

# Соціальне партнерство в організації



# Сутність соціального партнерства

Соціальне партнерство — це система взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою, спрямована на узгодження інтересів сторін та досягнення компромісів у сфері соціально-трудових відносин. Цей механізм дозволяє збалансувати потреби бізнесу з правами та інтересами найманих працівників.

В основі соціального партнерства лежать принципи взаємної поваги, рівноправності сторін, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань та добровільності участі. Ефективне партнерство створює стабільне середовище для розвитку як організації, так і її працівників.



## Ключові принципи

- Рівноправність сторін
- Добровільність участі
- Взаємна відповідальність
- Конструктивний діалог



## Механізм функціонування соціального партнерства



### Визначення сторін

Роботодавці та їх об'єднання, працівники та їх представники (профспілки), державні органи



### Переговори

Проведення консультацій, обговорення умов праці, заробітної плати та соціальних гарантій



### Досягнення угод

Укладання колективних договорів та угод на різних рівнях управління



### Контроль виконання

Моніторинг дотримання досягнутих домовленостей та вирішення спірних питань

# Функції та завдання соціального партнерства

## Основні функції

### Захисна

Захист прав та інтересів працівників, забезпечення гідних умов праці

### Регулятивна

Встановлення норм і правил трудових відносин у організації

### Профілактична

Запобігання виникненню трудових конфліктів та соціальної напруги

## Ключові завдання

- Узгодження інтересів роботодавців та працівників
- Створення сприятливих умов для продуктивної праці
- Забезпечення соціальних гарантій працівникам
- Підвищення конкурентоспроможності організації
- Формування корпоративної культури

# Законодавча база соціального партнерства

Соціальне партнерство в Україні регулюється комплексом законодавчих актів, що визначають права та обов'язки сторін трудових відносин. Основними нормативними документами є Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України "Про колективні договори і угоди", Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

01

## Конституція України

Гарантує право на працю, відпочинок, соціальний захист та об'єднання у професійні спілки

02

## Кодекс законів про працю

Регулює трудові відносини, встановлює норми робочого часу, оплати праці, відпусток

03

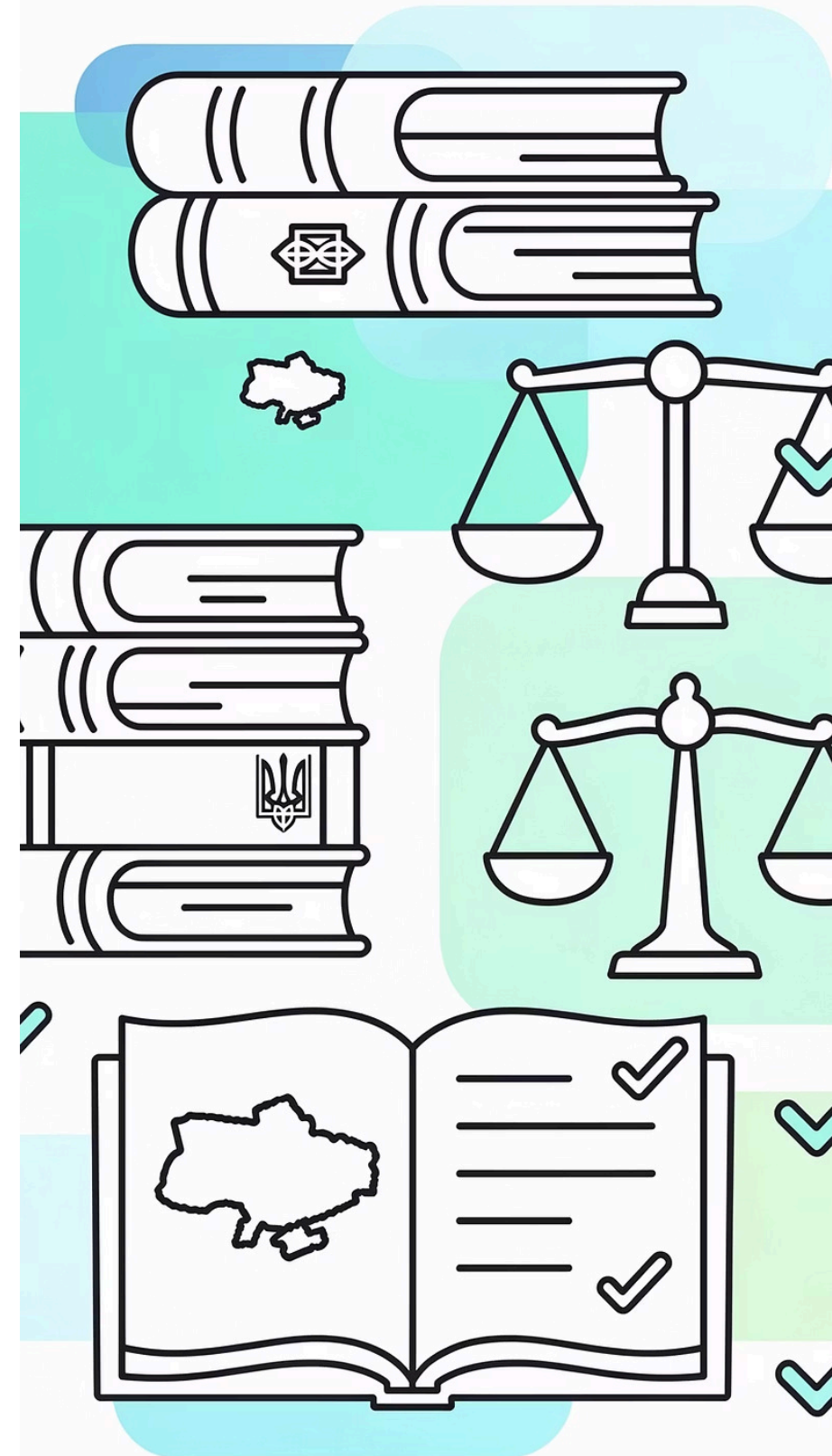
## Закон про колективні договори

Визначає порядок укладання та виконання колективних договорів на всіх рівнях

04

## Закон про профспілки

Встановлює правовий статус профспілок та механізми представництва інтересів працівників



# Інтереси роботодавця і працівників

## Спільні інтереси

- Стабільність діяльності організації
- Підвищення продуктивності праці
- Конкурентоспроможність на ринку
- Безпечні умови праці
- Дотримання законодавства

## Інтереси роботодавця

- Максимізація прибутку
- Мінімізація витрат на персонал
- Гнучкість управління
- Висока дисципліна праці
- Лояльність працівників

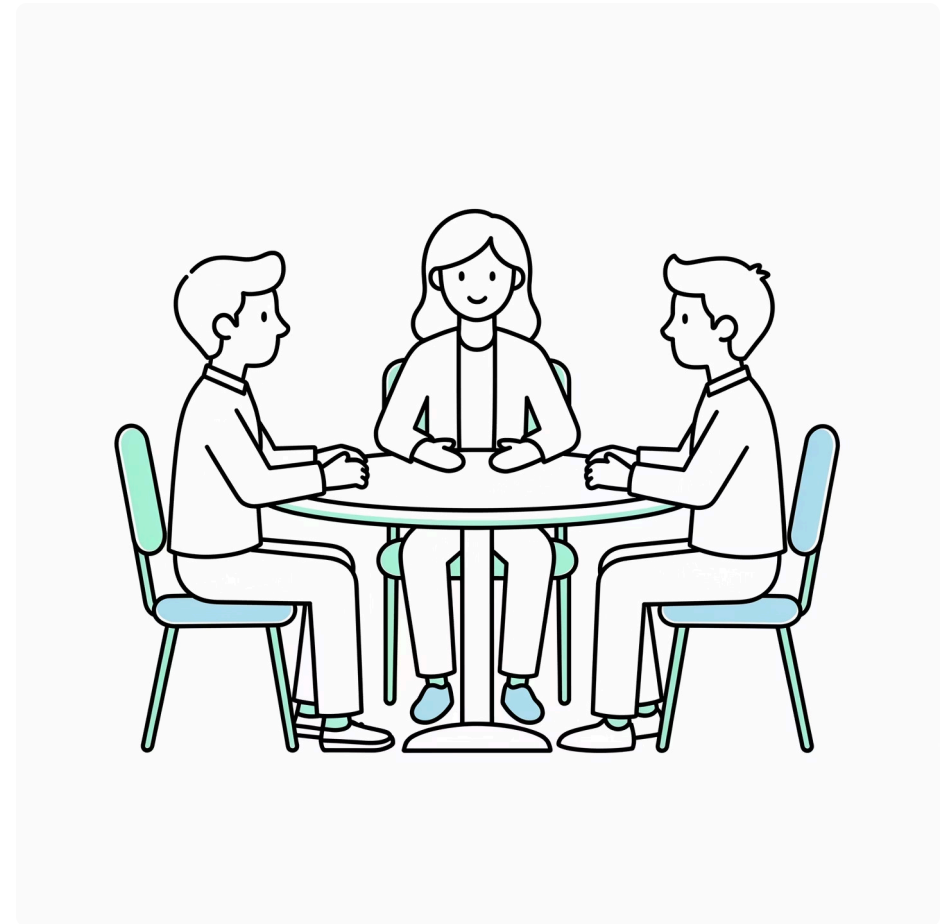
## Інтереси працівників

- Гідна заробітна плата
- Соціальні гарантії
- Кар'єрне зростання
- Баланс роботи та життя
- Стабільна зайнятість

# Розбіжності інтересів та джерела конфліктів

Попри наявність спільних інтересів, між роботодавцями та працівниками існують суттєві розбіжності, які можуть призвести до виникнення трудових конфліктів. Основні протиріччя стосуються розподілу доходів організації, умов праці, тривалості робочого часу та соціальних гарантій.

Імовірність виникнення конфліктів зростає за умов економічної нестабільності, змін у законодавстві, реорганізації підприємства або неефективної комунікації між сторонами. Важливо своєчасно виявляти потенційні джерела напруги та вживати превентивних заходів.



1

## Економічні конфлікти

Розбіжності щодо рівня оплати праці, премій, компенсацій

2

## Організаційні конфлікти

Суперечності стосовно умов праці, графіків роботи, навантаження

3

## Правові конфлікти

Порушення трудового законодавства, невиконання зобов'язань



### РОЗДІЛ 3

## **Колективний договір: основний інструмент партнерства**

Колективний договір є центральним елементом системи соціального партнерства в організації. Це локальний нормативний акт, що укладається між роботодавцем та уповноваженими представниками працівників і регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини. Договір встановлює конкретні права, обов'язки та гарантії для обох сторін, які часто виходять за межі мінімальних вимог законодавства.

Ефективний колективний договір створює передбачувані та справедливі умови праці, знижує ризик виникнення конфліктів, підвищує мотивацію працівників та сприяє формуванню позитивної репутації роботодавця. Він є свідченням зрілості соціально-трудова відносин в організації.

# Сторони колективного договору

## Роботодавець

Власник підприємства або уповноважений ним орган (директор, генеральний директор), який має право укласти договори від імені організації та приймати на себе зобов'язання щодо забезпечення належних умов праці та соціальних гарантій

## Працівники

Представляються профспівковою організацією або іншим уповноваженим органом, обраним трудовим колективом на загальних зборах. Представники повинні мати легітимний мандат для ведення переговорів та підписання договору від імені всіх працівників

---

Обидві сторони повинні мати рівні права у процесі переговорів, доступ до необхідної інформації та повноваження для прийняття рішень. Важливою умовою є добровільність участі та відсутність тиску з будь-якого боку.

# Зміст колективного договору



## Оплата праці

Системи та форми оплати, тарифні ставки, посадові оклади, надбавки, доплати, премії, індексація заробітної плати



## Робочий час

Режим роботи, тривалість робочого дня та тижня, графіки змінності, час відпочинку, особливості дистанційної роботи



## Охорона праці

Заходи щодо безпеки, надання засобів захисту, медичні огляди, профілактика професійних захворювань



## Соціальні гарантії

Додаткові відпустки, матеріальна допомога, медичне страхування, пенсійне забезпечення, путівки на оздоровлення



## Розвиток персоналу

Професійне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, кар'єрне зростання



## Трудові відносини

Прийом на роботу, звільнення, переведення, атестація, вирішення трудових спорів

# Порядок укладання колективного договору



## Ініціювання переговорів

Будь-яка сторона може виступити з ініціативою укладання договору шляхом надіслання письмової пропозиції



## Формування комісії

Створюється паритетна комісія з представників обох сторін для ведення переговорів



## Проведення переговорів

Обговорення пропозицій, узгодження позицій, пошук компромісних рішень



## Підготовка проекту

Складання тексту договору на основі досягнутих домовленостей



## Схвалення колективом

Винесення проекту на загальні збори працівників для обговорення та затвердження



## Підписання договору

Підписання уповноваженими представниками обох сторін після схвалення колективом

# Реєстрація та набрання чинності



## Процедура реєстрації

Після підписання колективний договір підлягає повідомній реєстрації у місцевому органі виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері трудових відносин. Реєстрація проводиться протягом 10 робочих днів з моменту подання документів.

Для реєстрації необхідно подати підписаний договір у двох примірниках, протокол зборів трудового колективу та супровідний лист. Відмова у реєстрації може бути лише у разі невідповідності договору законодавству.

- Важливо:** Колективний договір набирає чинності з дня підписання сторонами або з дати, зазначеної у тексті договору, незалежно від реєстрації.

# Строк чинності та контроль виконання



## Строк дії договору

Визначається сторонами, зазвичай становить 1-3 роки. Може бути продовжений за згодою сторін або переглянутий достроково за ініціативи однієї зі сторін



## Контроль виконання

Здійснюється комісією з представників сторін, профспівковою організацією та державними органами нагляду за дотриманням трудового законодавства

---

Сторони зобов'язані щорічно звітувати про виконання положень колективного договору на загальних зборах трудового колективу. При виявленні порушень застосовуються механізми відповідальності, передбачені законодавством, включаючи адміністративні штрафи та інші санкції. Неналежне виконання умов договору може стати підставою для колективного трудового спору.

# Регулювання соціально-трудових відносин

Ефективне регулювання соціально-трудових відносин в організації виходить за межі формального укладання колективного договору. Воно передбачає створення постійного діалогу між керівництвом та працівниками, функціонування різних представницьких органів, прозорість у прийнятті рішень та оперативне реагування на виклики.

## Інформування

Надання працівникам своєчасної інформації про стан справ в організації

## Консультації

Обговорення важливих рішень з представниками працівників

## Співучасть

Залучення працівників до процесу прийняття рішень



# Роль профспілкової організації

## Основні функції профспілок

- **Представницька функція**

Захист інтересів працівників у переговорах з роботодавцем

- **Контрольна функція**

Нагляд за дотриманням трудового законодавства та умов колективного договору

- **Захисна функція**

Юридична допомога працівникам у трудових спорах

- **Соціальна функція**

Організація культурних та оздоровчих заходів для членів профспілки



Профспілкові організації відіграють ключову роль у системі соціального партнерства, виступаючи легітимними представниками інтересів найманих працівників. Вони мають законодавчо закріплені права брати участь у розробці колективних договорів, контролювати дотримання трудового законодавства, представляти працівників у судових спорах.

# Сучасні виклики: гіг-економіка та платформна зайнятість

Швидкий розвиток цифрових технологій призвів до появи нових форм зайнятості — гіг-економіки та платформної роботи. Працівники, які надають послуги через цифрові платформи (Uber, Bolt, доставка їжі), часто не мають традиційних трудових відносин і залишаються без соціальних гарантій.

1

## Визначення статусу

Законодавче закріплення статусу платформних працівників

2

## Соціальний захист

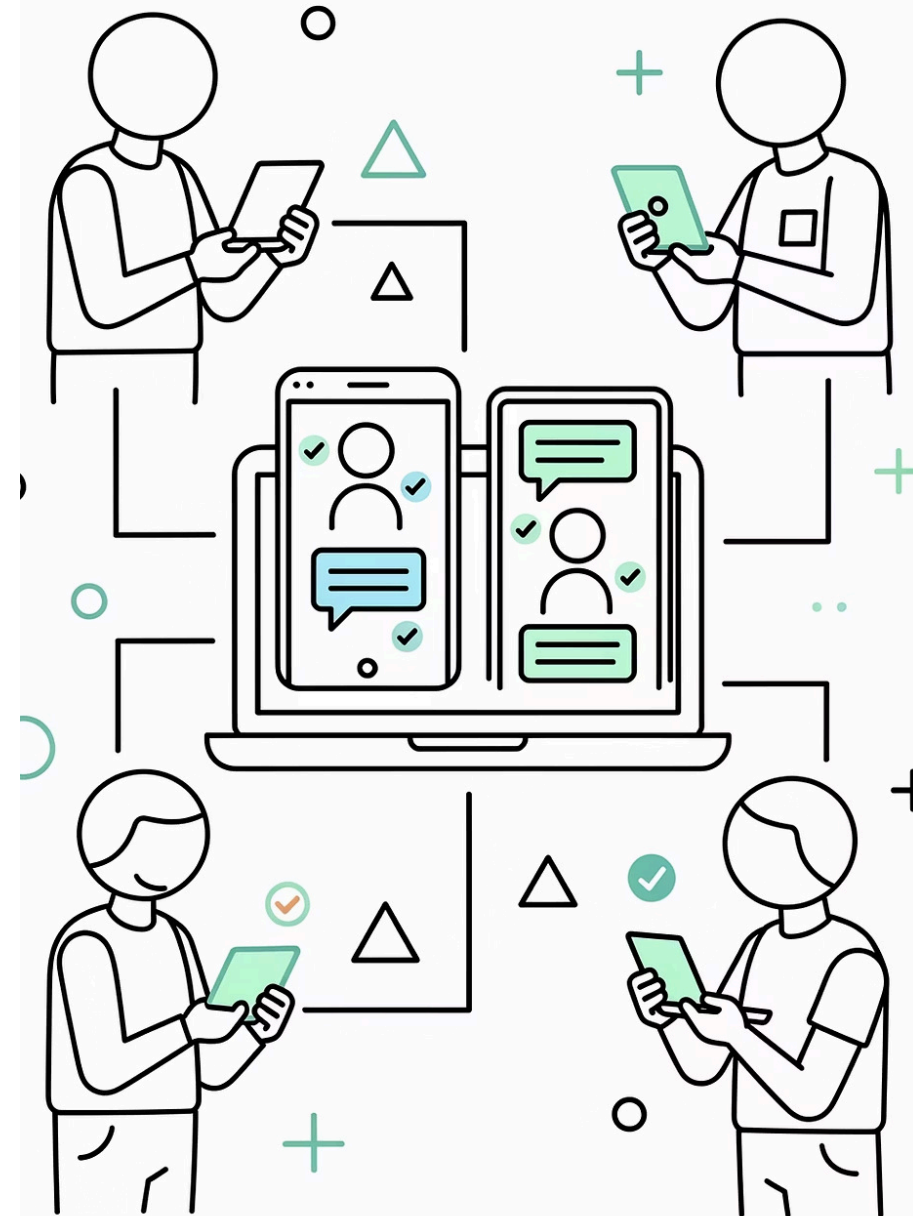
Забезпечення мінімальних соціальних гарантій та страхування

3

## Колективне представництво

Створення механізмів представництва інтересів гіг-працівників

Регулювання праці в цих умовах вимагає нових підходів, що поєднують гнучкість зайнятості з належним рівнем соціального захисту. Європейський досвід показує важливість створення "третьої категорії" працівників з особливим правовим статусом.

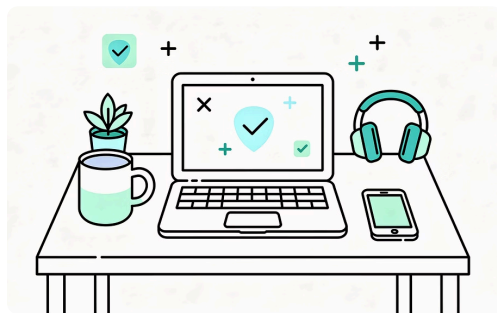


# Баланс роботи та особистого життя



## Гнучкий графік

Можливість обрати час початку та закінчення роботи в межах встановлених рамок



## Віддалена робота

Право працювати з дому частину часу або повністю



## Право на відключення

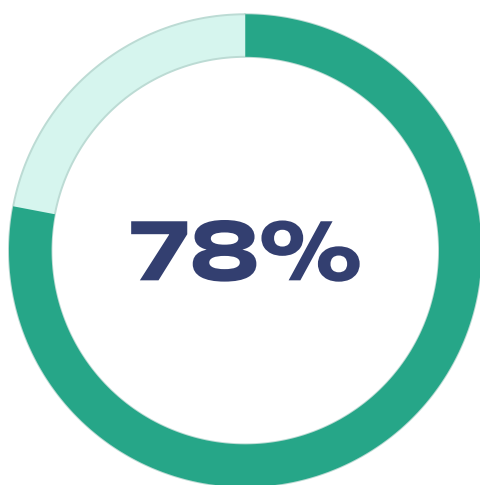
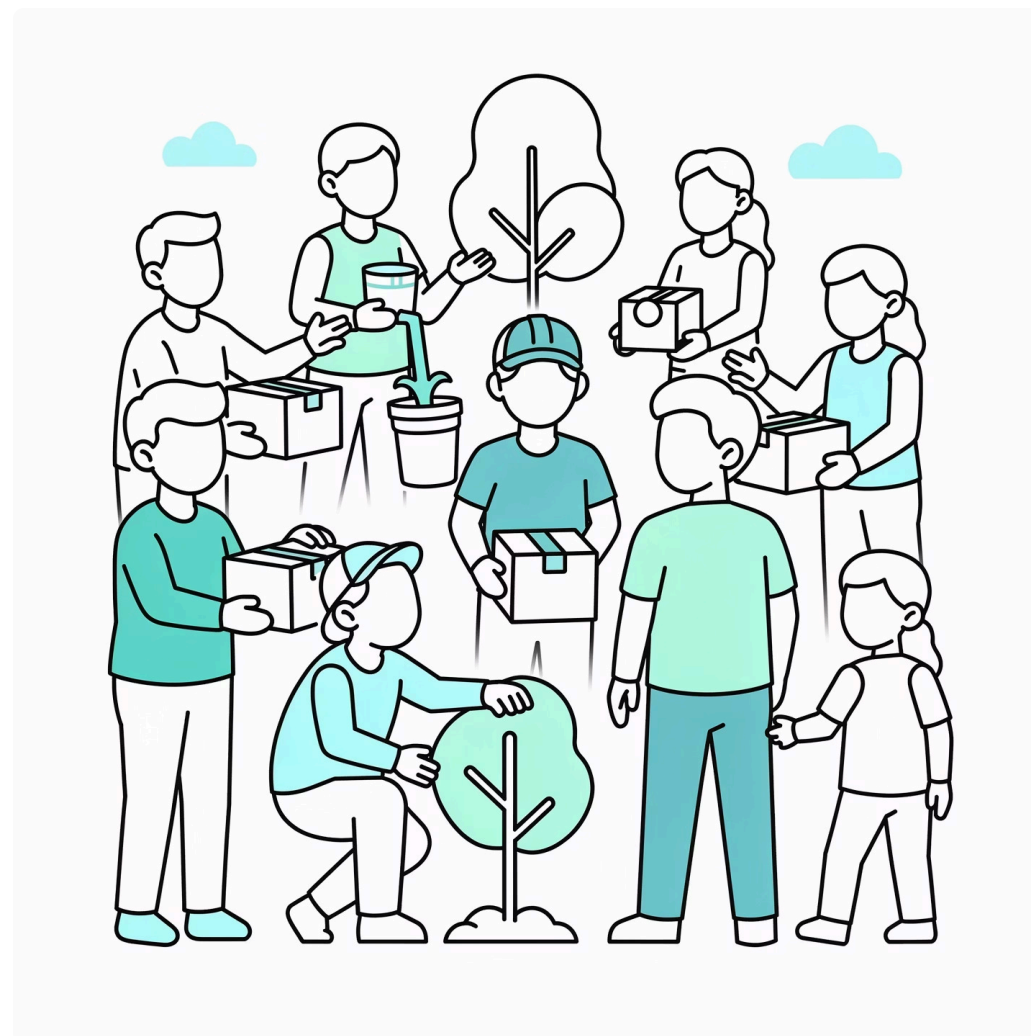
Захист від робочих комунікацій у позаробочий час

Сучасні колективні договори все частіше включають положення про баланс роботи та особистого життя. Це відповідає як потребам працівників у збереженні здоров'я та сімейних відносин, так і інтересам роботодавців у підвищенні продуктивності через запобігання вигоранню.

# Корпоративна соціальна відповідальність

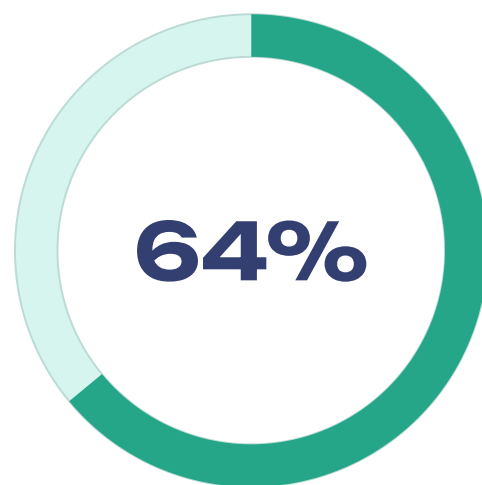
Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) розширює концепцію соціального партнерства за межі організації, включаючи відповідальність перед громадою, суспільством та довкіллям. Сучасні організації усвідомлюють, що їхній успіх залежить не лише від економічних показників, але й від довіри та підтримки спільноти.

КСВ охоплює благодійність, екологічні ініціативи, підтримку освіти, культури та спорту, партнерство з громадськими організаціями. Прозорість та регулярна звітність про КСВ-діяльність стають стандартом для відповідального бізнесу.



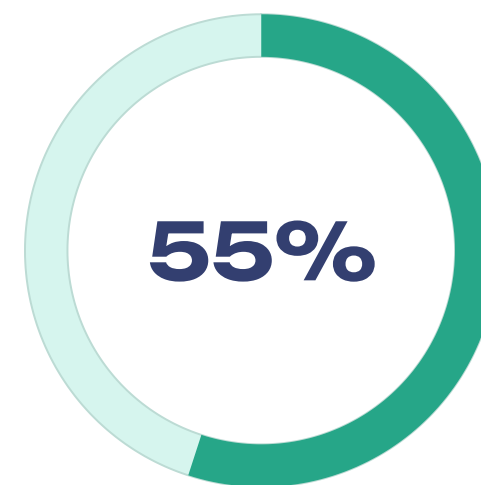
## Споживачів

обирають компанії з високим рівнем КСВ



## Працівників

хочуть працювати в соціально відповідальних організаціях



## Інвесторів

враховують показники КСВ при прийнятті рішень



## Запобігання мобінгу та дискримінації

Захист працівників від мобінгу (психологічного тиску, цькування) та будь-яких форм дискримінації є критично важливим елементом сучасного соціального партнерства. Організації повинні створювати безпечне та інклюзивне середовище, де кожен працівник почувається захищеним та поціновуваним незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії чи інших ознак.



### Політика нульової толерантності

Чіткі правила поведінки та суворі санкції за їх порушення, включені до колективного договору та внутрішніх регламентів



### Навчання персоналу

Регулярні тренінги з недопущення дискримінації, розпізнавання ознак мобінгу та формування культури взаємоповаги



### Механізми захисту

Створення конфіденційних каналів для скарг, призначення відповідальних осіб, швидке реагування на інциденти

Ефективна система запобігання мобінгу та дискримінації не лише захищає права працівників, але й покращує психологічний клімат, підвищує продуктивність та зміцнює репутацію організації як відповідального роботодавця.

# Висновки: майбутнє соціального партнерства

## Адаптація до змін

Соціальне партнерство повинно еволюціонувати разом зі змінами в економіці, технологіях та суспільних очікуваннях

## Розширення охоплення

Включення нових категорій працівників (гіг-економіка, платформна зайнятість) у систему соціального захисту

## Цифровізація процесів

Використання цифрових інструментів для комунікації, моніторингу виконання угод та залучення працівників

## Глобальна відповідальність

Інтеграція принципів сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності у практику партнерства

---

Соціальне партнерство залишається ключовим механізмом гармонізації інтересів роботодавців та працівників. У сучасних умовах воно виходить за межі традиційних колективних договорів, охоплюючи питання балансу роботи та життя, цифрової етики, екологічної відповідальності та інклюзивності. Успішне партнерство базується на взаємній довірі, відкритому діалозі та готовності адаптуватися до викликів сьогодення.