

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Кваліфікаційна робота
**«Соціальне партнерство як підґрунтя інклюзивного економічного
розвитку»**

Підготувала:

Студентка БП-4

Мельник Юлія Степанівна

Наукова керівниця:

Артьомова Тетяна Іванівна

доктор економічних наук, доцент

Рецензент:

*Гук Лариса Павлівна, кандидат
економічних наук, старший
науковий співробітник.*

Київ-2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ І ВЗАЄМОЗ'В'ЯЗКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	6
РОЗДІЛ 2. СВІТОВИЙ ДОСВІД ІНКЛЮЗИВНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ УСТАЛЕНОГО РОЗВИТКУ	17
Розділ 3. МЕХАНІЗМИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ.....	34
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47

ВСТУП

Актуальність теми: В умовах сучасних глобальних викликів, соціально-економічної нерівності та необхідності забезпечення справедливого доступу до економічних ресурсів для всіх соціальних груп особливої важливості набуває впровадження інклюзивного економічного розвитку. Соціальне партнерство, як форма співпраці між державою, роботодавцями, працівниками та громадянським суспільством, є ефективним механізмом узгодження інтересів та забезпечення соціальної стабільності. Тому дослідження його ролі в побудові інклюзивної економіки має актуальне практичне значення для формування стійкого, соціально орієнтованого економічного середовища в Україні у контексті її повоєнного відновлення.

Об'єкт дослідження: соціальне партнерство як інститут ринкової економіки.

Предмет дослідження: суспільна місія інституту соціального партнерства як джерела інклюзивного розвитку економічної системи.

Мета роботи: Розкрити зміст інституту соціального партнерства як осередку ефективного соціального діалогу та інклюзивного економічного розвитку, визначити механізми реалізації суспільної місії інституту соціального партнерства в Україні.

Основні завдання:

1. Визначити зміст та співвідношення понять «інклюзія», «інклюзивний розвиток», «інклюзивна економіка».
2. Ідентифікувати інституційну сутність системи соціального партнерства, форми та механізми реалізації.
3. Окреслити суспільну місію інституту соціального партнерства як осередку становлення інклюзивної економіки.
4. Узагальнити світові практики ефективного соціального діалогу на підґрунті інституту соціального партнерства.
5. Розкрити засади становлення системи соціального партнерства в Україні.

У процесі написання роботи були застосовані такі **наукові методи**: *причинно-наслідкового та логіко-історичного аналізу* – для з’ясування засад еволюції системи соціального партнерства у ринковій економіці; *синтезу* – для виявлення інституційної місії соціального партнерства як осередку інклюзивної економіки; *узагальнення та порівняння* – для визначення тенденцій розвитку системи соціального партнерства в Польщі, Литві та Україні.

Наукова новизна полягає в порівняльному аналізі інститутів соціального партнерства Литви, Польщі та України, на основі якого було визначено основні напрями посилення ролі соціального партнерства в системі соціально-трудоких відносин та запропоновано рекомендації щодо удосконалення механізмів соціального діалогу для забезпечення справедливого доступу до економічних благ для всіх соціальних груп в Україні.

Практичну значущість мають результати, представлені в 2 та 3 розділах роботи. Результати 2 розділу, а саме аналіз негативних та позитивних аспектів встановлення інституту соціального партнерства в Польщі та Литві, можна використовувати для побудови стратегії розвитку соціального партнерства в Україні, а також для впровадження заходів, спрямованих на усунення та попередження недоліків соціального партнерства, які проявилися у системах цих країн. Аналіз системи соціального партнерства та рекомендації для здійснення ефективного розвитку соціального партнерства, наведені в 3 розділі дослідження можуть бути використані як орієнтир для реформування наявної системи соціального партнерства в Україні. Дослідження має практичне значення для розгляду пропозицій щодо політики у галузі соціального співробітництва в Україні.

Кваліфікаційна робота має таку структуру: вступ, 3 розділи, висновки за розділами, загальні висновки, список використаних джерел із 32 найменувань. Загальний обсяг роботи – 48 сторінок.

У *першому розділі* визначено зміст і співвідношення понять «інклюзія», «інклюзивний розвиток», «інклюзивна економіка»; з’ясовано засади еволюції системи соціального партнерства у ринковій економіці.

У другому розділі розкрито інституційну сутність соціального партнерства як осередку становлення інклюзивної економіки; здійснено порівняльний аналіз тенденцій розвитку системи соціального партнерства в Польщі, Литві та Україні.

У третьому розділі обґрунтовано напрями реалізації суспільної місії інституту інклюзивного розвитку як осередку соціально-економічної інклюзії в умовах військової економіки та повоєнної відбудови України.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ І ВЗАЄМОЗ'ВЯЗКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

1.1. Теоретико-методологічні засади дослідження суспільної інклюзії та інклюзивного економічного розвитку

Поняття «inclusion» у перекладі з англійської означає «включення, долучення, можливість бути частиною чогось». Вперше цей термін в економічному розумінні було використано в США в 1970-х рр. у контексті долучення більшої частки індивідів до суспільних дій.

Економісти Дж. Робінсон та Д. Аджемоглу пояснюють цей термін як «залучення до процесу усіх, без відмінностей і обмежень» [1]. У 2017 р. Європейський банк реконструкції і розвитку у своїй «Economic Inclusion Strategy» заявив, що в інклюзивній економіці кожен, незалежно від їхньої статі, національності, соціально-економічного стану, віку чи інших обставин, може долучитися до ринків праці, фінансів та підприємництва – це відкриття економічних можливостей всім соціальним групам [2]. На світовому економічному форумі у 2014 р. було встановлено, що інклюзивність – це можливість кожного долучатися до процвітання своєї країни, а на форумі 2017 р. була висунена така думка, що інклюзивність – це коли кожен має доступ до економічних результатів. [3;4]

Сучасні українські економісти розглядають поняття інклюзивності залежно від контексту. *По-перше, як інклюзивний розвиток*, коли мова йде про процес забезпечення високого рівня зайнятості серед усіх груп населення і пришвидшення економічного зростання через надання доступу до інвестицій та здійснення підприємницької діяльності. *По-друге, як інклюзивне зростання* – зростання, яке поширюється на широкий діапазон людей з рівним доступом до переваг від економічного успіху. *По-третє, як осередок інклюзивної економіки*, побудованої з урахуванням особливостей кожного громадянина. *По-четверте, як складову інклюзивного економічного зростання, яке передбачає рівноправний та*

справедливий розподіл благ, створення умов для повного використання трудового потенціалу та соціальної залученості з метою подолання бідності та базується на принципах сталого розвитку [5, с. 23-27].

Отже, *інклюзивна економіка* – це економіка, де кожна людина, незалежно від індивідуальних рис, може долучитися до здійснення економічної діяльності на справедливих умовах, а *інклюзивний розвиток* – це процес зростання, у якому всі беруть участь, як і в його творенні, так і в розподілі та отриманні результатів. Закономірним результатом інклюзивного розвитку є справедливий розподіл доходів. Відповідно, інклюзивна економіка будується на таких принципах:

1. Рівний доступ до ресурсів і можливостей
2. Рівні умови для діяльності та конкуренції
3. Колективне управління спільними ресурсами для майбутніх поколінь [6, с. 25-26]

Як зазначає О. Бродовська, намагання слідувати твердженню «спочатку розвивай, а потім перерозподіляй» не приведе до справжньої інклюзії. Гасло інклюзивної економіки: «Зробити для усіх», що передбачає з самого початку розвиватися у напрямку, який передбачає рівні можливості для всіх [6, с. 25].

Фахівчиня Фонду Рокфеллера визначає 5 основних характеристик інклюзивної економіки [7]:

1. Максимальне залучення людей, яке передбачає прозорість і рівність правил.
2. Рівноправність, що гарантує вертикальну мобільність для всіх верств населення з рівним доступом до суспільних благ і послуг.
3. Спрямування на зростання в грошовому та соціальному секторах.
4. Стійкість системи до потенційних криз.
5. Прагнення задовольнити потреби не лише сучасного, а й майбутнього покоління.

Для оцінювання рівня економічної інклюзії в 2018 р. на Світовому економічному форумі в Швейцарії було представлено індекс інклюзивного розвитку (Inclusive Growth and Development Index, IDI). Цей індекс

презентувався як альтернатива ВВП на душу населення для оцінки економічного стану країни, оскільки ВВП не репрезентативно відображає реальний стан економічного розвитку у світі згідно думкою багатьох економістів [8].

Індекс інклюзивного розвитку враховує економічну стійкість та нерівність суспільства за рядом характеристик у довгостроковій перспективі. Один з ключових параметрів IDI це зайнятість населення та її вплив на рівень нерівності за доходами. Початково індекс враховував 12 показників, які були розділені на 3 групи по 4 показника в кожній.

Перша група параметрів «Зростання та розвиток» враховує такі показники як: ВВП на душу населення, Продуктивність праці – ВВП на одного зайнятого, Очікувана середня тривалість життя, Зайнятість населення працездатного віку. *Друга група «Інклюзивність»* включає такі показники як: Рівень бідності, Коефіцієнт розшарування суспільства за доходами, Коефіцієнт розшарування суспільства за рівнем добробуту та Медіанний дохід домогосподарства. *Третя група «Наслідування поколінь та сталість розвитку»* складається з таких показників: відсоток державного боргу від ВВП, Скориговані чисті заощадження, Коефіцієнт демографічного навантаження, Показник викидів вуглекислого газу [8].

Ці 3 групи показників відображають 3 принципи, на яких базується інклюзивна економіка.

У 2023 р. індекс було розширено, зокрема тепер він містить більше показників щодо більш широкого розуміння гендерної рівності, а також нову групу екологічних показників, серед яких і Показник викидів вуглекислого газу. Розширений IDI складається з чотирьох груп і 27 індикаторів [9].

Рішення перейти від трьох груп показників до чотирьох в IDI було зумовлене визнанням важливості екологічної стійкості в ширшому контексті інклюзивності. Хоча спочатку фокус був на економіці, рівності та умовах життя, існує зв'язок між економічним зростанням, соціальною справедливістю та навколишнім середовищем. Додавання спеціальної екологічної групи дозволяє користувачам всебічно оцінити, як ці елементи взаємодіють, забезпечуючи більш

цілісне розуміння інклюзивного зростання. Ця зміна відображає прагнення забезпечити більш точну та всебічну оцінку складних факторів, що сприяють інклюзивному розвитку.

Економічне зростання пов'язане із суспільним багатством, а його ключові атрибути включають соціальний діалог, демократичне становлення, особисту свободу, належний соціальний захист та рівні можливості для всіх, що є сутністю інклюзивної економіки. Саме тому в останні роки окрім сталого розвитку, економісти все частіше згадують інклюзивний розвиток. Оскільки це ще доволі нове поняття, то методи оцінки інклюзивного розвитку ще встановлюються, але рівність та тяглість у майбутньому є визначними факторами для позначення економіки, як інклюзивної.

1.2. Поняття, функції та моделі соціального партнерства

Термін «партнерство» у сфері соціальних відносин вперше використав Дж. Мілль у ХІХ ст. Він вважав, що поліпшити економічне становище найманих працівників можливо лише через зміну порядку розподілу засобів виробництва на їх користь. *Мілль запропонував активну програму реформування буржуазного суспільства, одним із пунктів якої було поступове залучення найманих працівників до кооперативного виробництва та збільшення частки капіталу, що перебуває у їхній власності [10].*

У другій половині ХХ ст. система соціально-трудова відносин у розвинених країнах зазнала суттєвих трансформацій і почала змінюватися в бік соціального партнерства або соціального діалогу. У багатьох державах принципи соціального партнерства було закріплено на рівні Конституції та законодавчих актів. Надзвичайно важливим стало узгодження інтересів усіх учасників ринку праці, забезпечення економічної ефективності та соціальної стабільності. Перехід до соціально орієнтованої та ефективно ринкової економіки вимагав формування надійної системи соціального партнерства між працівниками, роботодавцями та державою [11, с. 3].

Л. Тернер, один із дослідників сфери трудових відносин, розглядав соціальне партнерство як форму співпраці між працівниками, роботодавцями та

державою, що дозволяє ефективно узгоджувати інтереси сторін у ринковій економіці. Він наголошував, що соціальне партнерство є важливим інструментом забезпечення соціальної стабільності, економічної конкурентоспроможності та пом'якшення соціальних конфліктів. Тернер підкреслював, що ефективне партнерство можливе лише за умов активної участі всіх трьох сторін – профспілок, роботодавців та уряду – у прийнятті рішень, особливо в питаннях зайнятості, оплати праці та соціального захисту. [12, с. 83]

Соціальне партнерство – це система взаємовідносин між основними соціальними групами суспільства: працівниками (їхніми представниками – профспілками), роботодавцями (бізнесом) та державою, яка базується на принципах співпраці, діалогу та узгодження інтересів. Мета соціального партнерства: досягнення балансу між економічною ефективністю та соціальною стабільністю, а також забезпечення справедливого розподілу соціально-економічних благ.

Варто зазначити, що термін «соціальне партнерство» характерний лише для української наукової спільноти. У закордонній науковій літературі замість терміна «соціальне партнерства» часто використовується термін «соціальний діалог» («social dialogue»), однак за своєю суттю ці поняття тотожні.

Можна виділити такі функції, які виконує інститут соціального партнерства:

- стимулююча – створення позитивного впливу на трудову активність працівників.
- контролююча – здійснення контролю за виконанням угод, дотриманням відповідальності.
- перерозподільна – здійснення розподілу ризиків та відповідальності між різними учасниками соціального партнерства.
- превентивна (попереджувальна) – спрямована на попередження конфліктів.
- забезпечення соціального захисту працівників.

Соціальне партнерство переважно стосується сфери соціально-трудових відносин, однак охоплює не лише соціально-трудові, але й політико-економічні аспекти суспільного життя. Зокрема розвиток соціального партнерства сприяє створенню громадських організацій, об'єднань, укладанню угод між ними та органами влади на центральному й місцевому рівнях. Це, у свою чергу, формує основу для функціонування громадянського суспільства, де різні соціальні групи, об'єднані спільними інтересами, можуть створювати стійкі соціальні об'єднання та підтримувати соціальну стабільність.

На макроекономічному рівні соціальне партнерство є виявом політичної ідеології держави, і регулюється через реалізацію державної соціальної політики. *У контексті мікроекономічного підходу* соціальне партнерство постає політикою підприємства щодо працівників.

Тому моделі соціального партнерства відрізняються залежно від соціально-економічних особливостей країн та мають різні механізми правового регулювання, відносини між партнерами, рівень демократизації, політичну орієнтацію соціально-трудових відносин тощо. Відповідно у Європейських країнах вирізняють 3 моделі соціального партнерства [11, с. 3-4].

Так звана *Скандинавська модель* соціального партнерства, яка поширена у країнах півночі Європи (Швеція, Данія, Норвегія) має найвищий рівень залучення профспілок і роботодавців до переговорів, а більшість питань регулюються через колективні договори без втручання держави. В цій моделі держава виконує роль модератора і забезпечує соціальні гарантії, не нав'язуючи власні умови іншим сторонам. Визнаними перевагами цієї системи соціально-трудових відносин є стабільність, низький рівень страйків, висока соціальна захищеність.

У Німеччині, Австрії та деяких інших країнах центральної Європи поширена *континентальна або корпоративістська модель*. В цій моделі держава бере більше участі в соціальних контрактах, тому є відбуваються тристоронні переговори між державою, профспілками та роботодавцями, під час яких держава активно регулює правила, але основні угоди укладаються між

роботодавцями та профспілками. Також є системи участі працівників в управлінні підприємствами (наприклад, німецькі наглядові ради – Mitbestimmung), що дає більшу залученість працівників до процесу. У цій моделі присутній баланс між ринковими механізмами та соціальним захистом, що і є її перевагою.

Ліберальна модель, яка поширена у Великій Британії, має менш розвинене соціальне партнерство, де профспілки мають доволі обмежений вплив, а домовленості більше залежать від ринку. Держава втручається в основному в кризових ситуаціях або через встановлення мінімальних стандартів. Така модель має гнучкий ринок праці, але водночас піддається вищому ризику соціальної напруги.

Савчук Л. зазначає, що у Франції, Іспанії, Португалії, Греції переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні, соціально-трудова відносина регулюються через індивідуальні трудові контракти, а в разі порушення їхніх умов працівники самостійно відстоюють свої права через суд [11, с. 4].

У країнах Східної Європи панує модель формального трипартизму, а соціальне партнерство характеризується слабшими функціями профспілок та швидким зменшенням їхньої щільності, відсутністю усталених асоціацій роботодавців та традицією двосторонніх колективних переговорів з багатьма роботодавцями та офіційно встановленим тристороннім органом, який частково замінює нерозвинені системи колективних переговорів на галузевому рівні. Інститут трипартизму у цих країнах зазвичай розвивався під тиском міжнародних суб'єктів, які вимагали реформ ринку праці.

Варто зазначити, що європейські країни почали соціальний діалог в різний час та за різних умов. Системи соціального діалогу в країнах Центральної та Східної Європи були створені на початку 1990-х рр., тоді як у Західній Європі вони з'явилися набагато раніше. У Франції закон визнав свободу об'єднань у 1884 р., а перші закони щодо колективних переговорів були прийняті у 1919 р. Основні структури німецької системи трудових відносин були запроваджені після Другої світової війни. Соціальний діалог у Бельгії бере свій початок із Закону від 5

грудня 1968 р. [13, с. 27-28]. У балтійських країнах, Польщі та в Україні перші інституції соціального діалогу були створені на початку дев'яностих років ХХ ст.

Незалежно від того, про яку країну йде мова, необхідні такі передумови для якісного соціального партнерства. *По-перше*, залучені сторони соціально-трудового діалогу повинні бути певною мірою незалежними. Якщо одна зі сторін підпорядковується іншій, як профспілки державі/комуністичним партіям, діалог буде малоефективним.

По-друге, важливо, щоб усі залучені сторони були організованими та мали право представляти людей. Інакше є ризик, що угоди не будуть виконані або конфліктними.

По-третє, важливо, щоб розподіл влади між учасниками був достатньо рівномірним. За нерівномірного розподілу влади може виникнути ситуація, коли найслабша сторона йде на компроміс з власними інтересами, що може підірвати її легітимність. Занадто нерівномірний розподіл влади може призвести до ситуації, коли найсильніша сторона відмовляється йти на компроміс або не вважати себе зобов'язаною виконувати укладені домовленості.

По-четверте, залучені учасники повинні продемонструвати готовність до співпраці та визнавати законні інтереси інших учасників. Якщо цього не буде, то співпраця буде беззмістовною, спричиняючи ситуацію, коли учасники зустрічаються, але умови для досягнення домовленостей є занадто складними або взагалі відсутні [14, с. 4-5].

Як бачимо, соціальне партнерство є важливою складовою соціально-трудоких відносин, яка спрямована на створення взаємно задовільних відносин між працівниками, роботодавцями та державою і може мати критичний вплив на загальне економічне зростання. Форма соціального партнерства може відрізнятися у різних країн, однак основні його функції та правила успішною співпраці залишаються тими самими.

1.3. Соціальне партнерство, як фактор інклюзивного економічного розвитку

Ключовим параметром для розрахунку індексу інклюзивного розвитку є рівень зайнятості населення. Втім IDI побудований так, що він не просто враховує рівень безробіття, а й вплив, який має продуктивна зайнятість на зменшення нерівності та рівня бідності у суспільстві та підвищення рівня життя найменш захищених груп населення [8]. Для досягнення високого рівня продуктивної зайнятості соціальне партнерство відіграє ключову роль, адже укладання колективних договорів та соціальних угод дозволяє забезпечити гідні умови праці, справедливу оплату робочої сили та соціальні гарантії для широких верств суспільства.

Розвинута практика соціального партнерства також сприяє врахуванню інтересів усіх соціальних груп, що є ключовою ознакою інклюзивного розвитку. Зокрема через діалог між державою, роботодавцями та працівниками створюються умови для включення в економічне життя вразливих верств населення (людей з інвалідністю, молоді, жінок, ветеранів тощо), що зменшує нерівність у суспільстві та підвищує загальний рівень соціальної захищеності населення.

Обмін досвідом і підтримка спільних ініціатив між місцевими органами влади, неурядовими організаціями, бізнесом та соціумом, відкривають можливості для підвищення мобільності й гнучкості робочої сили, надання ширших можливостей більшому колу людей, впровадження анти-дискримінаційних заходів [15, с. 271-273].

Як наслідок, через позитивний вплив соціального партнерства відбувається більш рівномірний розподіл економічних ресурсів і благ, що є основою для інклюзивного зростання.

Окрім прямого впливу на кількісні та якісні характеристики зайнятості, інститут соціального партнерства також сприяє розвитку громадянського суспільства через залучення громадських організацій та профспілок до процесів прийняття рішень, що посилює демократичні засади суспільства і забезпечує

представництво інтересів різних соціальних груп. Більша залученість означає, що суспільство має більше контролю за реформами та змінами, і таким чином громадські організації та профспілки можуть впливати на хід соціально-економічної політики, захищаючи права менш забезпечених і вразливих верств населення.

Також, *соціальне партнерство створює умови для соціальної стабільності*: налагоджена система партнерства допомагає уникати соціальних конфліктів, зменшує напругу в суспільстві та забезпечує передбачуване економічне середовище [16, с. 155].

Отже, соціальне партнерство напряму впливає на показники, які визначають інклюзивність економічного розвитку. В результаті налагодженої співпраці між державою, бізнесом та працівниками відбувається залучення різних груп населення до визначення «правил гри», що є основою інклюзії.

Висновки до розділу 1

Соціальне партнерство та відкритий соціальний діалог є невід'ємними складовими інклюзивного економічного розвитку, оскільки саме вони забезпечують баланс інтересів між працівниками, роботодавцями та державою, створюючи умови для участі всіх соціальних груп у формуванні економічної політики та розподілі суспільних ресурсів.

Через ефективний соціальний діалог:

- узгоджуються важливі питання зайнятості, оплати праці, соціального захисту;
- формуються програми підтримки соціально вразливих категорій населення;
- закладаються передумови для економічної рівності, доступу до ресурсів і можливостей для всіх громадян незалежно від їхнього соціального статусу.

Таким чином, інститут соціального партнерства є не лише інструментом регулювання трудових відносин, а й важливим механізмом формування інклюзивної, соціально орієнтованої та стійкої економіки, що враховує інтереси

різних соціальних груп та забезпечує стабільний соціально-економічний розвиток.

РОЗДІЛ 2. СВІТОВИЙ ДОСВІД ІНКЛЮЗИВНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ УСТАЛЕНОГО РОЗВИТКУ

2.1. Україна і світ: порівняння показників інклюзивності

Всесвітній економічний форум зробив рейтинг країн за індексом інклюзивного розвитку у 2 категоріях: розвинуті країни та країни, що розвиваються. Серед розвинутих країн рейтинг очолюють Люксембург, Ісландія та Норвегія, а серед країн, що розвиваються Сінгапур, Чилі, Казахстан (за даними 2020 р.) [17].

Для України цей показник у 2023 р. склав 36.5, що порівнюючи з результатами інших пострадянських та європейських країн є доволі низьким значенням [18]. У розподілі по групах показників, які складають індекс інклюзивного розвитку, Україна отримала найнижчий результат по економічних показниках (15.8). Причиною такого низького значення може бути низький ВВП, що обумовлюється низькою продуктивністю праці, низькими доходами, великим державним боргом, та незначним рівнем чистих заощаджень. Варто зазначити, що оцінка показників відбувалася після початку повномасштабного вторгнення, коли країна зіткнулася з багатьма економічними труднощами, що вплинуло на статистику. Трохи вище за економічні оцінено групу екологічних показників зі значенням 27.3, що зрозуміло, оскільки екологічна політика в Україні вкрай несистемна і малоефективна.

Показники по групах рівності та життєвих умов в Україні вищі, зі значеннями 59.1 і 69.6 відповідно. Це демонструє, що рівні нерівності доходів і бідності в Україні не дуже високі. Це можна пояснити тим, що в Україні є доступна система освіти, яка надає рівні можливості дітям та студентам із різних соціально-економічних рівнів. Рівень бідності в Україні є середнім, оскільки середній клас складає основну частку населення, а система охорони здоров'я та допомога безробітним допомагають Україні бути першою у своїй групі доходів за рівнем соціального захисту [5, с. 30-35].

Порівнюючи показники України з іншими пострадянськими та європейськими країнами можемо побачити, що Україна відстає у інклюзивному розвитку (табл. 1) навіть від тих країн, які після розпаду радянського союзу були в схожих умовах та пережили кризу 90-х років. Тому я вирішила проаналізувати досвід Польщі та Литви, як одних з найбільш успішних країн у досягненні інклюзивного розвитку, та оцінити їхню політику на предмет можливих запозичень для України. На даний момент Литва є країною з найвищим показником інклюзивного розвитку серед країн, що розвиваються.

Зокрема я розгляну систему соціального партнерства у цих країнах, щоб оцінити її вплив на формування інклюзивної економіки.

Таблиця 2.1.

Порівняння індексу інклюзивного розвитку за країнами*

Країна	Індекс інклюзивного розвитку	Група економічних показників	Група показників рівня життя	Група показників рівності	Група екологічних показників
Україна	36.5	15.8	69.6	59.1	27.3
Польща	56.9	34.8	83.8	73.7	48.7
Молдова	45.8	22.3	63.5	83.8	37.2
Литва	60.6	38.5	82.6	69.7	60.7
Болгарія	49.6	29.2	80	57.7	45
Румунія	49.5	28.4	73.2	54	53.6
Хорватія	56.8	32	82.3	73.4	53.6
Німеччина	69.2	50.9	95.7	84.7	55.7
Австрія	68.2	53.1	90.3	86.1	52.5
Франція	66.7	44.4	95.1	82.7	56.6

**Джерело: складено автором на основі [18]*

2.2. Досвід Польщі у розвитку інклюзивної економіки та роль соціального партнерства в ньому

У 1989 р. комуністичний режим у Польщі розпався. Перший демократичний уряд прем'єр-міністра Т. Мазовецького розпочав радикальну реформу державних інституцій, оскільки існувала нагальна потреба в

економічних реформах через те, що комуністична планова економіка перебувала у стані глибокої кризи. Ці реформи, які отримали назву «шокова терапія», були розроблені міністром фінансів Л. Бальцеровичем, професором економіки, який перебував під сильним впливом неоліберальної економічної думки. Завдяки його реформам польська економіка відносно швидко відновилася. Втім процес трансформації комуністичного режиму тривав понад 20 років. Це складний процес, який варто розглядати, як модернізацію держави та суспільства.

Одним із актуальних моментів у контексті польської інтеграційної політики є саме структура системи соціального забезпечення та зміни в ній. Польські економісти розуміли, що держава соціального забезпечення радянського типу, заснована на сприянні праці, широкому патерналізмі, залишалася незмінною в перші роки, тоді як фінансові обмеження різко посилювалися. Таким чином, під час бурхливих економічних реформ система соціального забезпечення змінювалася повільними темпами, щоб підтримувати соціальний мир та реформи, які були болісними для значної частини населення.

Зокрема були запроваджені демократичні інститути, такі як, наприклад, інститут соціального партнерства у відносинах між роботодавцями і працівниками [19, с. 254-255]. Однак так звані тристоронні партнерства дуже часто сприймалися як формальні інституції, а не як справжній інститут участі. Польські економісти вважали, що впроваджена система соціального забезпечення не може допомогти в досягненні стійкого економічного розвитку, але здатна ефективно працювати в кризових ситуаціях.

Першою відчутною зміною для економіки Польщі стала лібералізація прикордонного режиму. Внаслідок економічної реформи багато польських працівників втратили роботу і тому вважали еміграцію виходом із скрутного становища. Для них пом'якшення прикордонного режиму стало способом врятуватися від бідності. З іншого боку, це допомогло Польщі досягнути економічного розвитку, коли в країну потекла дешева робоча сила з інших регіонів країни та з-за кордону.

Польща доволі довго залишалася вкрай централізованою, як наслідок комуністичного правління. Згодом муніципалітети стали незалежними, проте залишається проблема, що їм часто бракує коштів для самостійної розробки сміливої політики. При комунізмі всі дії державних органів були «спланованими», причому «план» зазвичай не враховував реальність і рідко ґрунтувався на доказах чи науковій експертизі. Польща почала розвивати власні дослідження. Одним із каталізаторів цього стали вимоги Європейського Союзу щодо оцінювання політичних програм [29, с. 256-257]. Однак певний час такі оцінювальні дослідження залишалися лише формальністю, а управлінський апарат, навіть після децентралізації, залишався орієнтованими на виконання прописаних процедур, а не на досягнення цілей.

Високим у Польщі також залишався рівень недовіри до державних службовців, що перешкоджало конструктивному діалогу та співпраці. Така недовіра викликала скандали та символічні конфлікти [20, с. 166-168].

Підготовка до вступу Польщі до Європейського Союзу у 2004 р. була періодом інтенсивних змін польського законодавства, що було умовою для вступу Польщі до ЄС. У багатьох відношеннях це також стало нагодою для впровадження змін у правовій та інституційній структурі держави, які не були обов'язковими, але сприймалися політиками як необхідні для модернізації державного апарату. Ці необов'язкові зміни зазвичай також формувалися відповідно до так званих «європейських» зразків.

Саме з підготовкою вступу до Євросоюзу пов'язана поява в соціальній політиці Польщі поняття «інклюдії», основна ідея якого визначалася, як забезпечення допомоги (тимчасового захисту від бідності) довгостроково безробітним або перебуваючим поза ринком праці особам.

Соціальні реформи та реформи ринку праці, включно з розвитком соціального партнерства, також були одними з обов'язкових вимог для вступу до ЄС. Окрім соціального діалогу, вимоги стосувалися реформування сфери охорони здоров'я та безпеки праці, загального трудового права, створення рівних можливостей для чоловіків і жінок, соціального забезпечення мігрантів.

Запровадження інституту соціального партнерства офіційно почалося в Польщі в 1994 р. зі створення Тристоронньої комісії з соціальних та економічних питань. Воно відіграло значну політичну роль, особливо на початку 1990-х рр., але з початком 2000-х рр. різне бачення подальшого курсу стало на заваді подальшому розвитку співпраці і одна з двох основних профспілок – OPZZ – призупинила своє представництво. Згодом OPZZ повернулася до національного тристороннього органу, але соціальний діалог у Польщі залишався неефективним протягом кількох років. Більшого успіху досяг так званий «Круглий стіл з питань європейської інтеграції» – орган, створений для зміцнення двостороннього діалогу в Польщі [14, с. 7].

Підсумовуючи ефективність функціонування інституту соціального партнерства на початку 2000-х рр., варто сказати, що результати діяльності тристоронньої комісії були нестабільними. Хоча комісія функціонувала, результативність її рішень залежала від політичної волі уряду та готовності партнерів до компромісів. У різні періоди, особливо в періоди швидких реформ та скорочення соціальних гарантій, спостерігалися конфлікти між соціальними партнерами. Деякі профспілки періодично бойкотували засідання комісії, протестуючи проти рішень уряду. Проте були й позитивні моменти, зокрема ефективна співпраця при ухваленні реформ на ринку праці та під час переговорів щодо мінімальної заробітної плати.

Загалом до 2008 р. соціальний діалог у Польщі мав радше консультативний характер. Хоча формальні структури існували, їхній вплив на ухвалення рішень був обмеженим, а процес іноді носив декларативний характер.

Світова економічна криза 2008 р. менше вплинула на Польщу порівняно з іншими країнами ЄС. Проте очікування негативних наслідків спонукали профспілки та організації роботодавців до спільних дій. У 2009 р. соціальні партнери, профспілки та роботодавці, під час автономного (без участі держави) діалогу розробили спільний пакет пропозицій для пом'якшення наслідків кризи. Згодом з певними змінами уряд прийняв ці пропозиції [20, с. 168-171; 21, с.213-217].

З точки зору принципів соціального партнерства ця взаємодія була неефективною, оскільки початково уряд не брав участі в розробці антикризового пакету, а згодом сформований законопроект на основі пропозицій містив багато ключових змін, з якими профспілки та роботодавці не погоджувалися [21, с. 216]. Коли застосування цього пакету не дало великих результатів, це викликало критику уряду з боку соціальних партнерів. Тож, хоча соціальне партнерство в Польщі продемонструвало потенціал для спільного реагування на кризу, його ефективність обмежувалася вибіркоким впровадженням пропозицій та недостатньою підтримкою з боку уряду.

Подібна тенденція спостерігалася у подальшому. Так, у 2010 р. кабінет міністрів на чолі з Д. Туском відхилив пропозиції соціальних партнерів щодо щорічного підвищення мінімальної заробітної плати, в односторонньому порядку встановивши нижчу ставку. У період з липня 2011 р. по березень 2012 р. він не скликав жодного пленарного засідання Тресторонньої комісії, хоча такі засідання повинні відбуватися принаймні кожні два місяці. Окрім того уряд відмовився консультуватися із соціальними партнерами, незважаючи на його юридичне зобов'язання робити це, та значно скоротив періоди консультацій. Рішення підвищити пенсійний вік до 67 років, оголошене в лютому 2012 р. та не обговорене із соціальними партнерами, ще більше погіршило переговорний клімат [20, с. 171].

Найімовірніше така різка зміна відношення стосовно соціального діалогу була пов'язана з тим, що вигравши парламентські вибори вдруге, тогочасний уряд не намагався отримати суспільне схвалення і тому обрав такий підхід. Інші партнери з цим не погоджувалися і з 2010 р. конфедерації профспілок Польщі стали активніше залучатися до протестних акцій [20, с. 172-175]. Вони також намагалися вийти за межі своїх традиційних виборчих кіл та вирішити ширші суспільні проблеми.

У 2015 р., коли до влади прийшла нова консервативно-права партія здавалося б, що ситуація змінилася: обіцянки партії скасувати деякі з найбільш неоліберальних політичних рішень змусили профспілкові організації

призупинити масштабні протести та повернутися за стіл переговорів [20, с. 176-178]. Однак, згодом стає зрозуміло, що партія дотримується власного бачення соціальної політики, не враховуючи внесок профспілок та іноді діючи всупереч інтересам працівників та профспілок. Новий уряд так само не надавав значення консультаціям із соціальними партнерами стосовно пропозицій щодо реформ, отже, незважаючи на зміну інституційної бази соціального діалогу, останній залишався неефективним. Однак, оскільки правляча партія приділяла багато уваги соціальним проблемам, у профспілок було менше ресурсів, щоб організувати протести та страйки.

Підсумовуючи можна сказати, що хоча соціальний діалог в Польщі відіграв певну роль у захисті інтересів населення в період кризи, він мало зробив для розвитку інклюзивної економіки. Інклюзивний розвиток Польщі більше пов'язаний із вступом до Євросоюзу та виконанням загальноєвропейських цілей та програм. Зокрема у період з 2010 по 2020 рр. напрямок соціально-економічної політики Польщі визначався в контексті Стратегії Європа 2020.

У Стратегії інклюзивне зростання є одним із трьох пріоритетів, поряд із розумним та сталим зростанням. Інклюзивне зростання визначається в Стратегії як підтримка економіки з високим рівнем зайнятості, що гарантує соціальну та територіальну згуртованість. Досягнення цієї мети означатиме зменшення рівня бідності (кількості людей, які живуть за межею бідності) шляхом максимізації трудової активності та обмеження структурного безробіття, підвищення соціальної відповідальності у сфері бізнесу, впровадження моделі гнучкого ринку праці, надання людям можливостей опанувати нові навички, щоб легко адаптуватися до нових обставин або можливих змін у кар'єрі, відкритий доступ до медичних послуг, а також підтримка людей похилого віку [22, с. 767].

Хоча економічне зростання у Польщі нерівномірне: є декілька регіонів, які демонструють гірші показники, ніж очікувано, а соціальне партнерство зазнає нехтування з боку держави, за останнє десятиліття економіка Польщі демонструє зростання. З 2015 р. рівень бідності та нерівність доходів знизилися, а великі

сімейні виплати, запроваджені у 2016 р., допомогли ще більше знизити дитячу бідність. Вони також сприяли народжуваності в умовах швидкого старіння [23].

2.3. Досвід Литви у встановленні соціального партнерства та розвитку інклюзивної економіки

До переходу до ринкової економіки профспілки існували в усіх країнах Центральної та Східної Європи і мали високий рівень охоплення. Вони виконували традиційні функції колективних переговорів, укладання колективних угод, захисту прав працівників, надання допомоги працівникам із соціальних фондів і були організовані в прості, керовані, централізовані галузеві системи [24, с. 110-112].

Профспілки також були багатими та політично впливовими організаціями, оскільки займалися розподілом соціальних та матеріальних благ, володіли майном і фінансовими ресурсами. Однак профспілки не були справді незалежними. У країнах Балтії профспілки були частиною радянської профспілкової системи та тісно пов'язані з партійними структурами. Страйкові дії не були частиною їхньої діяльності [24, с. 110]. Незважаючи на те, що саме профспілки ініціювали та сприяли переходу до ринкової економіки (як у Польщі, так і в країнах Балтії), мали потенціал і традиції роботи, їх вважали частиною «старої» системи, а не гравцем у новому суспільному порядку. Це може бути причиною того, що встановлення соціального діалогу в країнах Балтії очолювали ентузіасти з боку роботодавців, а не самі профспілки [14, с. 2-4].

Організації роботодавців не були типовими для соціалістичних держав, вони почали створюватися на початку 1990-х рр. Це були окремі організації, які піклувалися про ділові інтереси своїх членів, але не брали участі в соціальному діалозі. Однак у Литві розпочалася тісніша співпраця між роботодавцями і працівниками, що зміцнило демократичні засади економічного розвитку та громадянські права і стало першим кроком до становлення соціального партнерства [13, с. 29].

Була створена Тристороння рада яка почала функціонувати на національному й інших рівнях. Основні організації діяли на національному рівні [14, с. 4, 8]. Найважливішим результатом соціального партнерства став колективний договір. Найбільш проактивним видом взаємного соціального діалогу був колективний договір на рівні компаній, але навіть сьогодні в Литві майже немає ефективних колективних договорів між соціальними партнерами на галузевому рівні.

Тристороння рада у Литві була створена 5 травня 1995 р. на основі угоди про соціальних партнерів. Вона представляла важливі національні конфедерації та профспілки у рівних частках та на рівних засадах, важливіші організації роботодавців та уряду (органи державної влади). Інтереси працівників у раді представляли 3 найбільші профспілки, а інтереси бізнесу 2 конфедерації роботодавців. Уряд представляли представники Міністерства фінансів, Міністерства економіки, Міністерства юстиції, Міністерства сільського господарства та Міністерства соціального забезпечення та праці. У перші роки існування Тристороння рада складалася не більше ніж з 15 членів, по 5 членів від кожної з трьох представлених партій (уряду, роботодавців та профспілок) [24, с. 112-114; 14].

Тристороння рада, згідно з Трудовим кодексом, могла затверджувати тристоронні виробничі відносини та угоди щодо соціально-економічних відносин [13, с. 11-14]. Основними функціями Тристоронньої ради були:

- аналіз соціально-економічних проблем, проблем ринку праці та подання пропозицій щодо їх вирішення;
- обговорення та ініціювання законодавства у сфері соціально-економічних й виробничих відносин та подання пропозицій Сейму та уряду;
- аналіз можливостей двостороннього та тристороннього партнерства шляхом вирішення питань, пов'язаних із соціальними, економічними та виробничими відносинами;

- обговорення та затвердження щорічного проекту тристоронньої угоди, щодо вирішення проблем, пов'язаних із соціальними, економічними та виробничими відносинами;

- за необхідності координація діяльності інших двосторонніх та тристоронніх установ з питань безпеки праці, зайнятості тощо та аналіз проблемних питань на зустрічі керівників;

- обговорення питань відповідно до Конвенції № 144 Світової організації торгівлі (СОТ) «Тристоронні консультації щодо збереження міжнародних стандартів» та приймати рішення;

- інформування зацікавлених сторін та суспільство про роботу з виконання цих функцій [24; 25].

Однак на практиці соціальне партнерство зустрілося з певними обмеженнями. Це було особливо очевидно на ранніх стадіях економічної кризи 2008 р., коли між урядом та соціальними партнерами відбулося лише кілька консультацій. Литва зіткнулася з викликами кризи, не будучи достатньо підготовленою з точки зору соціального діалогу; членство в профспілках було низьким, а система тристороннього соціального партнерства недостатньо розвиненою. На пізніх стадіях кризи уряд знову відкрив канали комунікації, відновивши свою практику подання запитань до Тристоронньої ради та консультацій із соціальними партнерами перед прийняттям рішень щодо соціальної політики. Значним результатом цього стало підписання Національної угоди, «соціального компромісу», наприкінці 2009 р. Це проклало шлях для *Угоди про соціальне партнерство*, яка була укладена між литовськими політичними партіями та бізнес-організаціями в жовтні 2012 р. [26, с. 179-181].

В 2008 р. прийнято програму про посилення «соціально-економічного діалогу» між працівниками, роботодавцями та суспільством на всіх рівнях – з метою впровадження ключових реформ на ринку праці [24, с. 116-120]. Тристороння рада зазнала реформування шляхом залучення неурядових організацій та перетворення її на «економічну та соціальну раду», яка мала б змогу розробити національну угоду щодо модернізації національної економіки.

Протягом кількох років велися дискусії щодо створення цієї інституції за зразком Європейського економічного та соціального комітету.

Однак повна трансформація Ради так і не відбулася. Натомість у 2009 р. уряд вніс низку внутрішніх змін до Тристоронньої ради; делегував секретарів міністерств до Тристоронньої ради замість попереднього членства віце-міністрів. У 2011 р. знову було вирішено змінити рівень представництва уряду. Наразі до складу урядових представників входять радник Прем'єр-міністра, два заступники міністра та чотири спеціалісти: два директори департаментів, канцлер міністерства та керівник відділу. Крім того, представники різних асоціацій – культурних, пенсіонерів, споживачів, медичних та пожежників, серед інших – запрошуються до участі в засіданнях, якщо обговорюються питання, що їх стосуються [27, с. 183-185].

Втім профспілки і далі критично ставилися до Тристоронньої ради, зокрема до її зменшення впливу. Це відобразалося, наприклад, у її неактивному веб-сайті, у реорганізації Секретаріату, який з метою економії було об'єднано з Міністерством соціального забезпечення та праці. Вони також критикували жорсткий склад Ради, зазначали непрезентативність соціальних інтересів, брак можливостей приймати рішення, оскільки резолюції Ради слугують лише рекомендаціями. Організації роботодавців критикували Тристоронню раду за її неефективність у забезпеченні представництва суспільства. Тристороння рада також висловлювала занепокоєння щодо належного представництва литовських роботодавців та працівників.

Спроба розв'язати недостатню ефективність соціального партнерства через заходи, спрямовані на європеїзацію соціального діалогу шляхом нарощування потенціалу, не призвели до позитивних змін. Отримані покращення на національному рівні були незначними та здебільшого «м'якими», без зміни основних характеристик. Зокрема 7-річна програма, спрямована на зміцнення соціального діалогу в Литві, яка спільно фінансувалася державою та Європейським соціальним фондом і мала амбітну мету розширення колективних переговорів шляхом укладення більшої кількості колективних угод, здається, є

найбільш репрезентативним прикладом незначного впливу програм європеїзації. Як зроблено висновок у заключному звіті про оцінку: було укладено менше половини запланованих колективних договорів, інші критерії ефективності програми досягнуто формально, зобов'язання соціальних партнерів щодо постійного соціального діалогу не досягнуто [28, с. 236-239].

Як і в Польщі у Литві соціальний діалог добре функціонує на національному рівні; однак «він практично відсутній у більшості секторів». У 2017 р. у Литві було затверджено новий Трудовий кодекс, згідно з яким Тристороння рада складається з 21 члена: семи представників національних профспілок, що діють, семи делегатів від національних організацій роботодавців та семи представників, делегованих урядом [29]. Три національні організації роботодавців Литви входять до складу Тристоронньої ради; асоціація «Форум інвесторів», яка представляє основних іноземних інвесторів, має свого делегата в раді. Також існують дві основні національні конфедерації профспілок і кілька профспілкових об'єднань (переважно регіональних), які не функціонують на національному рівні. Існують незалежні галузеві профспілки, які не входять до жодної національної конфедерації. Такий розкол як роботодавців, так і профспілок є специфічним для Литви. На практиці це часто перетворюється на непотрібну, надлишкову конкуренцію, що знижує авторитет асоціацій і не сприяє залученню нових членів.

Пандемія коронавірусу вплинула на всі три аспекти сталого розвитку Литви: екологічний, соціальний та економічний. У такій ситуації існує потреба в тому, щоб усі зацікавлені сторони (уряд, бізнес, наукові кола та громадянське суспільство) співпрацювали для досягнення цілей сталого розвитку. У Литві уряд відіграв ключову роль на початку пандемії, процес прийняття рішень був дуже швидким, а соціальні партнери були постійно поінформовані. Зі зростанням темпів процесу прийняття рішень, залучення соціальних партнерів посилювалося, була створена робоча група для забезпечення ширшого представництва різних груп суспільства [30, с. 10-13].

Період пандемії в Литві також ознаменувався зміною політичних сил. Уряди залучали соціальних партнерів до прийняття рішень різною мірою в різні періоди пандемії. Загалом можна сказати, що в Литві позиція уряду була найсильнішою протягом усього періоду пандемії. У багатьох випадках уряд був ініціатором навчання та консультацій, використовував іноземних та місцевих експертів, надавав консультації, зокрема, соціальним партнерам. Однак, уряд неактивно залучав соціальних партнерів до процесу прийняття рішень, а у деяких випадках (під час переговорів щодо колективних договорів у сфері охорони здоров'я чи соціального забезпечення) навіть скористався невизначеністю поточної ситуації, щоб взяти на себе менші зобов'язання в переговорах з профспілками або відмовитися від раніше укладених домовленостей з підвищення заробітної плати тощо [30, с. 15-18].

Порівнюючи владні відносини між роботодавцями та працівниками під час пандемії в Литві, можна стверджувати, що позиції представників роботодавців зміцнилися. Організації роботодавців продемонстрували більший технічний потенціал і швидше адаптувалися до дистанційної роботи, а також ефективніше використовували можливості для дистанційної роботи. Представництво роботодавців у робочих групах на національному рівні було більш численним. Сильніший вплив представників роботодавців на прийняття рішень відображається в загальній кількості рішень, прийнятих урядом для пом'якшення наслідків пандемії. Порівнюючи заходи, спрямовані на захист вразливих верств населення, із заходами, спрямованими на підтримку та захист бізнесу, останні переважають заходи, спрямовані на вразливі верстви населення, за кількістю заходів та обсягом виділених їм асигнувань. Наприклад, ініціатива надання субсидій під час простою виходила від роботодавців і слугувала інтересам підтримки бізнесу.

Хоча профспілки в Литві мають слабшу позицію ніж роботодавці, регулярна співпраця в тристоронньому форматі певною мірою їх компенсує. Співпраця профспілок з органами державної влади дозволяє їм вносити пропозиції щодо безпосередньо представлених членів, груп працівників чи

секторів, а також і населення, яке не представлено безпосередньо (наприклад, членів сімей працівників або самозайнятих осіб). Тривала співпраця між соціальними партнерами сприяла конструктивній роботі в екстремальних умовах, але не призвела до суттєвих змін щодо посилення позиції профспілок.

Загалом у Литві під час пандемії звичайні питання, що розглядалися соціальними партнерами, тимчасово втратили актуальність, на зміну їм постали нові проблеми. Профспілки та організації роботодавців взяли відповідальність за пошук та пропонування рішень для подолання негативних наслідків пандемії та локдауну. Однак, порядок денний соціальних партнерів досить швидко змінювався і в попередні періоди, залежно від політичних чи економічних подій у країні (наприклад, інфляції чи суттєвих змін у трудовому законодавстві).

Заходи щодо подолання наслідків пандемії стали предметом жвавих дебатів серед соціальних партнерів. Рішення стосувалися питань охорони праці, правил обмеження діяльності та адаптації умов праці до нових реалій. З початку роботи першої робочої групи при уряді, а також згодом, питання підтримки рівня доходів населення та збереження робочих місць були в центрі уваги соціальних партнерів. Після пандемії питання, які були тимчасово відкладені, були переглянуті, а порядок денний навіть розширено (наприклад, шляхом включення більш щедрих схем підтримки озеленення економіки) [30, с. 19-21].

Підсумовуючи, боротьба зі «спільним ворогом» підвищила довіру соціальних партнерів один до одного під час пандемії. Пандемія також призвела до швидкого переходу на цифрові канали комунікації, що вплинуло на співпрацю соціальних партнерів – комунікація стала більш інтенсивною та широкою. Ці зміни вплинули на всі рівні співпраці: спілкування профспілок та організацій роботодавців зі своїми членами, співпрацю між соціальними партнерами, співпрацю соціальних партнерів із іноземними партнерами, зацікавленими сторонами та/або міжнародними організаціями.

Більш активна участь соціальних партнерів у процесах прийняття рішень зміцнила соціальний діалог та взаємну довіру. Заходи, запропоновані та

обговорені соціальними партнерами, були цілеспрямованими та мали позитивний вплив на управління пандемією.

У Литві, як наголошується в оціночному звіті «Готовність Литви до реалізації цілей сталого розвитку», залучення зацікавлених сторін до діалогу щодо реалізації Цілей сталого розвитку було недостатнє. Крім того, Добровільний національний огляд щодо реалізації Порядку денного ООН щодо сталого розвитку на період до 2030 р. в Литві не визначає чітко роль соціального діалогу у реалізації Цілей сталого розвитку [31]. Одним із найбільших факторів, сталого розвитку та інклюзивності в Литві є діяльність соціального бізнесу, яка поширюється на сфери культури, мистецтва, виробництва продуктів харчування, спорту тощо і виконує соціальну місію зменшення соціальної ізоляції вразливих груп на ринку праці [29].

Порівняно з Польщею, Литва має більш розвинутий і менш політизований інститут соціального партнерства та демонструє більш ефективну співпрацю між бізнесом та державою. Однак в обох країнах соціальне партнерство слабко розвинене на регіональних рівнях і держава має остаточне слово при прийнятті рішень.

Таблиця 2.2.

Порівняльний аналіз аспектів соціального партнерства у Польщі та Литві

Ознака	Польща	Литва
Нерівність впливу сторін	Є, домінує уряд	Є, слабка профспілкова організація
Політизація процесів	Іноді впливає на рішення	Менше, але є при кризах
Низьке охоплення малим бізнесом	Так	Так
Рівень участі громадських організацій	Обмежений	Також обмежений
Галузевий і місцевий діалог	Недостатньо розвинений	Фрагментарний

* сформовано автором на основі аналізу джерел.

Втім навіть попри проблем у формуванні ефективного соціального партнерства на державному рівні Литва надає пріоритет покращенню соціальної інклюзії та взяла зобов'язання покращити захист працівників, включно з іммігрантами та іншими вразливими групами, та зменшити соціальну ізоляцію.

Литва активно реформує систему освіти для досягнення цілей інклюзивної освіти [29]. Один із кроків в цьому напрямку це розробка нової концепції освіти вчителів для задоволення потреб інклюзивної шкільної системи, розробка навчальних програм для дітей з особливими потребами, анти-дискримінаційних навчальних програм тощо. Зокрема для сприяння рівності ЛГБТІ та інтеграції ромів було вжито заходів із запобігання булінгу та надання доступу ромам до освіти та житла.

Тож Литва є однією з найкращих країн за індексом інклюзивності на пострадянському просторі, і навіть хоча соціальне партнерство у Литві ще розвивається, держава робить кроки до відкритої інклюзивної політики, докладаючи зусиль для покращення відносин між урядом та громадянами.

Висновки до розділу 2

Соціальне партнерство є не лише інструментом регулювання трудових відносин, а й важливим механізмом формування інклюзивної, соціально орієнтованої економіки. Ефективне партнерство забезпечує:

- баланс інтересів;
- соціальну стабільність;
- доступ до ресурсів;
- рівність можливостей.

Практика Польщі та Литви показує, що соціальне партнерство сприяє:

- зниженню соціальної напруги;
- створенню якісних робочих місць;
- розвитку людського капіталу;
- підвищенню рівня соціальної справедливості.

Однак попри намагання обох країн розробити ефективну систему соціального партнерства від 1990-х рр., вони все ще стикаються з проблемами на національному рівні, зокрема через слабке залучення малого бізнесу, домінування уряду у переговорах, політизацію процесів, низький рівень профспілкової активності, обмежене залучення громадських організацій, вплив економічної ситуації на соціальні домовленості та фрагментарність регіонального діалогу. Ці проблеми важливо враховувати під час формування української моделі соціального партнерства.

Розділ 3. МЕХАНІЗМИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

3.1. Історичний стан соціального діалогу в Україні

Сучасна реальність життя в Україні, що формується в умовах повномасштабного російського вторгнення, руйнівного впливу військових дій та ризику втрати територіальної цілісності та державності, зміни пріоритетів державних витрат, визначає *необхідність забезпечення згуртованості населення та суспільної солідарності для спільної перемоги*. У цьому контексті *солідарність тісно пов'язана з поняттям соціального партнерства*, яка визначає два основні виміри: почуття приналежності до спільноти та взаємовідносини між її членами всередині самої спільноти, і впливає з демократичних зусиль щодо встановлення соціальної рівноваги, економічного динамізму та національної ідентичності з цілями створення системи справедливості, підтримки темпів економічного зростання та уникнення соціальних розбіжностей [32, с. 47].

Соціальний діалог відіграє провідну роль у вирішенні таких актуальних питань, як *досягнення критеріїв гідної праці, забезпечення соціальних гарантій, просування міжнародних трудових стандартів, регулювання нестандартних форм зайнятості, забезпечення рівності на робочому місці та поступовий перехід до екологічно чистої економіки*. В умовах затяжної війни та загострення проблем забезпечення трудових і соціальних прав особливого значення набувають особиста та державна соціальна безпека, соціальна солідарність та соціальний діалог. *Міжнародні стандарти соціального діалогу та передовий правовий досвід країн ЄС у цій сфері відіграють роль цільових орієнтирів* для правового забезпечення цього процесу та формування нових інституційних форм в Україні.

В Україні соціальне партнерство перебуває на етапі становлення. Незважаючи на наявність законодавчої бази, *ефективність механізмів соціального діалогу є обмеженою* через низький рівень довіри між сторонами та недостатню інституційну спроможність. Основні проблеми, з якими стикається

соціальне партнерство в Україні є: недостатня участь профспілок у формуванні економічної політики, слабка взаємодія між роботодавцями та працівниками, обмежене залучення громадянського суспільства до процесів прийняття рішень.

Інститут соціального діалогу в Україні почав формуватися з 1991 р. зі створення тристороннього Координаційного комітету сприяння зайнятості. У 1993 р. засновано Національну раду соціального партнерства як консультативний орган при Президентові України.

Нормативно-правовими актами, які заклали основи соціального партнерства в Україні є Закони України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р., “Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 р. Серед сторін соціального партнерства Закон України “Про організації роботодавців” означає державу в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування. Особливість чинного трудового законодавства полягає у відсутності норм, які розкривають юридичний статус держави та її функцій у механізмі соціального партнерства [33, с. 35-36].

У 2005–2006 рр. завдяки Указу Президента та урядовому плану заходів щодо розвитку соціального діалогу продовжився розвиток тристороннього партнерства. У 2008 р. створено Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР), яка у 2011 р. набула статусу постійно діючого органу. НТСЕР забезпечує консультації між владою, профспілками та роботодавцями. Спочатку її склад становив 60 членів (по 20 від кожної сторони), але після ухвалення Закону України від 23.02.2023 кількість членів скоротилася до 30 (по 10 від кожної сторони) [34].

Основні завдання ради:

- вироблення спільної позиції щодо та соціально-економічного розвитку країни;
- надання узгоджених рекомендацій Президентові, парламенту та уряду;
- супровід реформ у трудовій, соціальній та економічній сферах.

Національна рада має черговість головування, працює через засідання, Президію та постійні комітети за напрямками: громадянське суспільство, економічний розвиток, соціальна політика та трудові відносини.

У 2018–2021 рр. через відсутність голови рада не виконувала своїх функцій. Її робота була відновлена у серпні 2021 р. з призначенням нового голови та проведенням першого засідання в грудні 2021 р. [34].

Соціальний діалог вже багато років перебуває на світовому та загальноєвропейському порядку денному. Він залишатиметься пріоритетом і в майбутньому, враховуючи, що ключові повідомлення щодо тристороннього діалогу будуть представлені на Всесвітньому соціальному саміті, який відбудеться у 2025 р. під егідою Організації Об'єднаних Націй та матиме назву «Другий Всесвітній саміт соціального розвитку».

Україна почала переговори про вступ до Європейського Союзу 25 червня 2024 р., і тому має зважати на вимоги щодо соціального діалогу ЄС. *Про роль тристороннього партнерства у сфері соціальної політики йдеться у статтях 151–156 Договору про функціонування Європейського Союзу.* Зважаючи на це Комісія консультується із соціальними партнерами на європейському рівні щодо законодавчих пропозицій щодо розвитку соціального партнерства.

3.2. Перспективи для розвитку соціального партнерства в Україні

Європейський Союз висуває до України низку вимог у сфері соціального партнерства, які є важливими для її євроінтеграції та набуття членства в ЄС. Саме ці вимоги варто першочергово розглядати, коли йде мова про подальший розвиток соціального партнерства в Україні.

Зокрема ЄС наголошує на необхідності забезпечення реальної участі профспілок та організацій роботодавців у формуванні та реалізації соціально-економічної політики, що має досягатися через розвиток інституційної спроможності соціальних партнерів для ефективного ведення соціального діалогу. В результаті в Україні має здійснюватися тристоронній діалог між урядом, роботодавцями та працівниками на всіх рівнях: національному, регіональному, секторальному, галузевому тощо.

Серед вимог ЄС є також *вимоги щодо дотримання норм європейського законодавства, зокрема конвенцій Міжнародної організації праці (МОП):*

- Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію.
- Конвенція № 98 про право на організацію та колективні переговори.
- Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам.

Враховання можливостей соціального діалогу під час проведення реформ є ще одним кроком України для розвитку соціального партнерства. Ефективний розвиток буде забезпечений тоді, коли держава буде здійснювати консультації з соціальними партнерами при розробці та впровадженні реформ, особливо у сфері праці та соціального захисту та не прийматиме односторонніх рішень, які можуть послабити права працівників або роль профспілок. В результаті врахування думки соціальних партнерів під час проведення реформ буде забезпечуватися прозорість та інклюзивність у процесі прийняття рішень, що впливають на трудові відносини [35, с. 3-5].

У межах підтримки та розвитку соціального діалогу ЄС надає технічну та фінансову підтримку для підвищення спроможності соціальних партнерів через навчання та обмін досвідом, розвиток інституційної інфраструктури для ефективного соціального діалогу, сприяння участі соціальних партнерів у процесах прийняття рішень на національному та місцевому рівнях. Для підвищення ефективності соціального партнерства в Україні необхідно реформувати існуючі інститути, забезпечити реальну участь усіх зацікавлених сторін у соціальному діалозі та створити умови для розвитку довіри між ними.

З аналізу ситуації в Україні та досвіду Польщі та Литви, можна надати такі *рекомендації для України для подальшого розвитку соціального діалогу на всіх рівнях.*

По-перше, в Україні слід інституційно закріпити та посилити роль Національної тристоронньої ради, зокрема на законодавчому рівні закріпити її роль як обов'язкового дорадчого органу при ухваленні рішень, що впливають на ринок праці, соцзахист і зайнятість. Наступним кроком буде забезпечення обов'язковості врахування рішень НТСЕР органами виконавчої влади при

прийнятті відповідних нормативних актів та запровадження публічної звітності уряду перед НТСЕР щодо врахування цих рішень

По-друге, уряд та НТСЕР мають активніше залучати профспілки та бізнес-асоціації до розробки соціальної політики, що можна досягнути через впровадження таких змін:

- Зробити участь соціальних партнерів обов'язковою на етапі підготовки урядових проектів рішень у сферах праці, зайнятості, зарплати, соцзахисту, охорони праці тощо.
- Включити представників профспілок і бізнес-асоціацій до робочих груп при міністерствах та комітетах Верховної Ради.
- Надати профспілкам і бізнес-об'єднанням право законодавчої ініціативи (хоча б у вигляді пропозицій до Кабміну чи парламенту).
- Запровадити відкриті електронні платформи для обговорення соціальної політики, куди можуть подавати пропозиції всі сторони соціального діалогу.

3.3. Соціальний діалог як основа розвитку інклюзивної економіки в Україні

Інклюзивна економіка створює можливості для всіх груп населення незалежно від статі, віку, регіону, освіти чи фізичних можливостей. Це зменшує бідність, соціальне напруження та маргіналізацію. Для післявоєнного відновлення Україна має залучити усі наявні ресурси, щоб мати змогу відбудувати економіку та регіони, які постраждали від бойових дій.

На даний момент Україна має недостатньо реалізований людський капітал. Згідно даними Держстату у 2021 році рівень безробіття в становив 9,9%, при цьому для жінок 10,2%, а для чоловіків 9, 6%. Найбільший рівень безробіття у вікових груп 15-24 та 35-49 років [36]. Статистика демонструє, що існує нерівність у зайнятості населення, як гендерна, так і вікова.

Гендерна нерівність проявляється також у розмірі середньої заробітної плати. У жінок заробітна плата в середньому на 20% нижча ніж у чоловіків.

Порівнюючи рівень зайнятості населення в Україні та Литві, Таблиця 3.1, спостерігається стабільно вища зайнятість жінок у Литві (71,9% у 2021 р. проти 55,5% в Україні), що свідчить про кращі умови для гендерної рівності на ринку праці. У обох країнах зберігається розрив у зайнятості між чоловіками та жінками, але в Литві він значно менший.

Таблиця 3.1.

Рівень зайнятості населення за статтю*

Рік	2015			2020			2021		
	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки
Литва	67,2	66,5	68,0	71,6	71,0	72,2	72,4	71,9	72,9
Україна	60,2	55,5	65,2	61,0	56,4	66,0	60,5	55,5	65,7

* дані з Держстату [36].

Станом на початок 2023 року згідно з даними Держстату в Україні були 2,7 млн осіб з інвалідністю. Доступної статистики за 2023-2024 роки немає, але з огляд на активні бойові дії та постійні атаки на цивільне населення, є логічним припущення, що кількість осіб з інвалідністю зросла [36]. Згідно даних Міністерства у справах ветеранів України понад 68 тисяч ветеранів отримали інвалідність 1 та 2 груп станом на 1 січня 2022 року [37].

Інклюзія дозволить включити у економічну активність людей з інвалідністю, ветеранів, жінок, молодь та людей старшого віку, що матиме критичне значення на фоні збільшення кількості емігрантів і значних людських втрат на війні. На даний момент Україна відчуває дефіцит на ринках праці, тому проведення інклюзивної політики, що має на меті залучити усі групи населення до участі на ринку праці та економічного розвитку. Держави з широким залученням населення до економіки менш вразливі до криз і мають стійкіший ринок праці та внутрішній попит.

Інклюзивний розвиток — це одна з умов європейської інтеграції. Орієнтація на інклюзивність демонструє готовність країни до демократичних стандартів і соціальної відповідальності.

Соціальне партнерство об'єднує державу, роботодавців і профспілки (громадянське суспільство) для спільного вироблення рішень. У післявоєнний період це дозволить координувати відбудову, відновлення ринку праці та підтримку найбільш уразливих категорій населення. Через соціальний діалог громадські організації, бізнес-об'єднання та профспілки можуть впливати на державну політику, просуваючи інтереси різних соціальних груп. Це зменшує ризики соціального напруження, забезпечує легітимність рішень, врахування інтересів усіх сторін та зменшення нерівності.

За період 2010–2021 років в Україні спостерігалася відносна стабільність рівня диференціації доходів населення, однак із помітними тенденціями до зростання нерівності в останні роки. Зокрема, згідно даних Держстату квінтільний коефіцієнт диференціації загальних доходів (співвідношення середніх доходів 20% найбагатших до 20% найбідніших) населення коливався у межах 1,9–2,1, а з 2018 року почав зростати, досягнувши 2,1 у 2021 році. Квінтільний коефіцієнт фондів (співвідношення сумарного доходу 20% найбагатших до сумарного доходу 20% найбідніших) залишався на рівні 3,0–3,5, відновивши максимальні значення (3,5) у 2019–2021 роках [36]. Високий і стабільний коефіцієнт фондів (3,5) свідчить про значний розрив між найбагатшими та найбіднішими. Разом ці показники означає наявність розривів у доходах між найбагатшими та найбіднішими верствами населення.

Після війни рівень нерівності у доходах очікувано зросте, тому важливо забезпечити справедливий доступ до робочих місць для вразливих груп: ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, молоді та людей з інвалідністю.

Соціальне партнерство враховує інтереси цих груп через їхнє залучення до діалогу. Соціальні партнери можуть спільно напрацьовувати програми перепідготовки, підтримки малого бізнесу та працевлаштування для людей, які втратили роботу чи змінили місце проживання.

Після війни потреби регіонів будуть різними, з огляду на те, що військові дії відбувалися у них з різною інтенсивністю. Уряд має сприяти розвитку соціального діалогу на місцевому рівні та дати громадам необхідні інструменти,

щоб самостійно формувати програми відновлення та працевлаштування з урахуванням місцевих особливостей. Розвиток локального соціального діалогу у громадах, містах, регіонах через створення місцевих рад або консультативних платформ, де будуть представлені бізнес, влада і громадськість – є важливим кроком до врахування потреб регіонального населення та розвитку усіх регіонів України.

Рекомендації для сприяння розвитку соціального діалогу та інклюзивної економіки на локальному рівні:

- Організація тренінгів та навчальних програм з ефективного соціального діалогу;
- Створення платформи, через яку можливо пропонувати рішення та вказувати на проблеми для обговорення соціальними партнерами;
- Поширення інформаційних матеріалів про інклюзивність та інклюзивний розвиток;
- Організація співпраці з закордонними партнерами для обміну досвідом.

Як на національному, так і на локальному рівнях, інклюзивне зростання включає підтримку малого та середнього бізнесу. На даний момент в Україні активно проводиться політика з с сприянню розвитку малих підприємств. Для того, щоб малий та середній бізнес міг ефективно долучитися до формування інклюзивної економіки необхідно спростити доступ до фінансів, навчання, державних і муніципальних закупівель для малого бізнесу, а також впровадити механізми, які забезпечуватимуть інклюзивність та диверсифікацію різних груп підприємців, наприклад пільги та субсидії для підприємців-ветеранів, ВПО, жінок.

Під час формування інклюзивної економіки важливо також враховувати думку громадських організацій, особливо з огляду на те, що в Україні вони набирають дедалі більшої політичної сили. Зараз громадські організації до діалогу часто залучають лише формально. Потрібно створити дієві механізми врахування їхніх пропозицій при розробці політик, програм відбудови та рішень

на всіх рівнях. Зважаючи на великий розвиток волонтерського руху за останні роки залучення волонтерів та громадських організацій до соціального діалогу є необхідним, щоб врахувати інтереси суспільства якнайповніше.

На даний момент в Україні відбувається цифрова трансформація і уряд почав використовувати можливості електронних систем для збору думку громадськості щодо політичних рішень, зокрема через електронні петиції та поширення новин через інформаційні канали в Інтернеті. Використання електронних ресурсів для визначення потреб суспільства та пропозицій щодо соціальної політики може стати ефективним інструментом як для розвитку соціальної економіки, так і для інституту соціального партнерства.

Важливо інтегрувати в українську практику принципи, закріплені в ЄС: рівноправність сторін, повага до колективних домовленостей, обов'язковість консультацій із соціальними партнерами перед ухваленням важливих економічних та соціальних рішень. Дотримання вимог ЄС також допоможе отримати необхідну фінансову підтримку для впровадження інших ініціатив у сфері інклюзивного розвитку.

В результаті успішної співпраці соціальні партнери можуть досягти таких результатів в подоланні нерівності та розвитку інклюзивної економіки:

1. створити механізми соціальної відповідальності бізнесу.
2. створити реальні програми зайнятості для соціально вразливих груп;
3. запровадити квотування та фінансову підтримку для бізнесу, що працевлаштовує людей з особливими потребами;
4. розвинути регіональні програми з урахуванням соціальних диспропорцій;
5. залучити міжнародні фонди для фінансування соціальних проєктів.

Підсумовуючи, після війни Україна має перейти від імітації соціального діалогу до реального партнерства. Інклюзивний розвиток повинен стати основою відбудови економіки, що працює для всіх, а не лише для окремих груп. Розвиток інклюзивної економіки забезпечить доступ до освіти, охорони

здоров'я, ринку праці, підприємництва та соціальних послуг для ширшого кола людей. А соціальне партнерство є каналом комунікації, через який держава може швидше та ефективніше дізнатися про потреби вразливих груп населення та врахувати їхні пропозиції у вирішенні суспільних проблем.

Висновки до розділу 3

Соціальний діалог в Україні перебуває на етапі формування та розвитку, маючи нормативно-правову базу та інституційні структури, проте ефективність їхньої роботи залишається обмеженою. Основними проблемами є низький рівень довіри між сторонами соціального партнерства, недостатня участь профспілок у формуванні економічної політики, слабка взаємодія між роботодавцями та працівниками, обмежене залучення громадянського суспільства до процесів прийняття рішень.

Євроінтеграційні прагнення України актуалізують потребу у посиленні соціального діалогу та наближенні його до європейських стандартів. Зокрема, це стосується забезпечення рівноправної участі профспілок і організацій роботодавців у розробці та впровадженні соціальної політики, дотримання конвенцій МОП та активного залучення громадянського суспільства.

Соціальне партнерство та тристоронній діалог мають стати дієвим інструментом у період повоєнного відновлення країни, зокрема в питаннях зайнятості, соціального захисту та інклюзивного економічного розвитку. Особливого значення це набуває в умовах демографічних втрат, міграції та збільшення кількості осіб з інвалідністю.

Інклюзивна економіка є ключовою умовою для стабільного відновлення України, зменшення бідності та соціального напруження. Проведення політики, спрямованої на залучення усіх категорій населення до економічної діяльності, дозволить країні посилити стійкість ринку праці, забезпечити внутрішній попит і зменшити соціальні диспропорції.

Для ефективного розвитку соціального партнерства Україні доцільно:

- посилити роль Національної тристоронньої ради;

- забезпечити реальну участь соціальних партнерів у виробленні соціальної політики;
- впровадити програми підтримки зайнятості для вразливих груп населення;
- розвивати механізми корпоративної соціальної відповідальності;
- активізувати регіональний соціальний діалог і залучати міжнародну підтримку.

Соціальний діалог має стати основою для консолідації суспільства, підвищення соціальної справедливості, підтримки темпів економічного зростання та реалізації євроінтеграційного курсу України.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи дослідження про зв'язок між соціальним партнерством та інклюзивним розвитком, можна виділити наступне:

1. *Інклюзивність* – це спосіб забезпечити врахування інтересів усіх членів суспільства та залучити максимальну кількість ресурсів до економічного розвитку.

2. *Соціальне партнерство* – це система взаємовідносин між органами влади, роботодавцями та профспілками, яка ґрунтується на принципах співпраці, солідарності та досягнення соціального миру. За умови дотримання правил соціального партнерства враховуються інтереси усіх трьох груп та напрацьовуються способи вирішення соціальних проблем. Залучення до соціального партнерства вразливих верств населення сприяє розвитку інклюзії.

3. *Зв'язок між економічними умовами та соціальним партнерством не є лінійним і прямим*. Економічні кризи часто пов'язані зі зменшенням простору для маневру та обмеженим часом для досягнення компромісу між соціальними партнерами. *З одного боку*, в інституційних рамках урядам може бути важче забезпечити компенсацію за коригування, необхідні в соціальній політиці та регулюванні ринку праці. *Але, з іншого боку*, економічна криза може також збільшити стимул для урядів до переговорів щодо політики доходів та інших структурних реформ, щоб зменшити соціальну напруженість та конфлікти.

4. Тим не менш *відкритий діалог і тристороннє партнерство* — основа для справедливого розподілу ресурсів, доступу до робочих місць і формування спільної стратегії розвитку.

5. У *Польщі* Національна тристороння рада відіграла помітну роль у кризовий період 2008 р.; після 2008 р. була помітна слабкість соціального діалогу через політичну поляризацію. Проблеми соціального партнерства в Польщі – це низька сталість співпраці та непостійна участь уряду.

6. *Литва*, як і Україна опинилася в кризовому стані після розпаду Радянського союзу, однак зараз випереджає Україну в інклюзивному розвитку.

Помітним є те, що значна розбудова системи соціального діалогу у Литві відбувалася після вступу до ЄС.

7. *Досвід Польщі та Литви демонструє, що соціальне партнерство може відігравати важливу роль у кризових ситуаціях та сприяти захисту різних соціальних груп. Однак, коли одна сторона має сильнішу позицію в переговорах, є ризик, що вона зможе схилити результати переговорів на свою користь, нехтуючи інтересами інших.*

8. *В Україні стан соціального діалогу залишається фрагментованим, хоча з 2021 р. спостерігається поступове відновлення його інституційної роботи. Для ефективного післявоєнного відновлення необхідно посилити роль Національної тристоронньої ради, активізувати діалог на регіональному рівні та забезпечити реальну участь соціальних партнерів у формуванні економічної і соціальної політики.*

9. Україна має розвивати інклюзивну економіку, щоб забезпечити рівний доступ до економічних ресурсів після війни, здійснити повну соціальну інтеграцію ветеранів, ВПО, людей з інвалідністю, зменшення соціальної напруги та підтримки громадянської єдності, виконати вимоги ЄС щодо вступу.

Загальний висновок роботи: соціальне партнерство та відкритий соціальний діалог є важливими факторами для успішного післявоєнного відновлення України та досягнення цілей інклюзивного економічного розвитку. Це дозволить забезпечити стабільність, справедливий розподіл ресурсів і залучення всіх соціальних груп до формування майбутнього країни. Україні варто використати досвід інших країн, особливо для того щоб уникнути їхніх помилок, але перш за все варто зосередитися на усуненні недоліків нашої власної системи соціального діалогу і та її реформування згідно вимог ЄС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Acemoglu D., Robinson . Чому нації занепадають?: Походження влади, багатства і бідності. Наш Формат, 2016. 472 с.
2. Economic Inclusion Strategy (EIS) 2017–2021. 2017. 33 p. URL: https://www.ebrd.com/content/dam/ebird_dxp/assets/pdfs/strategies-and-policies/economic-inclusion-strategy/Economic-Inclusion-Strategy-Public-Comments.pdf.
3. The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf
4. The Inclusive Development Index 2018. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-inclusive-development-index-2018>.
5. Балджи М. Д. Інклюзивна економіка: теорія і практика: монографія. Київ: ФОП Гуляє. В. М., 2021. 367 с.
6. Бродовська О. Г. Глобальна інклюзивна економіка в умовах новітніх трансформаційних викликів: монографія. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 342 с.
7. Pasetti-Garr E. The Five Characteristics of an Inclusive Economy: Getting Beyond the Equity Growth Dichotomy. Rockefeller Foundation, 2016. URL: <https://www.rockefellerfoundation.org/blog/fivecharacteristics-inclusive-economy-getting-beyondequity-growth-dichotomy/>
8. The Inclusive Development Index 2018: Summary and Data Highlights. Cologny/Geneva: World Economic Forum, 2018.
9. In focus: Inclusive growth, Stark contrasts in inclusive growth – progress towards equal opportunities needed everywhere. *SDG Pulse*. 2023. P. 220–232. URL: <https://doi.org/10.18356/9789210018418c026> (date of access: 21.05.2025).
10. Mill J. S. Principles of political economy: With some of their applications to social philosophy. New York : D. Appleton and company, 1920.
11. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства. Науковий вісник УМО «Економіка та управління». 2016. № 2. С. 1–10.

12. Turner L. Social partnership: an organizing concept for industrial relations reform. *Workplace Topics*. 1994. № 4 (1). P. 83–97. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/144981947.pdf>
13. Dvorak J., Karnite R., Guogis A. The Characteristic Features of Social Dialogue in the Baltics. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. 2018. Vol. 16, no. 16. URL: <https://doi.org/10.15388/stepp.2018.16.11425> (date of access: 26.05.2025).
14. Mailand M., Due J. Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development. *European Journal of Industrial Relations*. 2004. Vol. 10, no. 2. P. 179–197. URL: <https://doi.org/10.1177/0959680104044190> (date of access: 26.05.2025).
15. Цимбалюк І. О. Інклюзивна економіка: шлях до соціальної рівності та економічного розвитку: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2023. 320 с.
16. Reimagining cooperation by expanding agency and easing polarization. *Human Development Report 2023/2024*. New York, 2024. P. 97–227.
17. In focus: Inclusive growth, Stark contrasts in inclusive growth – progress towards equal opportunities needed everywhere. *SDG Pulse*. 2023. P. 220–232. URL: <https://doi.org/10.18356/9789210018418c026> (date of access: 21.05.2025).
18. Inclusive Growth Index (IGI) (analytical). *UNCTAD Data Hub*. URL: <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.InclusiveGrowth> (date of access: 10.05.2025).
19. Pawlak M. Research-Policy Dialogues in Poland. *IMISCOE Research Series*. Cham, 2015. P. 253–273. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-16256-0_14 (date of access: 06.06.2025).
20. Bernaciak M. Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland. *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*. Brussels, 2018. P. 161–185. URL: https://www.researchgate.net/publication/319678173_Coming_full_circle_Contestation_social_dialogue_and_trade_union_politics_in_Poland.

21. Sula P. Role of social dialogue institution in the time of crisis. The case of Poland. Research papers of Wrocław university of economics. 2010. No. 136. P. 210–219. URL: https://www.researchgate.net/publication/272436445_Role_of_social_dialogue_institution_in_the_time_of_crisis_The_case_of_Poland.
22. Kola-Bezka M. Challenges of Inclusive Development in the Context of the EU 2020 Strategy. The Case of Poland. *International Conference on European Integration 2018: Proceedings of the 4th International Conference on European Integration 2018*, Ostrava, 2018.
23. Basic statistics of Poland, 2016. *OECD Economic Surveys: Poland 2018*. 2018. URL: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2018-1-en (date of access: 26.05.2025).
24. Guogis A. Social Dialogue in Lithuania: Achievements and Drawbacks in the Way Out of the Crisis. *Central European Political Science Review*. 2016. No. 17(65). P. 108–149.
25. Lulle A. Estonia, Latvia, Lithuania - Labour Relations and Social Dialogue. Stockholm: Confederation of Swedish Enterprise, 2014.
26. Kviškienė, Giedrė, Kviška, Vytautas. Social Capital for Smart and Sustainable Development in Lithuania. *Socialnet International*. 2019. P. 1–27. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/99442> (date of access: 17.05.2025).
27. Molina O., Office I. L., Guardiancich I. Talking Through the Crisis: Social Dialogue and Industrial Relations Trends in Selected EU Countries. International Labour Organisation (ILO), 2017.
28. Kalanta M. The weakness of social dialogue in the Baltic countries: An employer-centric political economy perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 2019. Vol. 26, no. 3. P. 227–242. URL: <https://doi.org/10.1177/0959680119838933> (date of access: 26.05.2025).
29. Lithuania: Fostering Open and Inclusive Policy Making. OECD, 2015. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264235762-en> (date of access: 26.05.2025).

30. Blaziene I., Karnite R., Moskvina J. Social Dialogue in Defence of Vulnerable Groups in Post-COVID-19 Labour Markets. 2023. URL: https://osf.io/preprints/socarxiv/qa6yt_v1 (date of access: 18.05.2025).
31. Urmanavičienė A., Butkevičienė E. The Role of Work Integration Social Enterprises in Achieving Sustainable Development Goals during the COVID-19 Pandemic: The Case Study of Lithuania. *Sustainability*. 2023. Vol. 15, no. 5. P. 4324. URL: <https://doi.org/10.3390/su15054324> (date of access: 26.05.2025).
32. Костриця В., Бурлай Т., Близнюк В. Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*. 2024. № 3. С. 45–77.
33. Куртакова Г. О. Держава як суб'єкт соціального партнерства. *Expert Paradigm of Law and Public Administration*. 2023. № 6(24). С. 28–37. URL: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2022-6\(24\)-28-37](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2022-6(24)-28-37) (дата звернення: 26.05.2025).
34. Про Нацраду - Національна тристороння соціально-економічна рада. Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення: 09.05.2025).
35. Крамаренко К., Іващенко Д. Інклюзивна економіка як концепція повоєнного розвитку України. *Економіка та суспільство*. 2024. № 67. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-125> (дата звернення: 26.05.2025).
36. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stat.gov.ua/uk/topics/rynok-pratsi>
37. Аналітична інформація за даними Міністерства у справах ветеранів України. *Український ветеранський фонд*. URL: <https://data.mva.gov.ua/>.