисного використання трудового потенціалу кожної особи мають стати конкретним предметом соціального партнерства.

Соціальне партнерство це динамічний процес, що постійно підтримує рівновагу між інтересами всіх його ключових учасників. Отже, основні напрямки, зміст, цілі та завдання соціального партнерства не є сталими. Вони змінюються залежно від рівня (наприклад, загальнодержавного, регіонального, галузевого чи конкретного підприємства), на якому відбувається узгодження інтересів.

Визначення потреб економіки у кваліфікованих кадрах є життєво важливим для сталого розвитку будь-якої країни. Цей процес дозволяє ефективно планувати освітню політику, розподіляти ресурси та забезпечувати відповідність пропозиції робочої сили та попиту на ринку праці.

Україна, як і багато інших країн, стикається з динамічними змінами на ринку праці, спричиненими глобальними та внутрішніми чинниками. Ефективний моніторинг та прогнозування цих змін є критично важливим для

1.2. Методи та принципи соціального партнерства

Соціальне партнерство є ключовим механізмом для досягнення згоди та співпраці між основними суб'єктами соціально-трудоких відносин: державою, роботодавцями (їхніми об'єднаннями) та найманими працівниками (профспілками). В Україні, особливо в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення, ефективне застосування методів соціального партнерства є

критично важливим для стабілізації економіки, соціального захисту населення та розбудови справедливого суспільства (рис.1.3).



Рис.1.3. Методи соціального партнерства
(побудовано автором за джерелом [10])

У контексті соціального партнерства переговори та консультації є фундаментальними інструментами, що забезпечують взаємодію між основними суб'єктами соціально-трудових відносин: державою, організаціями роботодавців та професійними спілками. Ці процеси спрямовані на досягнення консенсусу, гармонізацію інтересів та розробку спільних рішень щодо соціально-економічних питань. Їхня ефективність визначається не лише формальним дотриманням процедур, а й якістю комунікації, рівнем довіри та готовністю сторін до компромісів.

Варто зауважити, що колективний договір та угода є досить важливими інструментами регулювання трудових відносин в Україні, які забезпечують баланс інтересів між роботодавцями та працівниками. Вони доповнюють і конкретизують положення законодавства про працю, встановлюючи більш сприятливі умови праці, соціально-побутового забезпечення та гарантій для

працівників. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях між роботодавцем (власником або уповноваженим ним органом) та одним або кількома профспілковими органами, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах (конференції) працівників. Він регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини. Колективна угода укладається на галузевому, регіональному або національному рівнях. Вона встановлює загальні принципи регулювання трудових відносин для цілих галузей, регіонів або країни в цілому. Учасниками угод є сторони соціального діалогу тобто органи державної влади, всеукраїнські об'єднання профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Участь представників сторін (роботодавців та працівників) у дорадчих та колегіальних органах є важливою складовою системи соціального діалогу та партнерства в Україні. Вона забезпечує врахування інтересів обох сторін при розробці та реалізації політики у сфері праці, соціально-економічного розвитку, а також при вирішенні конкретних питань на різних рівнях.

«Дорадчі органи – це тимчасові або постійні структури, що створюються для попереднього розгляду питань, підготовки рекомендацій, консультацій та обговорення важливих проблем» [11]. Вони не мають повноважень приймати остаточні рішення, але їхні висновки та пропозиції враховуються при прийнятті рішень відповідними суб'єктами. Колегіальні органи наділені повноваженнями приймати рішення з питань, що належать до їхньої компетенції. Рішення приймаються шляхом голосування або консенсусу членів органу. Прикладами є правління, наглядові ради, комітети, а також органи, що регулюють соціально-трудова відносини.

Обмін інформацією та прозорість є невід'ємним елементом ефективних трудових відносин. Вони створюють основу для конструктивного діалогу, запобігають непорозумінням і сприяють прийняттю обґрунтованих рішень, що враховують інтереси всіх сторін як роботодавців, так і працівників.

Відкритий обмін інформацією будує довіру між сторонами. Коли працівники розуміють цілі, виклики та фінансовий стан підприємства, вони

більш схильні до співпраці та пошуку спільних рішень. Як роботодавці, так і працівники потребують повної та достовірної інформації для прийняття мудрих рішень щодо умов праці, заробітної плати, інвестицій у розвиток, змін у виробництві чи організації праці. Коли працівники добре поінформовані про стратегії та результати підприємства, вони краще розуміють свою роль, що може позитивно впливати на їхню мотивацію та продуктивність.

У сучасному світі, що швидко змінюється, професійний розвиток та навчання є не просто бажаними, а критично важливими для успішної діяльності будь-якої організації та для конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Роботодавці, які інвестують у навчання та розвиток свого персоналу, отримують більш кваліфікованих, мотивованих та лояльних працівників тоді як працівники отримують можливість зростати професійно, підвищувати свою цінність та досягати кар'єрних цілей. У колективному договорі часто закріплюються положення, що стосуються прав працівників на навчання, обов'язків роботодавця щодо сприяння їхньому професійному розвитку, умов та порядку надання фінансової та організаційної підтримки. У своїй основі принципи соціального партнерства (рис. 1.4.) відображають демократичні цінності та прагнення до соціальної справедливості. Вони встановлюють рамки для переговорного процесу, гарантують рівноправність сторін та орієнтують на досягнення взаємовигідних рішень. Без дотримання цих засад соціальне партнерство перетворюється на імітацію, що нездатна вирішувати нагальні проблеми та відповідати викликам сучасного економічного та соціального життя. Таким чином, розуміння та послідовне втілення принципів є критично важливим для побудови дієвої та ефективної системи соціального діалогу, здатної сприяти сталому розвитку держави та добробуту її громадян.

Законність є одним з фундаментальних принципів, на якому ґрунтується вся система соціального партнерства та правове регулювання трудових відносин в Україні. Це не просто формальна вимога, а основоположна ідея, що забезпечує стабільність, передбачуваність та справедливість у взаємовідносинах між роботодавцями, працівниками та державою.

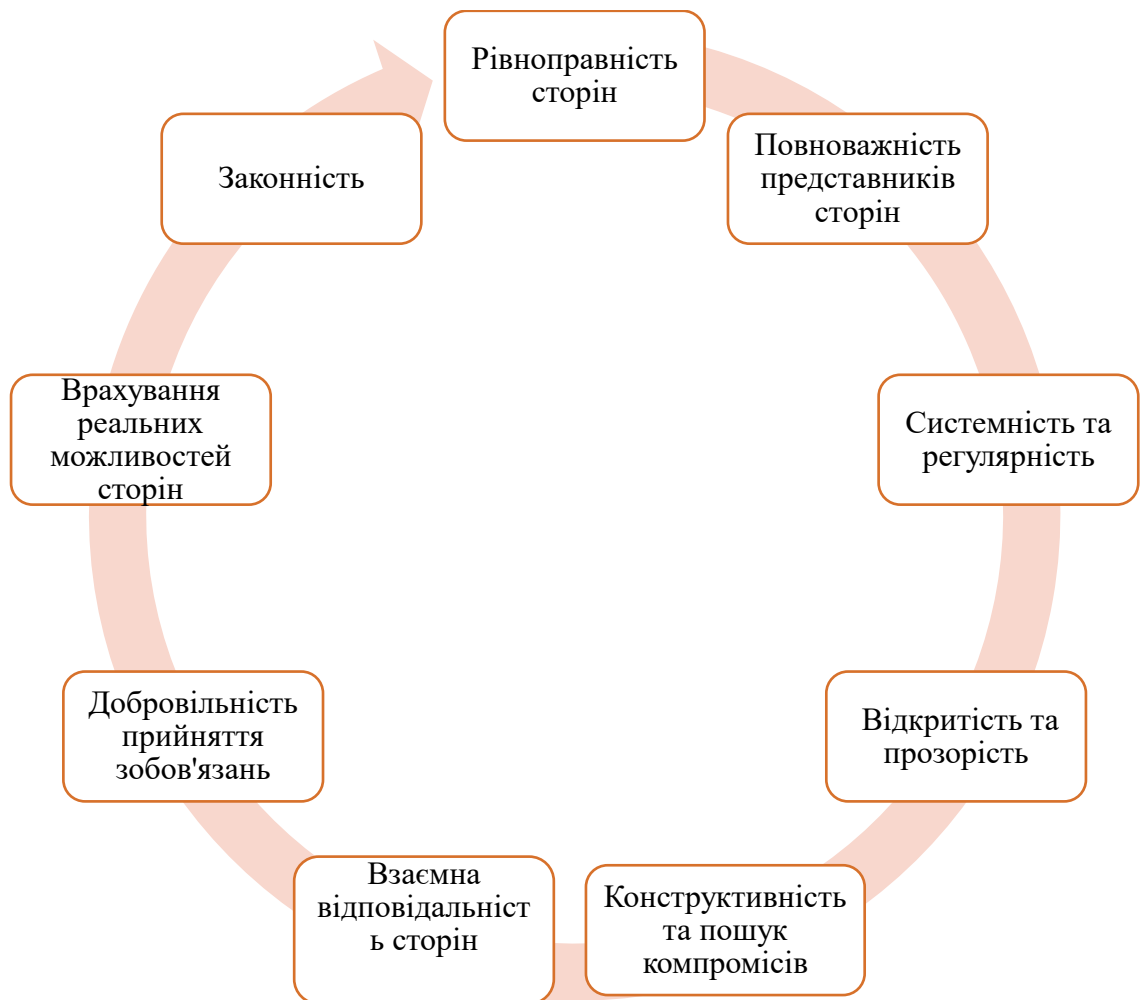


Рис.1.4. Принципи соціального партнерства (побудовано автором за джерелом [22])

Принцип законності означає, що усі суб'єкти соціального партнерства (роботодавці, працівники через їхніх представників – профспілки та організації роботодавців, а також держава) зобов'язані діяти виключно у відповідності до норм чинного законодавства. Це стосується як їхніх прав та обов'язків, так і порядку їх реалізації.

«Рівноправність сторін передбачає юридичну та фактичну рівність можливостей для всіх учасників соціального діалогу (роботодавців, працівників через їхніх представників та держави) у процесі формування, ведення переговорів, укладання та виконання колективних договорів та угод, а також у вирішенні соціально-трудова питань» [8]. Цей принцип є критично важливим

для забезпечення справедливого балансу інтересів та ефективності всієї системи соціального партнерства.

Системність передбачає, що соціальне партнерство є цілісною, взаємопов'язаною системою, що охоплює різні рівні (національний, галузевий, регіональний, підприємства) та форми (колективні переговори, консультації, дорадчі органи). Усі елементи цієї системи функціонують у взаємозв'язку та доповнюють один одного. Це означає наявність чітко визначених інститутів (тристоронні ради, комісії), процедур (порядок переговорів, вирішення спорів) та правил взаємодії.

Регулярність означає, що взаємодія сторін відбувається на постійній основі, за встановленим графіком або у міру виникнення потреби, а не лише у відповідь на проблеми чи конфлікти. Це створює атмосферу довіри та дозволяє сторонам бути завжди в курсі подій, своєчасно реагувати на виклики та попереджати їх.

Принцип відкритості та прозорості є ключовим атрибутом ефективного функціонування системи соціального партнерства та формування довірених соціально-трудових відносин. У науковому дискурсі він розглядається як інструмент мінімізації асиметрії інформації, підвищення легітимності прийнятих рішень та зміцнення соціальної згуртованості.

«Конструктивність передбачає такий підхід до взаємодії, за якого сторони соціального діалогу (держава, роботодавці, працівники) спрямовують свої зусилля на досягнення позитивного результату – розробку та реалізацію рішень, які сприяють розвитку соціально-трудових відносин та підвищують соціальну стабільність» [18]. Це означає орієнтацію на співпрацю, а не на конфлікт; на пошук вирішення проблеми, а не на її загострення. Конструктивний підхід вимагає від сторін готовності до діалогу, відкритості до пропозицій іншої сторони та зосередженості на предметі обговорення.

Пошук компромісів є конкретним механізмом реалізації конструктивного підходу який досягається шляхом взаємних поступок сторін. Він не означає повне задоволення всіх вимог однієї сторони або повну відмову від власних інтересів, а є оптимальним балансом, що дозволяє уникнути тупикових ситуацій

та зберегти партнерські відносини. Компроміс ґрунтується на розумінні того, що повна перемога однієї сторони може призвести до довгострокової дестабілізації або навіть до руйнування системи соціального партнерства.

Взаємна відповідальність сторін передбачає, що кожен суб'єкт (держава, роботодавці, працівники в особі їхніх представників) несе відповідальність за належне виконання взятих на себе зобов'язань, а також за дотримання норм законодавства у сфері соціально-трудова відносин. Цей принцип є ключовим для забезпечення дисципліни виконання домовленостей, зміцнення довіри та підтримки стабільності соціального діалогу.

Принцип добровільності прийняття зобов'язань є однією з фундаментальних засад функціонування системи соціального партнерства, що віддзеркалює її неімперативний, консенсусний характер. У науковому контексті цей принцип розглядається як ключовий елемент ефективності колективних домовленостей, гарантія автономії сторін та запорука стабільності соціально-трудова відносин.

Принцип добровільності прийняття зобов'язань є однією з фундаментальних засад функціонування системи соціального партнерства, що віддзеркалює її неімперативний, консенсусний характер. У науковому контексті цей принцип розглядається як ключовий елемент ефективності колективних домовленостей, гарантія автономії сторін та запорука стабільності соціально-трудова відносин.

Особливе значення принципи та методи соціального партнерства набувають в умовах викликів, що стоять перед Україною, зокрема в умовах повномасштабної війни. Ефективний соціальний діалог є ключовим для збереження економічної стабільності, підтримки соціального захисту, мобілізації трудового потенціалу та планування відновлення країни. Лише через відкритий, відповідальний, конструктивний та системний діалог, заснований на взаємній довірі та готовності до компромісів, можливо досягти сталого розвитку, забезпечити соціальну злагоду та успішно реалізувати стратегічні завдання майбутнього.

1.3. Зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства

Формування систем соціального партнерства у різних національних контекстах є комплексним феноменом, що відображає взаємодію політичних, економічних та соціокультурних факторів. Науковий аналіз генезису та еволюції цих систем дозволяє виявити певні емпіричні закономірності та диференціювати ключові детермінанти їхнього становлення.

На початкових стадіях індустріалізації та формування капіталістичних відносин, соціально-трудова відносина характеризувалися високим рівнем антагонізму. Виникнення та легітимація профспілкового руху були результатом тривалої боротьби за право на об'єднання, колективні переговори та страйк. Держава на цьому етапі часто виступала як репресивний апарат або нейтральний арбітр, який лише згодом визнавав необхідність законодавчого закріплення цих прав.

Сучасний етап характеризується необхідністю адаптації існуючих моделей соціального партнерства до глобалізаційних викликів, технологічних змін (діджиталізація, автоматизація), змін форм зайнятості (платформна зайнятість), демографічних зрушень та кліматичних загроз. Це вимагає від соціальних партнерів гнучкості, інноваційності та здатності до перегляду традиційних підходів.

Зарубіжний досвід соціального партнерства демонструє розмаїття моделей (рис.1.5) та успішних практик, які можуть бути цінними для розвитку соціального діалогу в Україні. Хоча універсальної моделі, що підходить для всіх країн, не існує, можна виділити кілька домінуючих підходів та їхні особливості.

Скандинавська модель соціального партнерства, також відома як Північна модель або Шведська модель (оскільки Швеція є її яскравим представником), охоплює такі країни, як Швеція, Данія, Норвегія, Фінляндія та Ісландія. Ця модель вирізняється унікальним поєднанням капіталістичної економіки вільного ринку з державою загального добробуту та сильною системою соціального

діалогу. Вона є прикладом успішного компромісу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю.



Рис. 1.5. Зарубіжні моделі соціального партнерства (побудовано автором за джерелом [21])

«Скандинавська модель є яскравим прикладом того, як соціальне партнерство, засноване на довірі, співпраці та взаємній відповідальності, може забезпечити не лише високий рівень соціального захисту, а й економічну ефективність та конкурентоспроможність на світовому ринку» [21]. Це робить її цінним джерелом уроків для інших країн, зокрема й для України.

Німецька модель соціального партнерства є однією з найбільш впливових та успішних у світі. Вона характеризується високим рівнем інституціоналізації соціального діалогу, довірою між сторонами та акцентом на консенсусі, а не на конфронтації. Ця модель стала ключовим фактором післявоєнного економічного успіху Німеччини.

Німецька модель соціального партнерства є яскравим прикладом того, як інституціоналізований соціальний діалог, заснований на співпраці, довірі та консенсусі, може забезпечувати стабільність, економічне зростання та соціальну

справедливість. Її досвід ролі Рад підприємств, є унікальним та має значний потенціал для вивчення та адаптації в інших країнах, включаючи Україну.

«Французька модель соціального партнерства є яскравим прикладом континентальної моделі, яка має низку унікальних рис, що відрізняють її від скандинавської чи німецької» [14]. Вона характеризується відносно сильною роллю держави, низьким рівнем членства в профспілках, але при цьому високим рівнем охоплення працівників колективними угодами. Держава відіграє значну роль у регулюванні трудових відносин, встановлюючи багато стандартів і гарантій через законодавство (Кодекс праці). Це включає мінімальну заробітну плату, тривалість робочого часу, умови відпусток тощо. Ці норми є обов'язковими для виконання. Держава часто виступає арбітром у трудових конфліктах, надаючи послуги посередництва та примирення, а також може безпосередньо втручатися для вирішення значних соціальних криз. Незважаючи на те, що колективні угоди укладаються між соціальними партнерами, держава може своїм рішенням розширити їхню дію на всю галузь, навіть на підприємства, які не є членами асоціацій роботодавців, що забезпечує високий рівень охоплення працівників колективними гарантіями.

Парадоксально, але переважна більшість працівників (до 90% і більше) охоплена колективними угодами завдяки механізму «розширення дії» (extension) галузевих угод. Це означає, що профспілки, навіть маючи невелику кількість членів, можуть впливати на умови праці широкого кола працівників.

Обираються на підприємствах з певною кількістю працівників. Мають право на інформацію та консультації з питань економічної та соціальної політики підприємства, умов праці, професійного навчання, впровадження нових технологій тощо. Вони також управляють соціальними та культурними послугами для працівників.

На відміну від німецької чи скандинавської моделей, де консенсус переважає, у Франції протести, демонстрації та страйки є більш поширеним інструментом для вираження соціального невдоволення та тиску на уряд чи роботодавців. Це пов'язано з сильною традицією соціальних рухів та високою

чутливістю до соціальної справедливості. Завдяки активній ролі держави та механізму «розширення дії» колективних угод, більшість працівників мають гарантований мінімальний рівень соціального захисту та сприятливі умови праці.

Деякі аспекти моделі можуть дозволяти підприємствам легше переносити кон'юнктурні коливання, оскільки багато соціальних гарантій забезпечуються на національному рівні або через розширення дії галузевих угод. Незважаючи на ці виклики, французька модель залишається важливою складовою європейського соціального ландшафту, що демонструє особливості взаємодії між державою, профспілками та роботодавцями, де державне регулювання та колективні угоди поєднуються зі значною роллю громадянського протесту як елемента соціального діалогу.

«Англо-саксонська модель (США, Велика Британія, Канада, Австралія) Ця модель є значно менш інституціоналізованою порівняно з континентальною Європою та Скандинавією» [16]. Вона характеризується перевагою ринкових механізмів та мінімальним втручанням держави у соціально-трудові відносини. Колективні переговори здебільшого відбуваються на рівні підприємств. Профспілки менш централізовані та їхня щільність (рівень членства) є відносно низькою (особливо у США). Законодавство відіграє значну роль у встановленні мінімальних стандартів трудових прав, але не так активно, як у Франції, і менше, ніж у Скандинавії. Держава, як правило, не втручається у зміст колективних угод, залишаючи це поле для сторін. Соціальні гарантії з боку держави є менш обширними та часто мають адресний характер (орієнтовані на найменш захищені верстви населення). Значна частина соціального захисту (пенсії, медичне страхування) покладається на приватні системи або колективні договори на підприємствах.

Японська модель соціального партнерства тісно пов'язана з унікальною системою трудових відносин в Японії, що базується на принципах довгострокової зайнятості, лояльності до компанії та групової гармонії. Хоча ця практика останнім часом дещо зменшується, вона традиційно передбачала

гарантію зайнятості для основних працівників до виходу на пенсію. Це сприяє високій лояльності працівників до компанії. Переважна більшість профспілок в Японії організовані на рівні окремого підприємства (фабричні профспілки), а не за галузевою чи професійною ознакою. Вони тісно співпрацюють з менеджментом компанії, що часто призводить до консенсусних рішень. Значна частина соціального діалогу відбувається всередині компанії через постійні консультації та обговорення між керівництвом та представниками профспілки/працівників. Інтереси компанії часто розглядаються як пріоритетні, а працівники відчувають глибоку відповідальність за її успіх. Держава відіграє регулюючу роль, встановлюючи рамкові умови, але не втручаючись у зміст колективних домовленостей. Вона також підтримує інновації та розвиток людського капіталу.

Україна не повинна сліпо копіювати жодну з моделей, адже кожна з них є продуктом унікальної еволюції. Однак, синтезуючи найкращі практики та принципи зарубіжного досвіду, Україна може розробити власну, адаптовану модель соціального партнерства, яка враховуватиме її національні особливості, історичний контекст та сучасні виклики, особливо пов'язані з війною та післявоєнним відновленням. Пріоритетом має стати побудова міцної довіри між соціальними партнерами, посилення їхньої інституційної спроможності та забезпечення системного, відкритого та конструктивного діалогу на всіх рівнях.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Організаційні засади та основні показники розвитку соціального партнерства у регіоні

Система соціального партнерства у Волинській області організована на принципах трипартизму, що передбачає взаємодію органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців та профспілкових організацій (рис. 2.1). Ця взаємодія спрямована на досягнення соціального миру, стабільності у трудових відносинах та вирішення актуальних соціально-економічних проблем регіону.

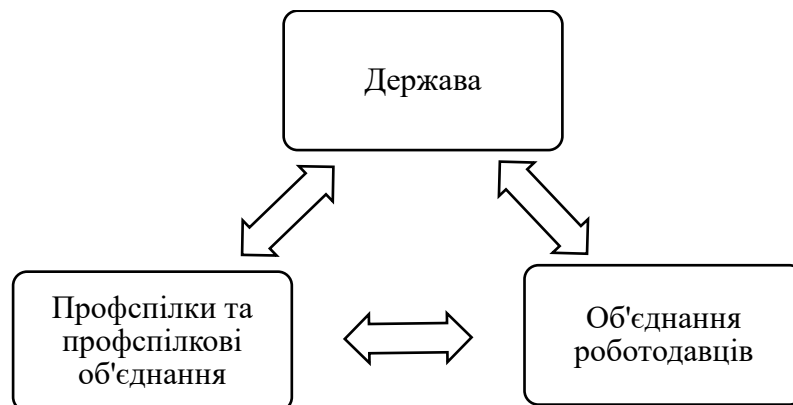


Рис. 2.1. Суб'єкти соціального діалогу
(побудовано автором на основі джерела [16])

На регіональному рівні центральним органом є Територіальна тристороння соціально-економічна рада Волинської області. Цей консультативно-дорадчий орган об'єднує представників Волинської обласної державної адміністрації (як сторони органів виконавчої влади), Федерації роботодавців Волинської області та об'єднань організацій роботодавців (як сторони роботодавців), а також

Волинської обласної ради професійних спілок та інших представницьких профспілкових об'єднань (як сторони профспілок). Рада проводить регулярні засідання, на яких обговорюються питання щодо формування та реалізації соціально-економічної політики, розробки та укладання регіональних угод, а також моніторингу їх виконання.

На галузевому рівні соціальний діалог реалізується через укладання галузевих (міжгалузевих) угод між відповідними об'єднаннями роботодавців та профспілок у певних секторах економіки Волинської області. Ці угоди деталізують положення регіональних угод і враховують специфіку конкретних галузей, визначаючи умови праці, соціальні гарантії та механізми вирішення конфліктів.

На локальному рівні, тобто на рівні підприємств, установ та організацій, соціальне партнерство здійснюється шляхом укладання колективних договорів. У них фіксуються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, включаючи питання заробітної плати, режиму праці та відпочинку, умов охорони праці та соціально-побутового забезпечення працівників. Контроль за виконанням колективних договорів покладається на сторони, що їх уклали, та відповідні державні органи нагляду.

Загалом, система соціального партнерства у Волинській області характеризується багаторівневою структурою та спрямована на конструктивне вирішення конфліктів, підвищення ефективності соціально-економічного розвитку регіону та забезпечення належних умов праці та життя для населення.

Ефективність соціального діалогу, перш за все, залежить від взаємодії суб'єктів. Для визначення ефективності ведення соціального діалогу у Волинській області проведемо аналіз основних показників розвитку соціально-трудова відносин у Волинській області за 2010-2021 рр. (табл. 2.7.).

Перш за все, спостерігається стійка тенденція до скорочення середньооблікової кількості штатних працівників. У 2010 році цей показник становив 200,2 тис. осіб, тоді як у 2021 році він зменшився до 148,1 тис. осіб.

Середній абсолютний приріст за цей період є від'ємним і становить -4,3 тис. осіб, а середньорічний темп росту становить 97,3%.

Таблиця 2.1. Динаміка основних показників розвитку соціально-трудових відносин у Волинській області за 2010-2021 рр.

Роки	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Фонд оплати праці, млн.грн		Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника, грн
		всього	у тому числі штатних працівників	
2010	200,2	4151,7	4065	1692
2011	195,1	4771,1	4670,1	1994
2012	192,7	5523,7	5406,9	2339
2013	180,5	5709,9	5587,3	2580
2014	181,8	6079,1	5935,4	2721
2015	170,6	6952	6739,8	3291
2016	170,5	8521,3	8278,8	4047
2017	171,5	12308,7	12039	5849
2018	169,7	15245,6	14914	7324
2019	161,2	17125,8	16761,2	8663
2020	160,00	18141,2	17768,1	9256
2021	148,1	20794,3	20343,6	11445
Середній абсол. приріст	-4,3	1386,9	1356,6	812,8
Середньорічний темп росту, %	97,3	115,8	115,8	119,0

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Це свідчить про системне зменшення офіційної зайнятості в регіоні, що може бути пов'язано з різними факторами, включаючи демографічні зміни, міграційні процеси, структурні зміни в економіці (наприклад, оптимізація виробництва, автоматизація, розвиток приватного сектора, де частина зайнятості може бути неформальною), а також наслідки економічних криз.

На противагу скороченню чисельності працівників, спостерігається значне зростання фонду оплати праці. Загальний фонд оплати праці збільшився з 4151,7 млн. грн у 2010 році до 20794,3 млн. грн у 2021 році. Аналогічна динаміка характерна і для фонду оплати праці штатних працівників: з 4065 млн. грн до 20343,6 млн. грн. Середньорічний темп росту фонду оплати праці становить

115,8%. Це зростання є позитивним показником, що свідчить про збільшення обсягів виплачених доходів працюючому населенню регіону.

Найбільш показовою є динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати одного штатного працівника. Цей показник демонструє стабільне і суттєве зростання протягом всього аналізованого періоду: з 1692 грн у 2010 році до 11445 грн у 2021 році. Середній абсолютний приріст заробітної плати за період склав 812,8 грн, а середньорічний темп росту сягнув 119,0%. Таке значне збільшення номінальної заробітної плати може бути зумовлене інфляційними процесами, підвищенням мінімальної заробітної плати на державному рівні, а також зростанням продуктивності праці та конкуренцією на ринку праці, що спонукає роботодавців підвищувати оплату праці для залучення та утримання кваліфікованих кадрів.

Наступним етапом аналізу є вивчення зміни чисельності штатних і позаштатних працівників у Волинській області протягом 2010-2021 років (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Динаміка чисельності штатних та позаштатних працівників у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [26-28])

Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників демонструє чітку тенденцію до скорочення протягом аналізованого періоду. У 2010 році цей показник становив 200 185 осіб, тоді як до 2021 року він зменшився до 148 123 осіб. Це свідчить про значне зниження формальної зайнятості у Волинській області. Загальне скорочення становить близько 26%. Особливо помітне зниження спостерігається після 2017 року, де чисельність штатних працівників зменшилась зі 171 522 до 148 123 осіб у 2021 році. Така тенденція може бути наслідком демографічних змін, міграційних процесів (внутрішня та зовнішня міграція), структурних трансформацій в економіці регіону, що можуть призводити до оптимізації виробничих процесів, автоматизації або згортання певних видів діяльності. Економічні кризи, що відбувалися в Україні в цей період, також могли мати значний вплив на скорочення кількості штатних робочих місць.

Аналіз динаміки чисельності штатних та позаштатних працівників у Волинській області свідчить про глибокі трансформації на регіональному ринку праці. Домінуючою тенденцією є значне скорочення офіційної зайнятості у секторі штатних працівників, що може вказувати на структурні проблеми в економіці, демографічні виклики або зміни в моделях зайнятості. Незважаючи на коливання у чисельності зовнішніх сумісників та осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами, загальна картина вказує на переформатування трудових відносин. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на виявлення конкретних причин цих тенденцій та їх впливу на соціально-економічний розвиток Волинської області.

Надалі проведемо аналіз зміни чисельності працівників відповідно за видами економічної діяльності у Волинській області за 2010-2021 роки та представимо у таблиці 2.2.

Як уже зазначалося раніше, чисельність штатних працівників скорочується щороку. Протягом 2010-2021 років майже у кожному виді діяльності відбувалося зменшення персоналу.

Таблиця 2.2. Зміна чисельності працівників за видами економічної діяльності у Волинській області за 2010-2021 рр.

Вид діяльності	Роки				Відхилення 2021р. / 2010р.	
	2010	2015	2020	2021	Абсол.	%
Сільське, лісове та рибне господарство	14,9	9	8,2	9,1	-5,8	-38,9
Промисловість	41,9	38,4	37,5	35,8	-6,1	-14,6
Будівництво	8,1	3,8	3,9	4,1	-4,0	-49,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15,2	13,1	19,8	20,2	5,0	32,9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11,6	11,3	9,9	9,2	-2,4	-20,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	2	0,9	0,7	0,4	-1,6	-80,0
Інформація та телекомунікації	2,5	1,5	1,1	1,1	-1,4	-56,0
Фінансова та страхова діяльність	4,2	2,3	1,6	1,5	-2,7	-64,3
Операції з нерухомим майном	3,1	2,1	1,6	1	-2,1	-67,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,4	1,9	1,7	1,3	-2,1	-61,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3,9	2	1,8	1,7	-2,2	-56,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14	11,9	9,3	10,5	-3,5	-25,0
Освіта	44	43,6	40	29,8	-14,2	-32,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	27,2	24,8	19,5	19,6	-7,6	-27,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,5	3,4	2,7	2,2	-1,3	-37,1
Надання інших видів послуг	0,7	0,6	0,7	0,6	-0,1	-14,3
Всього	200,2	170,6	160	148,1	-52,1	-26,0

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Загальна чисельність працівників у Волинській області за аналізований період скоротилася зі 200,2 тис. осіб у 2010 році до 148,1 тис. осіб у 2021 році, що становить абсолютне скорочення на 52,1 тис. осіб або -26,0%.

Освіта зазнала найбільшого абсолютного скорочення – на 14,2 тис. осіб, що відповідає відносному зменшенню на 32,3%. Ця тенденція може бути пов'язана з демографічними змінами (зменшенням кількості дітей шкільного віку), оптимізацією мережі навчальних закладів, а також, можливо, з внутрішньою міграцією молоді.

Друге за величиною абсолютне скорочення зафіксовано у промисловості – на 6,1 тис. осіб, що становить 14,6% відносно 2010 року. Це може свідчити про структурні зміни в промисловому секторі, модернізацію виробництва, що призводить до зменшення потреби у ручній праці, або занепад деяких промислових підприємств. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – це єдина галузь, що демонструє зростання чисельності працівників – на 5,0 тис. осіб, або 32,9%. Ця тенденція може бути пов'язана з розвитком споживчого ринку, збільшенням кількості торговельних підприємств та розширенням сфери послуг.

Провівши аналіз зміни чисельності працівників відповідно до видів діяльності, проаналізуємо відповідний показник по районах та містах Волинської області, результати розрахунків представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Зміна середньооблікової чисельності працівників по районах Волинської області у 2021 році

Райони	Середньооблікова кількість штатних працівників	
	всього, осіб	у % до підсумку
Володимир-Волинський	17 791	12,0
Камінь-Каширський	5 689	3,8
Ковельський	24 743	16,7
Луцький	99 900	67,5
Волинська область	148 123	100,0

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Загальна кількість штатних працівників по області становила 148 123 особи. Беззаперечним лідером за показником зайнятості є Луцький район, який акумулює переважну більшість штатних працівників – 99 900 осіб. Це становить 67,5% від загальної чисельності працівників у Волинській області. Така концентрація свідчить про те, що Луцький район, ймовірно, є адміністративним, економічним та промисловим центром регіону, де зосереджено більшість підприємств, установ та організацій, що забезпечують офіційну зайнятість.

На другому місці знаходиться Ковельський район із показником 24 743 штатні працівники, що становить 16,7% від загальнообласного підсумку. Цей район, вірогідно, відіграє роль важливого транспортного та логістичного вузла, що обумовлює значну кількість зайнятих осіб. Володимир-Волинський район посідає третє місце за чисельністю штатних працівників, маючи 17 791 особу, або 12,0% від загального числа. Цей показник є меншим, ніж у Луцькому та Ковельському районах, що може свідчити про менший рівень індустріалізації або розвиток інших секторів економіки з меншою потребою у штатних працівниках.

Найменша кількість штатних працівників зафіксована у Камінь-Каширському районі, де працює лише 5 689 осіб, що становить 3,8% від загальнообласного показника. Така низька частка може вказувати на переважання аграрного сектору, відсутність великих промислових підприємств, а також

Розподіл середньооблікової чисельності штатних працівників по районах Волинської області у 2021 році є вкрай нерівномірним. Спостерігається значна централізація зайнятості у Луцькому районі, що підкреслює його домінуючу роль у соціально-економічному житті області. Ковельський та Володимир-Волинський райони також мають помітну частку зайнятих, тоді як Камінь-Каширський район значно поступається іншим, що може свідчити про наявність регіональних диспропорцій у розвитку економіки та ринку праці. Така ситуація вимагає ретельного аналізу причин та розробки стратегій для збалансованого розвитку територій та створення нових робочих місць у менш розвинених районах. на можливі демографічні виклики або відтік населення.

Наступний етапом являється аналіз показників що характеризує змінюваність кадрів у Волинській області протягом 2010-2021рр., (табл. 2.4.).

Загальна кількість прийнятих штатних працівників протягом аналізованого періоду коливалася, але демонструвала тенденцію до зменшення. У 2010 році було прийнято 47,7 тис. осіб, тоді як у 2021 році цей показник становив 45,2 тис. осіб, що є абсолютним скороченням на 2,5 тис. осіб, або 5,2%.

Найвищий показник прийнятих працівників спостерігався у 2017 році (51,5 тис. осіб), що може бути пов'язано з певною активізацією економічних процесів у цей період.

Таблиця 2.4. Динаміка основних показників, що характеризують змінюваність кадрів у Волинській області за 2010-2021 рр.

Показники	Роки								Відхилення 2019р./ 2010р.	
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Абсол.	%
Прийнято штатних працівників, тис. осіб	47,7	37	40,9	51,5	45,6	41,1	39,7	45,2	-2,5	-5,2
Звільнено штатних працівників, тис. осіб	50,3	41,8	43,3	51,9	48,9	55,6	47	46,8	-3,5	-7,0
з них з причин:										
скорочення штатів	1,6	1,6	1,9	2,9	1,2	2,0	2,0	4,0	2,4	150,0
плинності кадрів (за власним бажанням, угодою сторін, порушення трудової дисципліни, інше)	44,6	37,4	38,4	47	44,9	50,3	43,1	41,2	-3,4	-7,6

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Аналогічна тенденція до скорочення спостерігається і щодо кількості звільнених штатних працівників. У 2010 році було звільнено 50,3 тис. осіб, а у 2021 році – 46,8 тис. осіб, що становить абсолютне скорочення на 3,5 тис. осіб, або 7,0%. Пікове значення звільнень припадає на 2019 рік (55,6 тис. осіб), що може свідчити про посилення плинності кадрів або оптимізацію штату у цей період.

Якщо зобразити графічно дані розрахунки (рис. 2.3), то спостерігаємо зменшення приросту персоналу. Показник рівня коефіцієнта прийняття персоналу демонструє значні коливання протягом аналізованого періоду. У 2010 році він становив 23,8%, досяг піку у 2017 році (30,1%), після чого спостерігалось певне зниження до 24,8% у 2020 році та зростання до 30,5% у 2021 році.

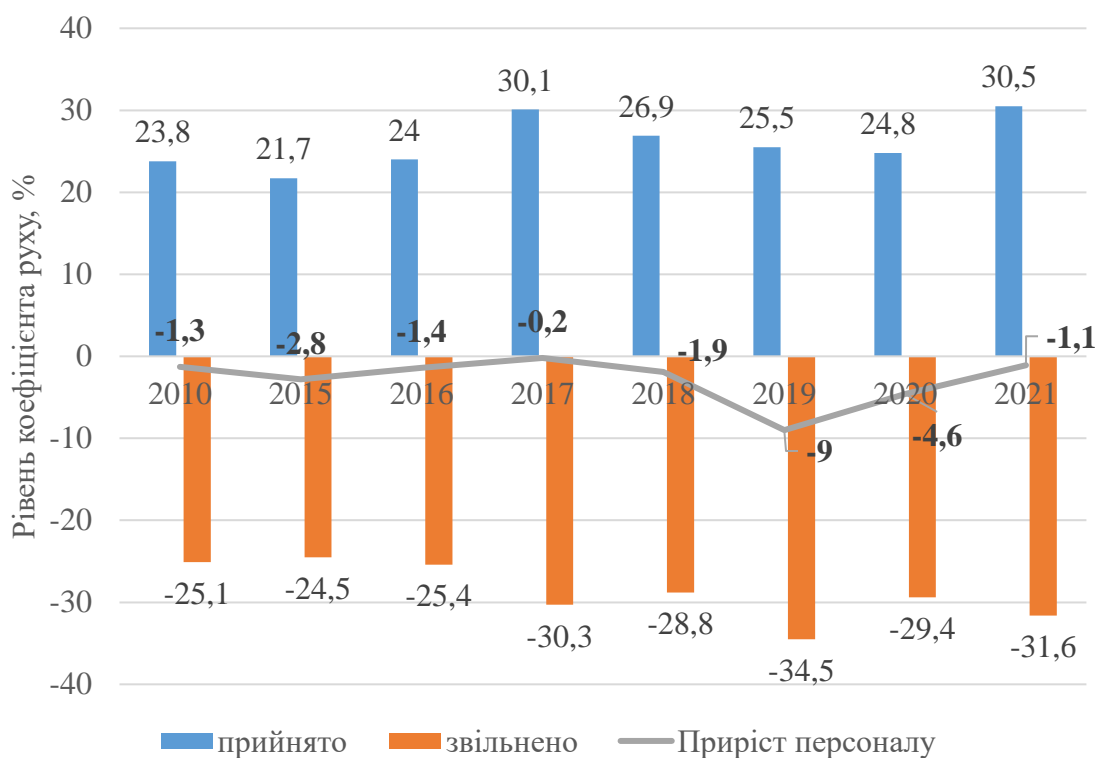


Рис. 2.3. Динаміка рівнів руху персоналу у Волинській області за 2010-2021 рр., % (побудовано автором за даними [26-28])

Ця динаміка може свідчити про періоди економічної активізації, коли підприємства активно наймали нових працівників, а також про періоди стагнації або кризи, що супроводжувалися зменшенням потреби у новій робочій силі. Зростання рівня прийняття у 2021 році може бути наслідком відновлення економічної активності після пандемії COVID-19.

Динаміка рівнів руху персоналу у Волинській області за 2010-2021 роки свідчить про домінування процесів звільнення над наймом, що призводить до стабільного скорочення чисельності працівників. Високий коефіцієнт плинності кадрів та постійний від'ємний приріст персоналу вказують на системні проблеми на регіональному ринку праці, які можуть бути пов'язані з економічними труднощами, структурними змінами, демографічними викликами та міграційними процесами. Вирішення цих проблем вимагає комплексного підходу, спрямованого на стимулювання створення нових робочих місць, покращення умов праці та підвищення привабливості регіону для зайнятості.

2.2. Аналіз показників соціального партнерства у сфері праці на регіональному рівні

Для успішного розвитку регіонів у сфері соціального діалогу та й загалом соціально-трудових відносин слід приділити увагу підвищенню рівня та якості життя населення. Тому слід перевірити наскільки даний регіон є успішним та проаналізувати динаміку основних показників, що характеризували використання робочого часу у Волинській області за 2010-2021 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Динаміка основних показників, що характеризують використання робочого часу у Волинській області за 2010-2021 рр.

Показники	Роки								Відхилення 2021р. / 2010р.	
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Абсол.	%
У розрахунку на одного штатного працівника, год										
відпрацьовано	1597	1651	1685	1679	1696	1699	1621	1692	95	5,9
не відпрацьовано за причинами:										
відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	13	1	2	0	0	0	2	1	-12	-92,3
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	58	14	10	6	4	4	5	4	-54	-93,1

Примітка. Побудовано автором за даними [26-288].

Показник відпрацьованого часу у розрахунку на одного штатного працівника демонструє загальну тенденцію до зростання. У 2010 році цей показник становив 1597 годин, а у 2021 році він зріс до 1692 годин. Абсолютне зростання склало 95 годин, або 5,9%. Це може свідчити про підвищення

інтенсивності праці, можливе скорочення невиробничих втрат робочого часу, або ж про збільшення обсягу виконаних робіт на одного працівника.

Аналіз використання робочого часу у Волинській області за 2010-2021 роки свідчить про позитивні тенденції у сфері трудових відносин. Спостерігається збільшення фактично відпрацьованого часу на одного штатного працівника, що може вказувати на зростання продуктивності праці. Паралельно з цим, відбулося значне скорочення часу, не відпрацьованого через відпустки без збереження заробітної плати та переведення на неповний робочий день з економічних причин. Це свідчить про стабілізацію економічної ситуації на підприємствах регіону, зменшення прихованого безробіття та підвищення гарантій зайнятості для працівників. Загалом, динаміка показників використання робочого часу відображає покращення умов функціонування ринку праці Волинської області.

Наступним кроком являється аналіз зміни використання робочого часу у Волинській області за 2010-2021 роки (рис. 2.4).

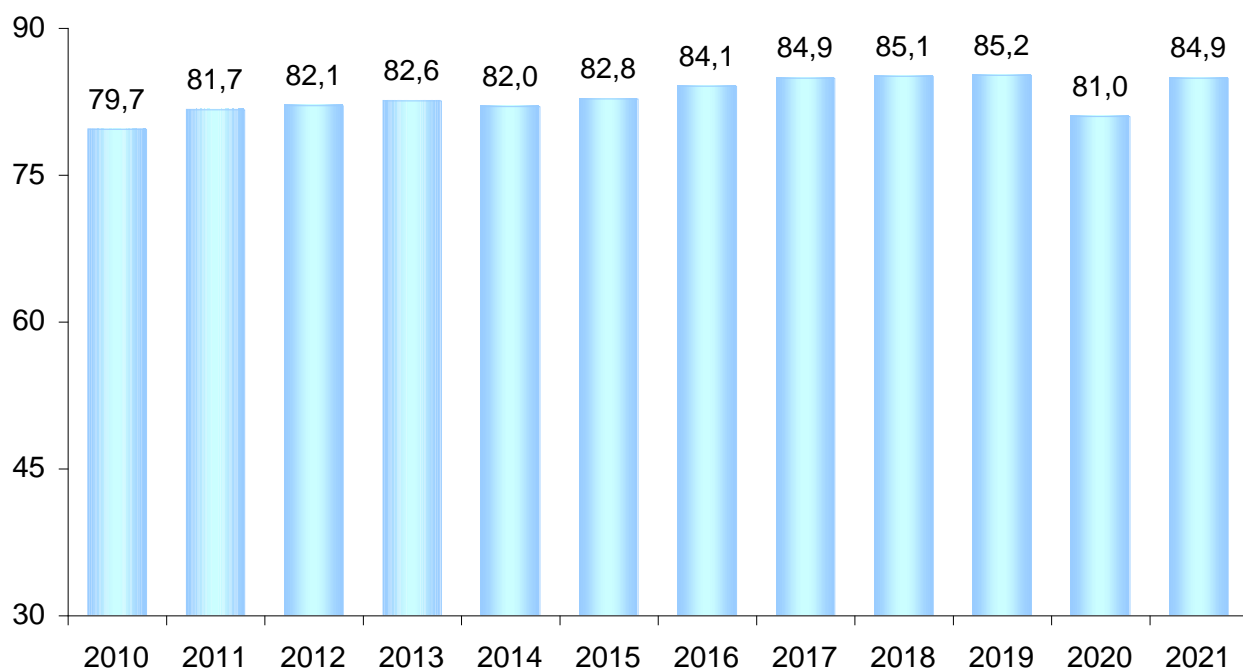


Рис. 2.4. Динаміка рівня використання робочого часу у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [26-28])

Як видно з даного рисунка динаміка використання робочого часу зростає в зазначені роки на 8,5%. При цьому незначного зменшення відбулося лише у 2014

році до 82,0%, проте вже у наступних почало знову зростати і в 2021 році становило 84,9%.

Одним із найважливішим фактором для будь якого працівника є розмір заробітної плати. На рисунку 2.5 представлено зміну номінальної та реальної заробітної плати у Волинській області.

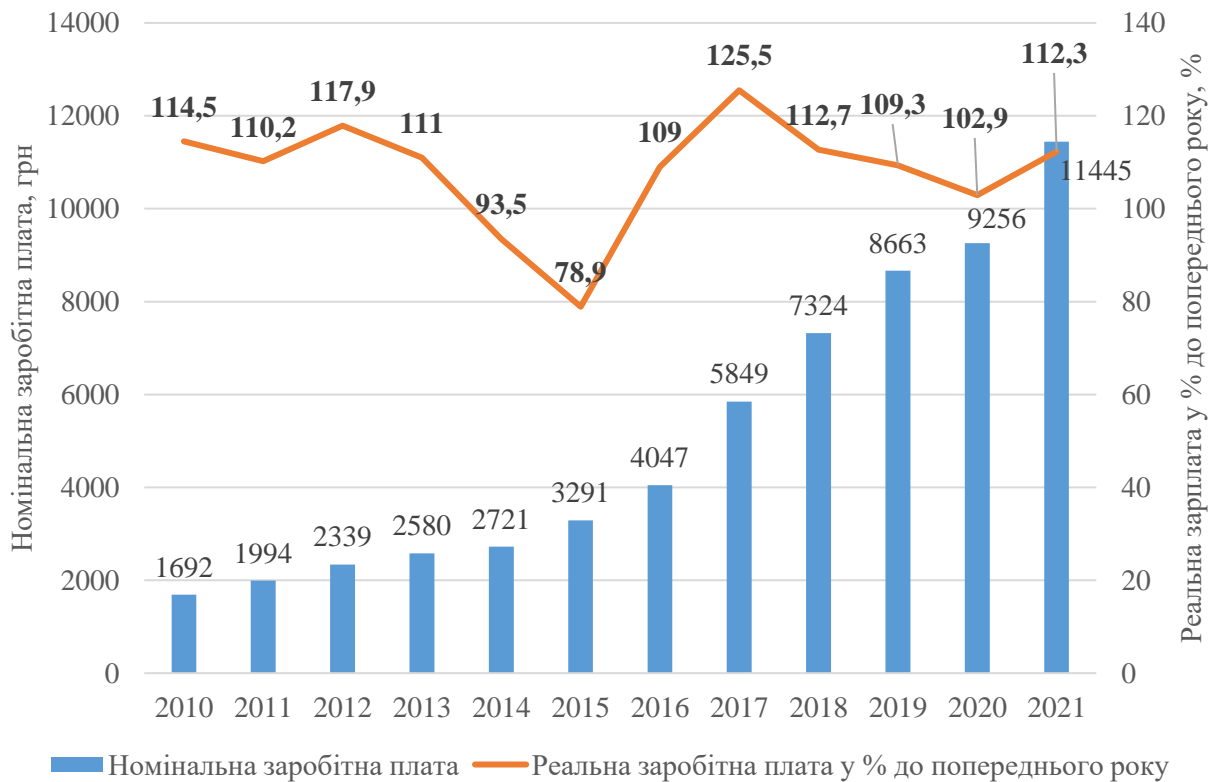


Рис. 2.5. Динаміка номінальної та реальної заробітної плати працівників у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [26-28])

Показник номінальної заробітної плати демонструє стійке та значне зростання протягом усього аналізованого періоду. У 2010 році середньомісячна номінальна заробітна плата становила 1692 грн, тоді як у 2021 році вона зросла до 11445 грн. Це свідчить про зростання грошових доходів працівників майже у 6,8 рази. Такий високий темп зростання номінальної заробітної плати може бути зумовлений низкою факторів, включаючи підвищення мінімальної заробітної плати на державному рівні, інфляційні процеси, зростання продуктивності праці та конкуренцію на ринку праці, що спонукає роботодавців підвищувати оплату праці.

Динаміка номінальної та реальної заробітної плати у Волинській області за 2010-2021 роки відображає складні економічні процеси в Україні. Номінальні доходи працівників стабільно зростали, проте їхня реальна купівельна спроможність зазнавала значних коливань, особливо під час кризових періодів 2014-2015 років. Відновлення та стабільне зростання реальної заробітної плати з 2016 року є позитивним сигналом, що вказує на покращення добробуту населення регіону, незважаючи на періоди економічної нестабільності. Проте, важливо враховувати, що номінальне зростання не завжди адекватно відображає якість життя без кореляції з інфляційними показниками.

Важливим фактором при встановленні мінімальної зарплати являється прожитковий мінімум. Даний показник розраховують у відсотковому співвідношенні до номінальної заробітної плати. Динаміка зміни прожиткового мінімуму представлено на рисунку 2.6.

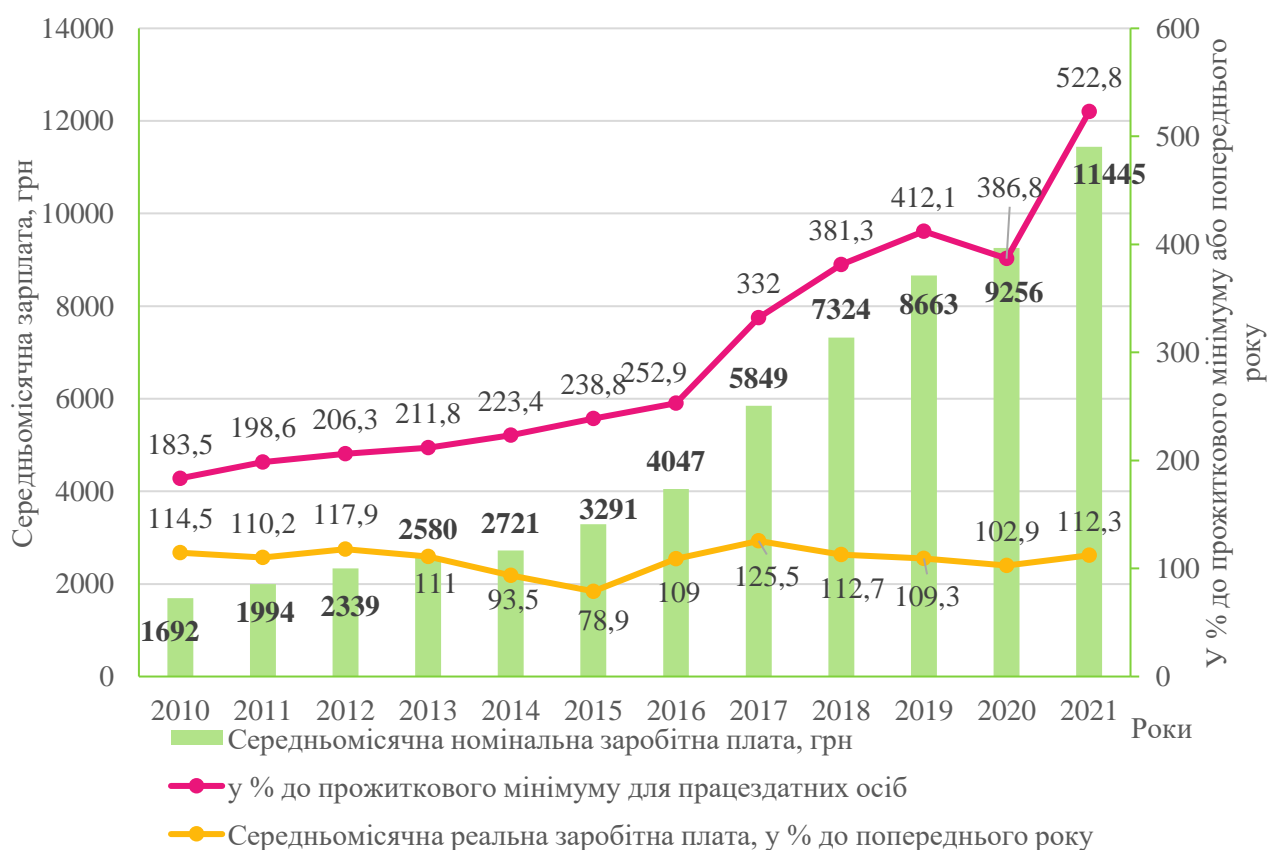


Рис. 2.6. Динаміка середньомісячної зарплати та її порівняння з прожитковим мінімумом у Волинській області за 2010-2021 рр.

(побудовано автором за даними [26-28])

Середньомісячна номінальна заробітна плата у Волинській області демонструє стабільне та значне зростання протягом усього аналізованого періоду. У 2010 році цей показник становив 1692 грн, тоді як у 2021 році він досяг 11445 грн. Це свідчить про зростання грошових доходів працівників у 6,8 рази за 11 років. Таке зростання може бути зумовлене інфляційними процесами, підвищенням мінімальної заробітної плати на державному рівні, збільшенням продуктивності праці, а також конкуренцією на ринку праці, що спонукає роботодавців підвищувати оплату праці для залучення та утримання кваліфікованих кадрів.

Починаючи з 2016 року (109%) і до 2021 року (112,3%), за винятком невеликого спаду у 2020 році (102,9%), спостерігається стабільне зростання реальної заробітної плати, хоча і з різними темпами. Це свідчить про поступове відновлення та підвищення купівельної спроможності населення після періоду економічної нестабільності.

Наступним кроком стане вивчення та аналіз структури фонду оплати праці працівників у Волинській області (рис. 2.7).

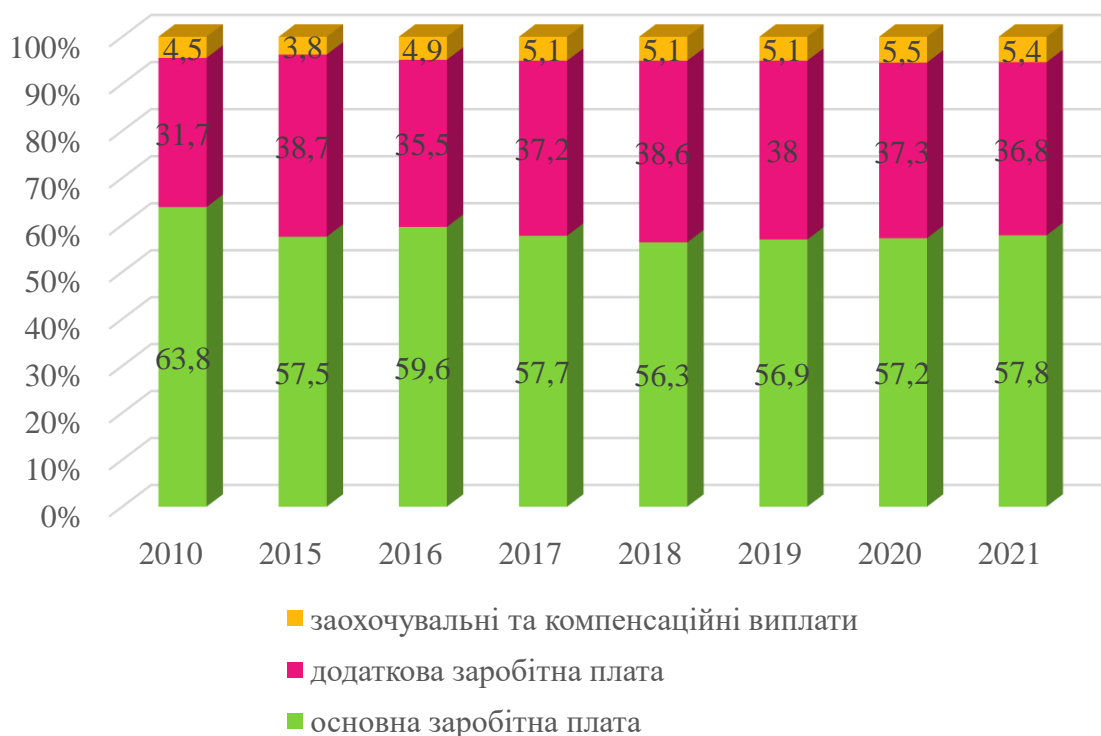


Рис. 2.7. Динаміка зміни структури фонду оплати праці працівників у Волинській області за 2010-2021 рр. (побудовано автором за даними [26-28])

Даний рисунок демонструє що основну частину фонду складає основна заробітна плата. Аналізуючи 2010 та 2021 роки можна сказати що відсоток основної заробітної плати у фонді зменшився на 6,0%, а в порівнянні з 2015 роком збільшився на 0,3%. Також велику частку у структурі фонду складає додаткова заробітна плата. Її роль, протягом зазначених років, збільшилася на 5,1%, але порівнюючи з минулим роком, то цей показник зменшився на 0,5%. Щодо заохочувальних та компенсаційних витрат то дана частка структури коливалася від 3,8% до 5,5%.

Далі проведемо аналіз заборгованості заробітної плати у Волинській області і дані представимо на рисунку 2.8.

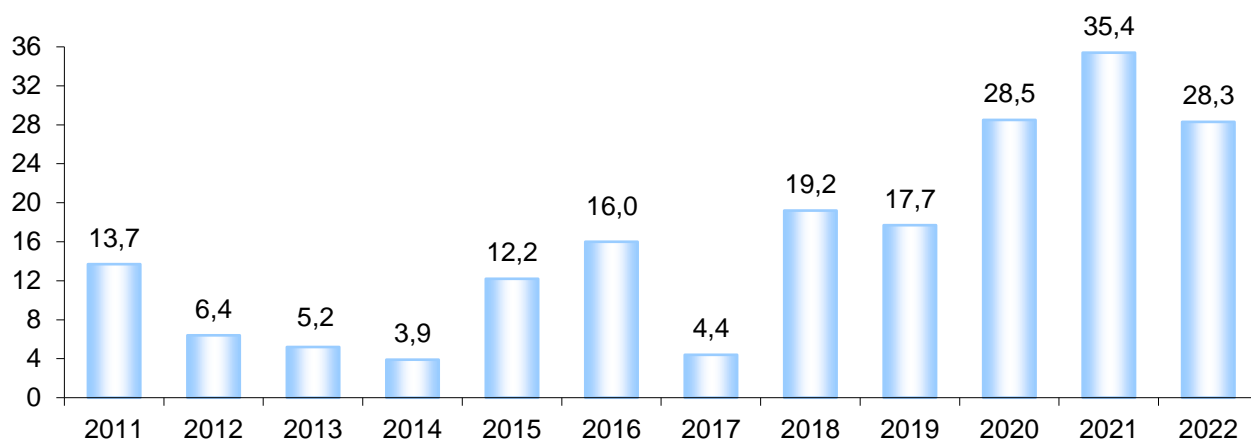


Рис. 2.8. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у Волинській області за 2010-2021 рр. (на кінець року; млн. грн) (джерело: [28])

Рисунок показав, що заборгованості по зарплаті на кінець 2021 року становили 28,3 млн.грн., що в 2 рази більше ніж в 2010 році. Мінімальної заборгованості перед працівниками було досягнути у 2014 році коли сума дорівнювала 3,9 тис.грн. Значне зменшення відбулося у 2017 році, коли заборгованість зменшилася на 11,6 млн грн порівняно з 2016 роком. Проте вже зростання заборгованості було у 2018; 2020-2021 роках.

2.3. Аналіз та оцінка узагальнюючих показників розвитку соціального партнерства у регіоні

Соціальне партнерство вирізняється неоднорідною структурою, здійснюється у різних формах та на різних рівнях. За результатом останніх досліджень особливо важливого значення має аналіз характеристики показників колективно-договірної роботи на підприємствах регіону (табл. 2.6).

Таблиця 2.6. Динаміка основних показників, що характеризують колективно-договірну роботу підприємств, установ, організацій (на 31 грудня) у 2010-2021 роках

Показники	Роки								Відхилення 2019р./ 2010р.	
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Абсол.	%
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	3195	2101	2171	2058	1688	1466	1359	1114	-1729	-54,1
Кількість працівників, охоплених колективними договорами, осіб	181749	153249	153718	150166	144228	135468	127710	120755	-46281	-25,5
у % до облікової кількості штатних працівників	85,6	83,9	83,9	80,8	82	82,3	76,8	78,3	-3	-3,9

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Динаміка колективно-договірної роботи у Волинській області за 2010-2021 роки характеризується значним скороченням як кількості укладених колективних договорів, так і загальної чисельності працівників, які ними охоплені. Це може вказувати на певні структурні зміни в економіці регіону, зменшення кількості офіційно діючих підприємств, або на зміни у підходах до регулювання трудових відносин. Однак, попри значне абсолютне скорочення,

відносний показник охоплення працівників колективними договорами залишається на досить високому рівні (понад 78% у 2021 році), що свідчить про збереження інститутів соціального партнерства та колективного регулювання трудових відносин у Волинській області. Проте, подальші дослідження мають бути спрямовані на виявлення причин такого скорочення та оцінку його впливу на якість трудових відносин та соціальний захист працівників.

Для перевірки ефективності соціального партнерства для регіону та підприємств загалом було проведено наступні розрахунки та на основі них складена таблиця 2.7.

Валовий регіональний продукт на 1 зайнятого характеризує продуктивність праці в регіональному масштабі, також демонструє значне зростання: з 33,3 тис. грн у 2010 році до 256,9 тис. грн у 2021 році (зростання на 672,0%). Це вказує на суттєве підвищення ефективності використання трудових ресурсів та, ймовірно, на модернізацію виробничих процесів або зміну структури економіки в бік більш продуктивних галузей.

Фінансовий результат на 1 найманого працівника демонструє значне зростання (крім 2015 року, де він був від'ємним): з 0,27 тис. грн у 2010 році до 8,72 тис. грн у 2021 році (зростання на 3187,0%). Це свідчить про зростання прибутку, що припадає на одного працівника.

Аналіз показників ефективності залучення робочої сили у Волинській області за 2010-2021 роки свідчить про парадоксальну ситуацію: при загальному скороченні кількості зайнятого та найманого населення спостерігається значне зростання валового регіонального продукту, продуктивності праці (як на регіональному рівні, так і на рівні підприємств), обсягів реалізованої продукції та фінансових результатів. Це вказує на те, що економіка регіону розвивається в напрямку підвищення ефективності використання існуючих трудових ресурсів, можливо, за рахунок модернізації, автоматизації виробництва, структурних змін у бік більш високотехнологічних та продуктивних галузей, а також оптимізації управління.

Таблиця 2.7. Основні показники, що характеризують ефективність соціального партнерства у Волинській області за 2010-2021 рр.

Показники	Роки								Відхилення 2021р. / 2010р.	
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Абсол.	%
Валовий регіональний продукт у фактичних цінах, млн. грн	14429	31688	35744	51972	60448	75660	77404	92535	78106	541,3
Валовий регіональний продукт на 1 зайнятого, тис грн	33,3	79,8	93,5	142,0	162,9	199,1	212,6	256,9	224	672,0
Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу, у фактичних цінах, тис грн	13,9	30,4	34,3	50,0	58,3	73,2	75,2	90,3	76	548,9
Кількість зайнятого населення, тис осіб	433,6	397,3	382,1	366,0	371,1	380,0	364,1	360,2	-73	-16,9
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн.грн	37912,0	83724,7	104722,7	151572,1	172898,0	185299,0	178508,7	238567,7	200656	529,3
Фінансовий результат до оподаткування, млн грн	307,9	-3180,1	351,6	2123,8	5550,6	2589,9	2529,8	9795,7	9488	3081,5
Рентабельність операційної діяльності підприємств, %	5,3	6,7	7,7	12,3	12,9	9,8	9,4	8,3	3,0	56,6
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) на 1 працівника, тис.грн	326,8	861,9	1073,0	1516,6	1602,3	1641,1	1582,0	2124,4	1798	550,1
Фінансовий результат до оподаткування на 1 найманого працівника, тис грн	0,27	-3,27	0,36	2,13	5,14	2,29	2,24	8,72	8	3187,0
Кількість найманих працівників, осіб	116023	97138	97597	99943	107909	112909	112836	112299	-3724	-3,2

Примітка. Побудовано автором за даними [26-28].

Незважаючи на виклики, пов'язані зі зменшенням чисельності робочої сили, регіон демонструє здатність до економічного зростання та підвищення ефективності діяльності підприємств.

Надалі проведено порівняння динаміки валового регіонального продукту на 1 зайнятого та особу населення у Волинській області (рис. 2.9).

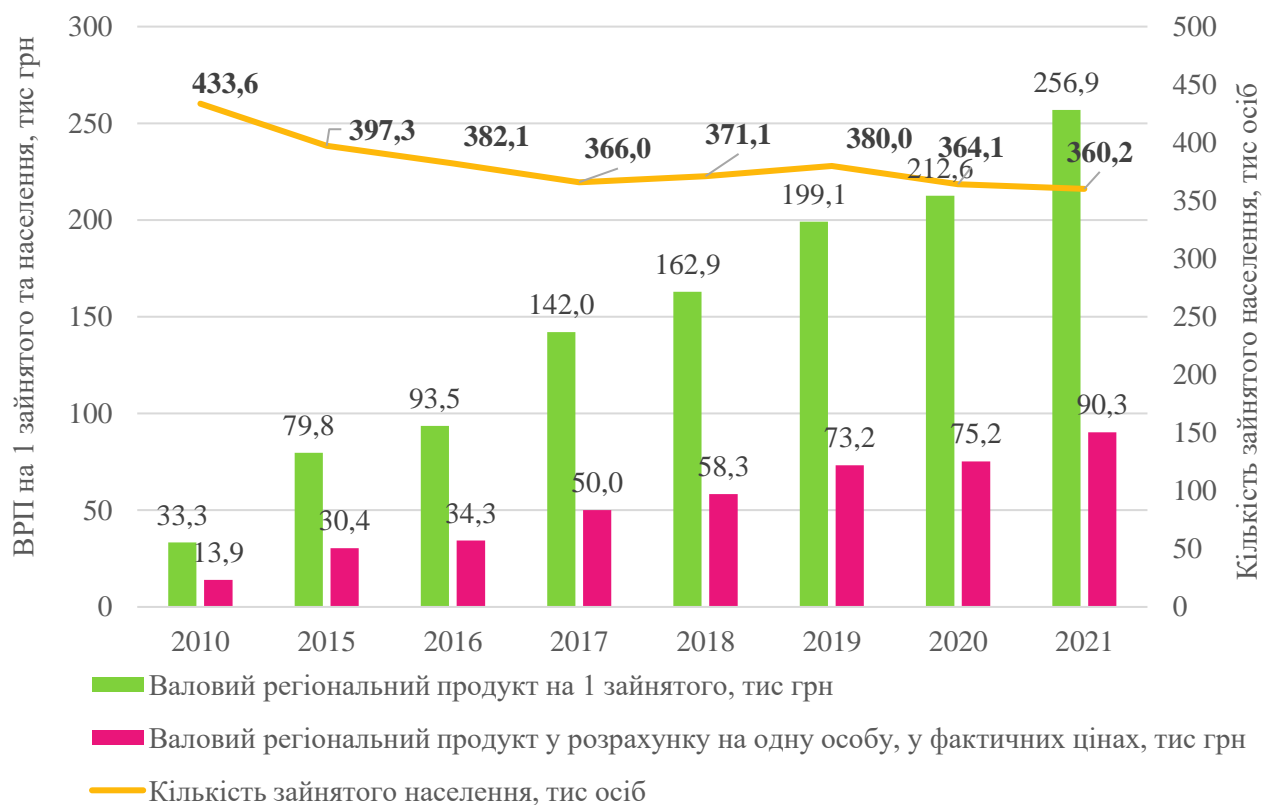


Рис. 2.9. Порівняння динаміки валового регіонального продукту на 1 зайнятого та особу населення у Волинській області за 2010-2021 рр.

(побудовано автором за даними [26-28])

Порівняння динаміки цих показників виявляє важливу закономірність: незважаючи на скорочення кількості зайнятого населення, Волинська область демонструє стабільне та значне зростання валового регіонального продукту як на одного зайнятого, так і на одну особу населення. Це свідчить про те, що економічне зростання регіону досягається не за рахунок екстенсивного збільшення кількості працівників, а переважно за рахунок інтенсивних факторів – підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва та, можливо, переходу до більш капіталомістких та технологічних галузей. Це є позитивним

сигналом для розвитку економіки, оскільки свідчить про її модернізацію та здатність генерувати більшу додану вартість з меншою кількістю трудових ресурсів. Проте, скорочення зайнятого населення може створювати виклики для соціальної сфери та пенсійної системи в довгостроковій перспективі.

Наступний етап передбачає проведення порівняння динаміки показників обсягу реалізації та фінрезультатів на 1 працівника у Волинській області за 2010-2021рр. (рис. 2.10).



Рис. 2.10. Порівняння динаміки показників обсягу реалізації та фінрезультатів на 1 працівника у Волинській області за 2010-2021рр.

(побудовано автором за даними [26-28])

Динаміка обсягу реалізації та фінансових результатів на 1 працівника у Волинській області за 2010-2021 роки відображає значний прогрес у підвищенні ефективності діяльності підприємств. Незважаючи на скорочення кількості найманих працівників, що може бути викликом для ринку праці, зростання продуктивності праці та прибутковості у розрахунку на одного зайнятого є позитивним свідченням модернізації та інтенсивного розвитку економіки регіону. Ця тенденція підкреслює необхідність фокусування на підвищенні

кваліфікації наявних кадрів та створенні високопродуктивних робочих місць для подальшого сталого розвитку.

Надалі проведено порівняння динаміки показників рентабельності та фінрезультату операційної діяльності у Волинській області за 2010-2021рр (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Порівняння динаміки показників рентабельності та фінрезультату операційної діяльності у Волинській області за 2010-2021рр (побудовано автором за даними [26-28])

Динаміка рентабельності операційної діяльності підприємств та фінансового результату на 1 найманого працівника у Волинській області за 2010-2021 роки відображає значне підвищення ефективності діяльності бізнесу в регіоні. Незважаючи на кризовий період у 2015 році, подальший період характеризується стійким зростанням прибутковості, особливо у розрахунку на одного працівника. Це свідчить про успішну адаптацію підприємств до економічних умов, підвищення продуктивності праці та ефективності використання ресурсів, що є позитивним сигналом для економічного розвитку Волинської області.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Соціальне партнерство є не просто бажаним, а критично важливим інструментом для стабільного та збалансованого розвитку України, особливо в умовах трансформації та прагнення до економічного зростання. Як було зазначено, це система взаємовідносин між державою, роботодавцями та профспілками, що ґрунтується на принципах рівноправності, взаємної відповідальності, довіри та пошуку компромісів. Його суть полягає у формуванні та підтримці соціально прийнятних та обґрунтованих нерівностей, зумовлених розподілом праці.

Ключовим об'єктом соціального партнерства є фактичний соціально-економічний стан різних суспільних груп, їхній добробут та якість життя, що включає аналіз розподілу доходів та суспільного багатства. До сфери його застосування входять життєво важливі питання, такі як забезпечення зайнятості, створення робочих місць, охорона праці, гідна оплата праці, нормальний режим роботи та відпочинку, а також участь працівників в управлінні підприємствами та вирішенні трудових спорів.

2. Враховуючи динамічний характер соціального партнерства, його напрямки, зміст, цілі та завдання не є сталими. Вони постійно змінюються залежно від рівня, на якому відбувається узгодження інтересів – чи то загальнодержавний, регіональний, галузевий, чи рівень конкретного підприємства. Це підкреслює необхідність гнучкості та адаптивності системи соціального партнерства до мінливих економічних та соціальних умов.

Таким чином, для України соціальне партнерство є не лише механізмом для вирішення поточних соціально-трудова проблем, а й фундаментом для побудови сильної економіки та справедливого суспільства. Забезпечення життєздатності та ефективності цієї системи вимагає постійного врахування становища кожної окремої людини, особливо у сфері зайнятості та на ринку праці. Саме перспективи професійного зростання, розвитку та можливості суспільно корисного використання трудового потенціалу кожної особи мають

стати конкретним предметом соціального партнерства, що сприятиме підвищенню добробуту та сталому розвитку країни.

3. Успішні моделі, такі як Скандинавська та Німецька, демонструють, що ефективний соціальний діалог можливий лише за наявності сильних, незалежних та репрезентативних об'єднань профспілок та роботодавців. Для України це означає потребу у посиленні інституційної спроможності та підвищенні легітимності цих організацій, заохоченні членства та розвитку їхньої експертизи. Ефективне соціальне партнерство функціонує на всіх рівнях: національному, галузевому, регіональному та рівні підприємства. Важливо не лише мати ці рівні, а й забезпечити їхню координацію та взаємодоповнення.

4. Досвід Німеччини з її галузевими договорами та радами підприємств, а також Скандинавії з децентралізованими, але координованими переговорами, показує важливість такого підходу. Успішні моделі базуються на високому рівні довіри, готовності до взаємних поступок та пошуку консенсусу. Це вимагає від сторін не лише дотримання формальних процедур, а й розвитку навичок переговорів, емпатії та спільного бачення довгострокових цілей. Японський досвід демонструє, як внутрішня корпоративна гармонія може бути ефективною, тоді як французький досвід показує, що без консенсусу діалог може переростати у постійні протести.

5. Система соціального партнерства у Волинській області функціонує за принципами трипартизму, об'єднуючи органи влади, об'єднання роботодавців та профспілкові організації на регіональному, галузевому та локальному рівнях. Протягом 2010-2021 років спостерігається стійка тенденція до скорочення середньооблікової кількості штатних працівників, що вказує на системне зменшення офіційної зайнятості. Найбільш значне скорочення чисельності працівників зафіксовано у сферах освіти та промисловості, тоді як оптова та роздрібна торгівля є єдиною галуззю зі зростанням зайнятості.

6. Розподіл зайнятості є вкрай нерівномірним, з домінуючою концентрацією штатних працівників у Луцькому районі. Попри скорочення чисельності працівників, відзначається значне зростання фонду оплати праці та

середньомісячної номінальної заробітної плати, що свідчить про збільшення доходів працюючого населення. Водночас, кількість прийнятих та звільнених штатних працівників також скорочується, проте рівень звільнень стабільно перевищує рівень прийняття, що формує від'ємний приріст персоналу. Це вказує на високу плинність кадрів та наявність системних проблем на ринку праці, зумовлених економічними труднощами, структурними змінами та демографічними викликами. Для вирішення цих проблем необхідний комплексний підхід, спрямований на створення нових робочих місць, покращення умов праці та підвищення привабливості регіону для зайнятості.

7. Аналіз динаміки показників використання робочого часу та заробітної плати у Волинській області за 2010-2021 роки свідчить про багатовекторні зміни у соціально-трудовах відносинах. Спостерігається загальне зростання відпрацьованого часу на одного штатного працівника, що відображає підвищення інтенсивності праці та ефективності використання робочого часу на підприємствах регіону. Паралельно з цим, відзначається значне скорочення часу, не відпрацьованого через відпустки без збереження заробітної плати та переведення на неповний робочий день з економічних причин, що є індикатором стабілізації економічної ситуації та зменшення прихованого безробіття.

8. Протягом аналізованого періоду номінальна заробітна плата демонструє стійке і значне зростання, тоді як реальна заробітна плата, попри коливання, особливо у кризові періоди 2014-2015 років, з 2016 року також має позитивну динаміку, вказуючи на покращення купівельної спроможності населення. Співвідношення середньомісячної зарплати до прожиткового мінімуму також позитивно змінюється, демонструючи зростання. Структура фонду оплати праці показує, що основна заробітна плата залишається домінуючою складовою, хоча її частка дещо зменшилася на користь додаткової заробітної плати.

9. Незважаючи на позитивні тенденції у заробітній платі, фіксується зростання заборгованості з її виплати, що свідчить про наявність системних проблем та викликів для соціального партнерства. Отже, покращення показників використання робочого часу та номінального зростання заробітних плат

контрастує з негативною динамікою зайнятості та наростанням заборгованості, вимагаючи подальшого моніторингу та корегувальних заходів.

10. Системний аналіз показників соціального партнерства та ефективності використання робочої сили у Волинській області за 2010-2021 роки виявляє неоднозначні, проте переважно позитивні тенденції. Значне скорочення кількості укладених колективних договорів та чисельності охоплених ними працівників свідчить про структурні зміни на ринку праці, проте відносний показник охоплення залишається високим, що вказує на збереження інститутів соціального партнерства.

11. Паралельно з цим, відзначається стрімке зростання валового регіонального продукту на 1 зайнятого та на 1 особу населення, що у поєднанні зі скороченням загальної чисельності зайнятих осіб, підкреслює інтенсивний характер економічного розвитку регіону. Підприємства Волинської області демонструють значний прогрес у підвищенні продуктивності праці, що відображається у зростанні обсягів реалізованої продукції та фінансових результатів на одного працівника. Попри тимчасові спади, зокрема у кризовий 2015 рік, рентабельність операційної діяльності та фінансовий результат на одного найманого працівника демонструють стійке відновлення та зростання.

12. Отже, економіка регіону розвивається за рахунок підвищення ефективності використання наявних трудових ресурсів, модернізації виробництва та оптимізації управління. Ця трансформація підкреслює необхідність фокусування на підвищенні кваліфікації кадрів та створенні високопродуктивних робочих місць для подальшого сталого розвитку, незважаючи на виклики, пов'язані зі скороченням чисельності робочої сили.

В умовах воєнного стану, розвиток соціального партнерства у Волинській області набуває особливого значення, вимагаючи адаптації існуючих механізмів та впровадження нових підходів для забезпечення стабільності та підтримки соціально-економічного життя регіону. З огляду на скорочення кількості штатних працівників та загальну економічну нестабільність, ключовою пропозицією є посилення ролі Територіальної тристоронньої соціально-

економічної ради Волинської області як координаційного центру для оперативного реагування на виклики ринку праці. Необхідно розширити функціонал цієї ради для включення питань реінтеграції демобілізованих військовослужбовців та внутрішньо переміщених осіб на ринок праці, забезпечуючи їхнє працевлаштування та соціальну адаптацію.

Для стимулювання укладання та виконання колективних договорів, які демонструють тенденцію до скорочення, доцільно запровадити систему заохочень для підприємств, що активно розвивають соціальний діалог та забезпечують розширені соціальні гарантії для працівників. Оскільки динаміка реальної заробітної плати є волатильною, першочерговим завданням має стати розробка механізмів індексації заробітних плат з урахуванням рівня інфляції та зростання прожиткового мінімуму для збереження купівельної спроможності населення.

Враховуючи значне зростання заборгованості із виплати заробітної плати, необхідно посилити державний контроль та відповідальність роботодавців за дотримання трудового законодавства, а також розробити ефективні механізми примусового стягнення заборгованості. З метою підтримки підприємств та забезпечення їхньої життєздатності в умовах війни, що є запорукою збереження робочих місць, варто розглянути можливість запровадження пільгового кредитування та податкових стимулів для бізнесу, який зберігає та створює нові офіційні робочі місця.

Для подолання диспропорцій у зайнятості між районами Волинської області, необхідно розробити регіональні програми стимулювання підприємницької активності та створення нових робочих місць у менш розвинених територіях, залучаючи інвестиції та розвиваючи інфраструктуру. Збільшення кількості зайнятого населення, яке є ключовим для відновлення економіки, потребує розробки програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації для працівників, що втратили роботу, та для осіб, які потребують перекваліфікації з урахуванням потреб ринку праці.

В контексті інтеграції ветеранів та внутрішньо переміщених осіб, соціальне партнерство має зосередитися на формуванні інклюзивного ринку праці, що передбачає психологічну підтримку, профорієнтацію та гнучкі форми зайнятості. Загалом, ефективний розвиток соціального партнерства у Волинській області в умовах війни вимагає комплексного підходу, що поєднує державну підтримку, відповідальність бізнесу та активну участь профспілок, спрямовану на забезпечення стабільності, соціальної захищеності та перспективного розвитку регіону.

Розробка стратегії розвитку соціального партнерства у Волинській області в умовах воєнного стану вимагає комплексного підходу, що інтегрує адаптивні заходи та довгострокові перспективи для забезпечення стабільності та розвитку регіону:

1. Адаптація та посилення інституційної спроможності соціального діалогу.

Пріоритетним є зміцнення ролі Територіальної тристоронньої соціально-економічної ради Волинської області як ключового координаційного центру для оперативного вирішення соціально-трудових питань. Необхідно вдосконалити регламент роботи Ради, забезпечивши її регулярні засідання, розширення кола обговорюваних питань (включно з потребами воєнного часу) та оперативне прийняття рішень, що відображатимуть інтереси всіх сторін соціального діалогу.

2. Забезпечення стабільності та справедливості на ринку праці.

Стратегія має включати заходи з мінімізації негативних наслідків війни для ринку праці, зокрема, шляхом сприяння збереженню існуючих робочих місць та стимулювання створення нових. Це передбачає розробку програм підтримки підприємств, які зазнали збитків, а також тих, що релокувалися до області, через надання податкових пільг, пільгового кредитування та спрощення адміністративних процедур.

3. Соціальний захист та адаптація вразливих груп населення.

Одним із центральних положень стратегії є розробка та імплементація цільових програм з реінтеграції демобілізованих військовослужбовців та внутрішньо переміщених осіб на ринок праці. Це включає професійне навчання

та перепідготовку відповідно до актуальних потреб регіональної економіки, психологічну підтримку, сприяння у працевлаштуванні, а також стимулювання роботодавців до створення для них спеціальних робочих місць або адаптивних умов праці.

4. Розвиток колективно-договірної роботи та підвищення рівня заробітної плати.

Стратегія повинна передбачати заходи, спрямовані на посилення ролі колективних договорів як інструменту регулювання трудових відносин та соціального захисту працівників. Це включає популяризацію колективних договорів серед роботодавців та працівників, надання методичної допомоги у їх розробці та укладанні, а також моніторинг виконання їхніх положень. Для забезпечення гідного рівня життя працівників, необхідно розробити механізми регулярного перегляду та індексації заробітних плат з урахуванням рівня інфляції та зростання прожиткового мінімуму.

5. Запобігання та врегулювання трудових спорів.

У умовах війни зростає ризик виникнення трудових конфліктів, тому стратегія має включати розвиток ефективних механізмів їх запобігання та оперативного врегулювання. Це може бути реалізовано через посилення ролі примирних комісій, розширення доступу до медіаційних послуг та підвищення кваліфікації фахівців у сфері трудового права та вирішення конфліктів.

6. Цифровізація та інновації у сфері соціального партнерства.

Запровадження сучасних інформаційних технологій для збору, обробки та аналізу даних про ринок праці, використання робочого часу, рівень заробітної плати та ефективність соціального діалогу дозволить приймати обґрунтовані управлінські рішення. Створення онлайн-платформ для комунікації між суб'єктами соціального партнерства сприятиме підвищенню прозорості та оперативності взаємодії.

7. Міжнародна співпраця та залучення донорської допомоги.

Стратегія має передбачати активне залучення міжнародних партнерів та донорських організацій для реалізації проєктів, спрямованих на розвиток

соціального партнерства, підтримку ринку праці та соціальний захист населення Волинської області. Це дозволить залучити додаткові ресурси, експертизу та досвід для ефективної реалізації стратегічних цілей.

8. Розвиток людського капіталу.

Пріоритетним напрямком є інвестиції у розвиток людського капіталу через систему безперервної освіти, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки. Це дозволить адаптувати наявні трудові ресурси до нових економічних реалій та потреб ринку праці.

Реалізація цих положень стратегії дозволить Волинській області не лише подолати виклики воєнного часу, але й закласти міцний фундамент для сталого та інклюзивного соціально-економічного розвитку у післявоєнний період.

Орієнтуючись на перспективи повоєнного відновлення економіки Волинської області, заходи з розвитку соціального партнерства мають бути спрямовані на забезпечення сталого економічного зростання, підвищення добробуту населення та зміцнення соціальної згуртованості:

1. Інституційне зміцнення та розширення функцій соціального діалогу.

Необхідно інституційно зміцнити Територіальну тристоронню соціально-економічну раду Волинської області, трансформувавши її у платформу для розробки та моніторингу реалізації довгострокових регіональних програм відновлення та розвитку. Це передбачає розширення її повноважень для оперативного узгодження політик у сфері зайнятості, оплати праці, соціального захисту та інвестиційної привабливості.

2. Стимулювання створення нових робочих місць та підвищення якості зайнятості.

З метою подолання наслідків скорочення зайнятості та забезпечення гідних умов праці, слід запровадити комплексну систему стимулів для підприємств, які створюють нові високопродуктивні робочі місця, особливо у сферах з високою доданою вартістю та інноваційним потенціалом. Це включає податкові пільги, грантову підтримку, доступ до пільгового кредитування та інфраструктурні проєкти.

3. Розвиток людського капіталу та адаптація до нових потреб ринку праці.

Ключовим заходом є розробка та впровадження масштабних програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, орієнтованих на потреби відновлюваної економіки, зокрема, у будівельній галузі, виробництві будівельних матеріалів, енергетичному секторі та IT-індустрії. Особлива увага має бути приділена інтеграції ветеранів та внутрішньо переміщених осіб шляхом надання їм безкоштовних освітніх послуг та сприяння у працевлаштуванні.

4. Модернізація та підвищення привабливості колективних договорів.

Для посилення ролі колективних договорів як інструменту соціального захисту, необхідно розробити типові рекомендації та шаблони, що враховують сучасні виклики та можливості повоєнної економіки, включаючи питання гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи та соціальної відповідальності бізнесу. Варто посилити методичну та консультативну підтримку підприємств у процесі укладання та виконання колективних договорів.

5. Забезпечення справедливої заробітної плати та покращення соціальних стандартів.

З метою підвищення купівельної спроможності населення та стимулювання внутрішнього попиту, слід розробити механізми регулярного перегляду рівня мінімальної заробітної плати та її кореляції з прожитковим мінімумом та середньою заробітною платою у регіоні. Потрібно активно впроваджувати практики диференціації заробітної плати на основі продуктивності праці та кваліфікації.

6. Розвиток соціальної відповідальності бізнесу.

Соціальне партнерство має стимулювати підприємства до посилення їхньої соціальної відповідальності, що включає інвестиції у розвиток місцевих громад, екологічні ініціативи, програми підтримки ветеранів та сімей загиблих військовослужбовців, а також впровадження корпоративних програм соціального захисту працівників.

7. Цифровізація та використання даних для прийняття рішень.

Запровадження єдиної електронної платформи для моніторингу показників соціального партнерства, ринку праці та соціальних стандартів дозволить забезпечити прозорість, оперативність та обґрунтованість управлінських рішень, а також сприятиме швидкій адаптації до змін в економічних умовах.

Реалізація цих заходів сприятиме не лише ефективному повоєнному відновленню економіки Волинської області, але й формуванню стабільних, соціально орієнтованих трудових відносин, що є запорукою довгострокового розвитку та процвітання регіону.

Отже, в умовах воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення економіки, розвиток соціального партнерства у Волинській області має набути особливого значення, вимагаючи інституційного зміцнення механізмів трипартизму, адаптації до нових викликів та зосередження на пріоритетних напрямках. Це включає розширення функцій Територіальної тристоронньої соціально-економічної ради для координації дій у сфері реінтеграції військовослужбовців та внутрішньо переміщених осіб, стимулювання створення високопродуктивних робочих місць та інвестицій у людський капітал.

Подальша стратегія повинна орієнтуватися на модернізацію колективно-договірної роботи, забезпечення справедливої оплати праці, ефективно врегулювання трудових спорів та активне залучення міжнародної допомоги. Загалом, формування стабільних, соціально орієнтованих трудових відносин через ефективне соціальне партнерство є ключовим для сталого розвитку Волинської області та її успішного повоєнного відновлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Буканов Г. М. Соціальне партнерство як інструмент реалізації екологічної політики на регіональному рівні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 84-89.
2. Ворончак І. О. Соціальне партнерство як засіб формування організаційної культури вітчизняних підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 3. С. 89-93.
3. Дяченко О. П., Казарян Г. Г. Соціальне замовлення як інструмент державно-приватного партнерства в системі соціально-економічного забезпечення осіб з інвалідністю в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 20. С.
4. Завадська О. М. Соціальне партнерство як запорука розвитку бізнесу та суспільства. *Економічний форум*. 2019. № 2. С. 243-246.
5. Іванова К. А., Балабай Я. В. Соціальне партнерство в освітній сфері. *Габітус*. 2021. Вип. 24(1). С. 32-34.
6. Кіян О. І. Соціальне партнерство як педагогічне явище у формуванні громадянина-патріота. *Молодий вчений*. 2020. № 4(1). С. 145-149.
7. Колодійчук Ю. В. Про доцільність викладання навчальної дисципліни "Соціальне партнерство" для майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 188. С. 96-99.
8. Кухарчук П. М., Плосков В. О. Соціальне партнерство в процесі реформування системи освіти в Україні. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2017. № 11. С. 5-9.
9. Лаухіна Л. М., Кобзар , О. В. Рабіч, С. А. Скачедуб. Соціальне партнерство в Україні та його правове забезпечення. *Економічний простір*. 2020. № 162. С. 7-12.

10. Маслікова І. І. Міжнародне співробітництво та соціальне партнерство як механізми забезпечення якості культурологічної освіти. *Українські культурологічні студії*. 2017. № 1. С. 56-60.

11. Мещан І. В. Соціальне партнерство в наданні соціальних послуг населенню: світовий досвід і перспективи для України. *Грані*. 2017. Т. 20, № 2. - С. 43-48.

12. Миронов Ю. Б., Михальський Ю. В. Соціальне партнерство в туризмі: детермінанти та соціально-економічні механізми розвитку за сучасних умов. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2018. Вип. 56. С. 55-59.

13. Могілевський Л. В. До проблеми визначення поняття "соціальне партнерство". *Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія"*. 2018. Вип. 1. С. 96-106.

14. Окушко Т. Соціальне партнерство організацій громадянського суспільства у контексті суспільних змін. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2021. Вип. 25(2). С. 45-61.

15. Пономаренко Л. Соціальне партнерство як спосіб удосконалення системи надання соціальних послуг на рівні громади. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 7. С. 90-99.

16. Сидорук І. Соціальне партнерство у формуванні компетентності майбутніх соціальних працівників. *Нова педагогічна думка*. 2020. № 2. С. 80-83.

17. Силенко Н. М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(1). С. 66-69.

18. Сороченко А. В. Соціальне партнерство в Україні: проблеми запровадження. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2018. № 3. С. 98-105.

19. Спасів Н., Кулина Г., Лубкей Н. Соціальне партнерство як імператива соціально-економічного розвитку України. *Вісник економіки*. 2021. Вип. 3. С. 8-19.

20. Татарінов В. В., Татарінов В. С., Івко А. В. Соціальне партнерство як фактор розвитку малого бізнесу в Україні. Європейський вектор економічного розвитку. 2019. № 1. С. 138–154.

21. Харченко Н. Соціальне партнерство в освіті: переваги і можливості. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2019. Вип. 23(2). С. 179-194.

22. Цуркан Т. Г., Руміга Т. О. Соціальне партнерство школи та сім'ї в умовах Нової української школи. *Інноваційна педагогіка*. 2019. - Вип. 16(1). С. 153-156.

23. Шапоренко О. І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудовак конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 3.

24. Шпиг Н. Соціальне партнерство школи та громадських організацій у формуванні здорового способу життя в молодіжному середовищі. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2020. Вип. 24(2). С. 323-337.

25. Щербакова А. Д. Соціальне партнерство як система публічно-управлінських механізмів. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 29-30. С. 94.

26. Волинь 2023. Статистичний щорічник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області. 2024. 320 с.

27. Головне управління статистики у Волинській області: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

28. Праця Волині у 2021 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області. 2022. 97 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Порівняння показників номінальної та реальної заробітної плати у
Волинській області за 2010-2021 роки

Роки	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата у % до попереднього року
	грн	у % до попереднього року	
2010	1692	123,2	114,5
2011	1994	117,9	110,2
2012	2339	117,3	117,9
2013	2580	110,3	111
2014	2721	105,5	93,5
2015	3291	120,9	78,9
2016	4047	123	109
2017	5849	144,5	125,5
2018	7324	125,2	112,7
2019	8663	118,3	109,3
2020	9256	106,8	102,9
2021	11445	123,6	112,3

Додаток Б

Таблиця Б.1. Динаміка кількості працівників у Волинській області за 2010-2021 роки

Показники	<i>(осіб)</i>						
	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2021 у % до 2020
Середньооблікова кількість штатних працівників	200185	170644	169700	161238	159968	148123	92,6
Середня кількість працівників позаоблікового складу:							
зовнішні сумісники	5257	4802	4326	4575	4090	4351	106,4
працювали за цивільно-правовими договорами	3499	5520	4324	3428	3341	2894	86,6

Додаток В

Таблиця В.1. динаміка заробітної плати у структурі доходів населення у
Волинській області за 2010-2021 роки

	2010	2015	2018	2019	2020	2021 ¹
Волинська область						
Доходи – всього, млн.грн	19137	34064	63810	72185	77720	89280
у тому числі:						
заробітна плата, млн.грн	6198	11456	26013	29878	31182	36228
у відсотках до суми доходів	32,4	33,6	40,8	41,4	40,1	40,6
<u>Довідково:</u> заробітна плата у % до суми доходів відповідного регіону						
Україна	40,8	40,0	47,1	47,0	45,3	45,4
Житомирська	34,3	34,8	40,9	41,0	39,9	40,8
Закарпатська	32,9	33,7	41,1	41,3	39,4	40,0
Івано-Франківська	30,2	30,2	36,1	37,0	35,7	36,1
Львівська	38,0	38,2	44,1	44,5	42,9	42,9
Рівненська	33,6	34,8	41,3	42,1	40,8	40,8
Тернопільська	29,5	31,5	38,1	39,5	38,3	37,8
Хмельницька	31,9	32,0	39,2	40,1	38,7	39,2