МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-психологічної освіти та фізичної культури
Кафедра соціальної педагогіки, соціальної роботи та консультування

Допущено до захисту
« » травня 2026 р.
В.о. зав. кафедри
_____ Галина БОНДАРЕНКО

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

«ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГРОМАДІ»

Виконав студент IV курсу, Р/41 групи освітньої програми «Соціальна робота (Соціально-психологічне консультування)» спеціальності 231 Соціальна робота
Орел Олександр Олександрович

Науковий керівник – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Бойко Ольга Миколаївна

Умань – 2026

АНОТАЦІЯ

Орел О.О. Особливості організації соціального партнерства у громаді.

Кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти на правах рукопису. Спеціальність 231 Соціальна робота. Умань, 2026.

У роботі досліджено особливості організації соціального партнерства у громаді.

Особливої актуальності питання організації соціального партнерства набуває в умовах воєнного стану.

Метою дослідження є аналіз особливостей організації соціального партнерства в Уманській міській територіальній громаді та визначення напряму його вдосконалення.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури та нормативно-правових документів, порівняльний метод, анкетування, інтерв'ю, спостереження, статистичний метод, узагальнення результатів.

Одержані результати: у роботі розкрито теоретичні засади соціального партнерства, проаналізовано його роль Проведено дослідження особливостей організації соціального партнерства в громаді, визначено основні проблеми партнерської взаємодії та розроблено практичні рекомендації щодо її вдосконалення.

Ключові слова: соціальне партнерство, громада, соціальна робота, соціальні послуги, соціально-трудові відносини, територіальна громада.

ABSTRACT

Orel O.O. Peculiarities of Organizing Social Partnership in the Community.

Qualification thesis for obtaining the first (Bachelor's) level of higher education, submitted as a manuscript. Specialty 231 Social Work. Uman, 2026.

The thesis examines the peculiarities of organizing social partnership within the community. The issue of organizing social partnership becomes especially relevant under conditions of martial law.

The purpose of the study is to analyze the peculiarities of organizing social partnership in the Uman Urban Territorial Community and to determine the directions for its improvement.

Research methods: analysis of scientific literature and regulatory legal documents, comparative method, questionnaire survey, interviews, observation, statistical method, and generalization of results.

Research findings: the paper reveals the theoretical foundations of social partnership and analyzes its role. A study of the peculiarities of organizing social partnership in the community was conducted, the main problems of partnership interaction were identified, and practical recommendations for its improvement were developed.

Keywords: social partnership, community, social work, social services, social and labor relations, territorial community.

ЗМІСТ

ВСТУП……. 5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГРОМАДІ…….. 9
1.1. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин…….. 9
1.2 Соціальне партнерство як чинник соціально-економічного відновлення та сталого розвитку України……. 15
1.3 Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді……. 30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГРОМАДІ…… 40
2.1. Організація та методи дослідження…… 40
2.2 Аналіз стану соціального партнерства у громаді…… 42
2.3 Рекомендації щодо вдосконалення соціального партнерства у громаді……. 46
ВИСНОВКИ……. 49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 52

ВСТУП

Сучасний розвиток українського суспільства відбувається в умовах реформування системи місцевого самоврядування, децентралізації влади та трансформації підходів до надання соціальних послуг. У цих умовах саме територіальні громади стають ключовим рівнем вирішення соціальних проблем населення. Ефективність соціальної роботи на місцевому рівні значною мірою залежить від налагодженої взаємодії між органами місцевого самоврядування, закладами соціальної сфери, громадськими організаціями, благодійними фондами, бізнесом та активними мешканцями. Важливим механізмом такої взаємодії виступає соціальне партнерство.

Особливої актуальності питання організації соціального партнерства набуває в умовах воєнного стану, зростання соціальної вразливості населення, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, потреб ветеранів та їхніх сімей, сімей з дітьми, осіб похилого віку та інших категорій. У цих умовах консолідація ресурсів громади, координація діяльності різних суб’єктів та узгодження їхніх дій стають необхідною умовою ефективної соціальної роботи.

Уманська міська територіальна громада є однією з активних громад Черкаської області, у якій функціонує розгалужена мережа закладів соціальної сфери, освітніх установ, громадських організацій та благодійних ініціатив. Разом з тим, сучасні соціальні виклики потребують удосконалення механізмів партнерської взаємодії, підвищення рівня координації між суб’єктами соціальної роботи та залучення додаткових ресурсів для підтримки вразливих груп населення.

Теоретичні аспекти соціального партнерства досліджуються у працях вітчизняних і зарубіжних науковців у контексті розвитку громад, соціальної політики та міжсекторної взаємодії. Проте практичні особливості організації соціального партнерства саме на рівні конкретної громади, з урахуванням її соціально-економічних характеристик та актуальних потреб, потребують подальшого вивчення.

Актуальність теми бакалаврської роботи зумовлена необхідністю вдосконалення організації соціального партнерства в Уманській міській територіальній громаді з метою підвищення ефективності соціальної роботи, оптимізації використання ресурсів та посилення участі громади у вирішенні соціальних проблем.

Мета роботи – проаналізувати особливості організації соціального партнерства в Уманській міській територіальній громаді та визначити напрями його вдосконалення.

Об'єкт дослідження – соціальне партнерство у системі соціальної роботи.

Предмет дослідження – особливості організації соціального партнерства в Уманській міській територіальній громаді.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких **завдань:**

1. Розкрити теоретичні засади соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин.
2. Проаналізувати соціальне партнерство як чинник соціально-економічного відновлення та сталого розвитку України.
3. Охарактеризувати соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді.
4. Провести емпіричне дослідження особливостей організації соціального партнерства у громаді та розробити практичні рекомендації щодо його вдосконалення.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів, узагальнення, систематизація, порівняння, аналіз документів органів місцевого самоврядування, а також емпіричні методи (опитування, інтерв'ювання, анкетування – за наявності).

Практичне значення роботи полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності органів місцевого самоврядування, закладів соціальної сфери та громадських організацій Уманської міської територіальної громади, а також у професійній підготовці фахівців із соціальної роботи.

Теоретична значущість роботи полягає у систематизації та узагальненні наукових підходів до розуміння сутності соціального партнерства у громаді, визначенні його ролі у сфері соціальної роботи та соціально-трудових відносин. У роботі уточнено особливості організації соціального партнерства в територіальній громаді, охарактеризовано основні напрями партнерської взаємодії між суб'єктами соціальної сфери та визначено чинники, що впливають на ефективність надання соціальних послуг. Отримані результати можуть бути використані для подальших наукових досліджень проблем соціального партнерства та розвитку системи соціальної роботи у громадах.

Практична значущість роботи полягає у можливості використання результатів дослідження у практичній діяльності органів місцевого самоврядування, установ соціального захисту населення, центрів соціальних служб, громадських та благодійних організацій з метою вдосконалення організації соціального партнерства у громаді. Розроблені практичні рекомендації можуть сприяти підвищенню ефективності міжвідомчої взаємодії, покращенню координації діяльності суб'єктів соціальної роботи та підвищенню якості надання соціальних послуг населенню. Матеріали дослідження також можуть бути використані у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.

Експериментальною базою дослідження стала Уманська міська територіальна громада. Вибір зазначеної громади зумовлений активним розвитком системи соціального захисту населення, функціонуванням мережі соціальних установ та налагодженням взаємодії між суб'єктами соціального партнерства.

У процесі дослідження було охоплено діяльність установ та організацій, які беруть участь у наданні соціальних послуг населенню громади, зокрема:

- органів місцевого самоврядування;
- установ соціального захисту населення;
- закладів освіти;
- громадських та благодійних організацій;

- центрів соціальних служб;
- інших суб’єктів соціальної роботи.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження представлені в публікації «Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об’єднаній територіальній громаді» за результатами IX Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції «ПРОСОЦІАЛЬНА ОСОБИСТІСТЬ У ГЕНДЕРНОМУ ВИМІРІ:ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРИКЛАДНІАСПЕКТИ», Умань – 2026.

Результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності соціальних служб, зокрема для удосконалення організації надання соціальних послуг молодим сім’ям, а також у навчальному процесі під час підготовки фахівців соціальної сфери.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел (70 найменувань, з них – 7 іноземними мовами). Загальний обсяг роботи становить 58 сторінок, основний зміст викладено на 51 сторінках. Робота містить: 6 таблиць та 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГРОМАДІ

1.1. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин

У сучасних умовах реформування системи соціального захисту населення та розвитку місцевого самоврядування в Україні особливої актуальності набуває проблема ефективної взаємодії різних суб'єктів соціальної політики. Одним із ключових механізмів такої взаємодії виступає соціальне партнерство, яке розглядається як форма узгодження інтересів держави, громади та інших соціальних інституцій.

У науковій літературі соціальне партнерство визначається як система взаємодії між суб'єктами соціально-трудових та соціально-політичних відносин, що ґрунтується на принципах добровільності, рівноправності та взаємної відповідальності [1, с. 45]. У ширшому соціальному контексті воно трактується як інституційна форма співпраці державних, громадських та приватних структур з метою розв'язання суспільно значущих проблем [2, с. 112].

У соціальній роботі соціальне партнерство розглядається як професійна технологія організації міжвідомчої та міжсекторної взаємодії, спрямованої на підвищення доступності та якості соціальних послуг [3, с. 78]. Воно передбачає інтеграцію ресурсів громади, координацію діяльності різних установ та залучення громадськості до процесів прийняття рішень.

Науковці виокремлюють такі принципи соціального партнерства:

– добровільність участі сторін;

– рівноправність та паритетність;

– узгодження інтересів;

– відкритість і прозорість;

– взаємна відповідальність за результати співпраці [4, с. 96].

У контексті децентралізації влади соціальне партнерство набуває значення інструменту розвитку територіальної громади, оскільки сприяє формуванню соціальної згуртованості та активізації громадянської участі [5, с. 203].

Трансформаційний процес, який відбувається в Україні, спрямований на перетворення її на високорозвинену європейську державу. Тому важливими завданнями українського суспільства є забезпечення сталого економічного зростання, досягнення європейських стандартів життя у якому суспільство розглядається як головний чинник соціального прогресу та економічного розвитку.

Соціальне партнерство є інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства та держави.

Головна сфера реалізації соціального партнерства – сфера соціально-трудових відносин, яка є невід'ємною частиною регулювання національного ринку праці на соціальних засадах [1].

В Україні уже створено інституційну основу системи соціального партнерства, яка включає в себе правила її функціонування, процедури підписання угод і договорів, узгоджене вирішення соціально-трудових питань, реалізацію державної політики у сфері праці та тристоронні органи соціального захисту. Однак у цілому соціальне партнерство в Україні ще не є розвиненим і перебуває на стадії становлення.

Вчення про соціальне партнерство знайшло відображення в роботах Дж. Мілля, Л. Тернена, А. Зінченко, І. Серьогіної, О. Шапоренко, Г. Сарванської та інших науковців. Проте теоретико-методичні основи його формування потребують подальшого вивчення.

УXIX столітті термін «партнерство» вперше вжив у сфері суспільних відносин Дж. Мілль, який вважав, що поліпшити становище робітників можна лише шляхом зміни розподілу між ними засобів виробництва на їхню користь. Робітники також висунули позитивний план реформування буржуазного суспільства, одним із головних пунктів якого стало створення робітниками

власних виробничих кооперативів, тобто поступове збільшення капіталу в руках робітників [2].

Соціальне партнерство як форма співпраці між підприємствами та працівниками практикується та інституціоналізується державою після Другої світової війни. За такого підходу, як зазначав Л. Тернер, працівники можуть брати участь у переговорах щодо своїх трудових інтересів та певних політичних питань через свої профспілки. На практиці соціальні партнерства сприяють більш справедливому працевлаштуванню. Соціальне партнерство також усуває нерівність у країнах, де воно є усталеним способом взаємодії, оскільки представляє інтереси ринку праці, включно з умовами праці, стандартами оплати, навчанням впродовж життя тощо [3, с.22].

У контексті соціального партнерства підприємництво ініціює, з одного боку, створення середнього класу, який виступає регулятором розвитку соціальних конфліктів (мікроекономічний рівень), а з іншого – формує соціально-економічну політику, яка віддає пріоритет соціальному захисту (макроекономічний рівень). Таке бачення розвитку захисту спрямоване на подолання бідності [2, с.18].

О. Шапоренко визначає соціальне партнерство як відносини між основними соціальними групами суспільства в здійсненні певного соціального порядку, побудованого на можливості та необхідності врахування і реалізації інтересів сторін на основі згоди та взаєморозуміння [4, с.22].

Соціальне партнерство сприяє створенню різноманітних громадських організацій та об’єднань, укладанню відповідних угод і договорів між ними та центральними і місцевими органами влади. Усе це формує підґрунтя для виникнення та функціонування механізмів громадянського суспільства, які дають можливість різним соціальним групам зі специфічними інтересами формувати стійкі соціальні спільноти та забезпечувати соціальну стабільність [5, с.8].

Інститут соціального партнерства складається із сукупності соціальних суб’єктів, до яких відносять: працівників, роботодавців, підприємства та

організації, громадські об’єднання, навчальні заклади тощо та державу – в особі конкретних державних органів. Функцію соціального партнерства зазвичай виконують представницькі органи – профспілки, об’єднання роботодавців, органи державного управління та місцевого самоврядування. Діяльність кожного із суб’єктів партнерства має певні особливості, які впливають на виконання функції партнерства та їхню роль у цьому процесі.

У табл. 1 наведено етапи створення ефективно функціонуючого соціального партнерства, яких варто дотримуватись.

В Україні найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудових відносин є партнерство працівники – роботодавці.

Інтереси роботодавців на національному рівні в соціально-трудових відносинах представляє найпотужніше об’єднання в масштабах всієї України – Федерація роботодавців України, до складу якої входять близько 470 регіональних і галузевих об’єднань роботодавців, які мають понад 10 мільйонів найманих працівників. Основною метою її діяльності є представництво та захист інтересів роботодавців.

Інтереси працівників представляє Федерація профспілок України – найбільше профспілкове об’єднання в Україні, яке налічує понад 10 млн членів профспілок. Метою її діяльності є вираження, представництво та захист інтересів і прав своїх членів, координація їх колективних дій та узгодження своєї діяльності з центральними та місцевими органами виконавчої влади, роботодавцями, їх організаціями та об’єднаннями, іншими об’єднаннями громадян [7, с.10]. Інструментом взаємодії в даному соціальному партнерстві є соціальний діалог, який здійснюється.

Важливою передумовою переходу до соціально орієнтованої економіки є соціальне партнерство, шляхом конструктивних переговорів та укладанням договорів щодо співпраці між роботодавцями та найманими працівниками.

Таблиця 1.1

Етапи створення соціального партнерства

Етап	Характеристика та зміст етапу
1.	Визначення цілей і завдань соціального партнерства
2.	Вибір суб'єктів – учасників партнерства за сферами їх інтересів
3.	Визначення виду соціального партнерства (взаємодії) за цілями та сферами інтересів суб'єктів-учасників
4.	Створення бази інформаційного та законодавчого забезпечення
5.	Побудова моделі соціального партнерства з урахуванням інтересів усіх учасників
6.	Формулювання ключових принципів, умов, механізмів взаємодії, технічних, юридичних та організаційних процедур
7.	Створення (за потреби) спеціалізованих органів, призначення відповідальних осіб за реалізацію заходіву межах соціального партнерства
8.	Наділення (за потреби) повноваженнями спеціальних державних органів з контролю за виконанням досягнутих домовленостей і арбітражу

У деяких випадках уряд також може бути залучений як третя зацікавлена сторона. Представником держави в цьому процесі є Кабінет Міністрів України, який також є повноправним органом у системі соціально-трудових відносин.

Ефективний соціальний діалог буде успішним лише тоді, коли його переваги будуть чітко ви значені та зрозумілі всім залученим сторонам. Розглянемо детальніше існуючі переваги соціального партнерства для працівників, роботодавців та держави.

1. Соціальне партнерство є дієвим інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства, держави та являє собою особливий вид

суспільних відносин, що приводить до балансу в реалізації інтересів соціальних груп суспільства.

2. Учасниками соціального партнерства є сукупність соціальних суб'єктів (наймані працівники та їх роботодавці, підприємства, організації, громадські об'єднання, державні органи, органи місцевого самоврядування тощо).

3. Для створення ефективно функціонуючого соціального партнерства варто дотримуватись послідовності виділених етапів дій.

4. Ефективне соціальне партнерство буде успішним лише тоді, коли кожна залучена сторона буде чітко розуміти свої переваги. Отже, ці переваги мають бути визначені та визнані всіма учасниками.

5. В Україні найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудових відносин є партнерство працівники – роботодавці, де інтереси роботодавців представляє Федерація роботодавців України, інтереси працівників – Федерація профспілок. Взаємодія в даному соціальному партнерстві ведеться шляхом соціального діалогу через переговори та відповідні договори. Уряд також може бути залучений як третя зацікавлена сторона. Представником держави в цьому процесі є Кабінет Міністрів України, який також є повноправним органом у системі соціально-трудових відносин.

Соціальне партнерство в Україні ще не є розвиненим і перебуває на стадії становлення. Тому для подальшого розвитку та вдосконалення соціального партнерства варто звернутися до досвіду розвинених країн світу, використовувати рекомендації Міжнародної організації праці.

Отже, соціальне партнерство у соціальній роботі слід розглядати як системну форму організації взаємодії суб'єктів соціальної політики, спрямовану на забезпечення комплексного підходу до розв'язання соціальних проблем громади.

1.2. Соціальне партнерство як чинник соціально-економічного відновлення та сталого розвитку України

Правові засади соціального партнерства в Україні визначаються низкою нормативно-правових актів, що регламентують діяльність органів державної влади, місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства.

Основоположні принципи соціальної держави закріплено в Конституція України, яка гарантує право громадян на соціальний захист та участь в управлінні державними справами.

Важливим нормативним актом є Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», що визначає повноваження органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту населення та створює правові умови для взаємодії з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності.

Організаційні засади надання соціальних послуг визначає Закон України «Про соціальні послуги», який закріплює принципи міжвідомчої взаємодії, доступності та адресності соціальної підтримки. Закон передбачає можливість залучення недержавних суб'єктів до надання соціальних послуг на конкурсній основі, що є проявом розвитку соціального партнерства.

Правові умови функціонування громадських та благодійних організацій визначаються також законами України «Про громадські об'єднання» та «Про благодійну діяльність та благодійні організації».

Таким чином, чинна нормативно-правова база створює інституційні передумови для розвитку соціального партнерства на рівні територіальних громад, зокрема й у Уманська міська територіальна громада.

Необхідність дослідження соціального партнерства як правового інструменту забезпечення сталого розвитку зумовлена зростаючою його роллю в умовах глибоких суспільно-політичних та економічних змін, що відбуваються в Україні та світі. З одного боку, виклики управлінської нестабільності, соціальної напруги, збройного конфлікту та повоєнної відбудови вимагають ефективних форм взаємодії між державою, бізнесом і громадянами, здатних

забезпечити соціальну згуртованість і цілеспрямований розвиток територій. З іншого боку, правова природа, нормативне забезпечення та практична реалізація соціального партнерства в Україні залишаються фрагментарними, що створює прогалини в його застосуванні як системного інструменту публічного врядування. Водночас у контексті реалізації міжнародних зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку, соціальне партнерство набуває нової якості – як інструмент легітимізації управлінських рішень, посилення інституційної спроможності громад та впровадження принципів соціальної справедливості. Тому актуальним є комплексне наукове осмислення теоретичних засад, правових механізмів і практичних форм реалізації соціального партнерства як умови сталого розвитку та фактору правової стабільності в умовах системних трансформацій публічного управління та повоєнного відновлення країни.

Питання соціального партнерства в українському науковому дискурсі є предметом дослідження низки авторитетних вітчизняних дослідників. Зокрема, Н. Спасів, Г. Кулина та Н. Лубкей акцентують увагу на ролі соціального партнерства у забезпеченні соціально-економічного поступу держави, розглядаючи його як важливий механізм сталого розвитку. М. Дученко та А. Жук досліджують теоретичні засади соціального партнерства як елементу соціально-трудових відносин, звертаючи увагу на його структуру, функції та принципи взаємодії сторін. Г. Куртакова аналізує роль держави у соціальному діалозі, наголошуючи на її участі як регулятора і гаранта дотримання домовленостей.

У свою чергу, О. Шапоренко зосереджується на визначенні місця соціального партнерства у вирішенні соціально-трудових конфліктів, підкреслюючи його превентивну функцію. Г. Чанишева підкреслює, що держава водночас виконує функції публічної влади, законодавця, соціального партнера, власника засобів виробництва та гаранта інтересів у сфері соціального діалогу.

О. Ситник описує соціальне партнерство як систему взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою, в основі якої – переговори, консультації та примирення на засадах взаємної поваги до інтересів.

О. Грішнова розглядає соціальне партнерство як необхідний інструмент функціонування зрілого та правового суспільства, здатного подолати корупцію, адміністративний тиск і соціальну нерівність. Нарешті, М. Скорик і М. Мужайло звертають увагу на значення соціального партнерства для зміцнення зв'язків між бізнесом, державою, громадами та громадянським суспільством, наголошуючи на його ролі у формуванні спільних цінностей і легітимності соціальних рішень.

У залежності від ступеня втручання держави в соціальне партнерство виокремлюють три базові моделі: у трьохпартнерській (тристоронній) моделі держава, роботодавці і профспілки рівноправно співпрацюють на національному рівні задля досягнення компромісних рішень; у двосторонній (або «laissez-faire» моделі) держава обмежується роллю арбітра в колективних трудових спорах, забезпечуючи законодавче поле й непрямими важелями (податкові пільги для ESOP, нагляд уповноваженого з трудових відносин) – як у США, Іспанії та Португалії – при цьому виробничі переговори лишаються на рівні підприємств; в автономній моделі, характерній для Японії, державне втручання відсутнє, і сторони самостійно врегульовують усі конфлікти [3].

Соціальне партнерство з юридичної точки зору – це система суспільних відносин між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, які мають спільну мету: узгодження інтересів сторін у сфері праці, соціального захисту та економічної політики. Головна сфера реалізації соціального партнерства – сфера соціально-трудових відносин, яка є невід'ємною частиною регулювання національного ринку праці на соціальних засадах.

О. Шапоренко відзначає, що соціальне партнерство – це не тільки механізм (методи і способи) досягнення балансу реалізації інтересів сторін, а й певний духовно-ідеологічний комплекс, що охоплює уявлення та ідеали, цінності й ціннісні орієнтації, установки, спрямовані на пошук згоди і співпраці». Його формувальними чинниками є перш за все суспільна та індивідуальна свідомість і перехід до культури злагоди [4].

Г. Чанишева у своїх працях наголошує, що держава виступає гарантом у соціально-партнерських відносинах та встановлює мінімальні соціальні стандарти. В регулюванні соціально-трудових відносин і соціального діалогу держава виконує, по-перше, функції публічної влади, по-друге, виступає як соціальний партнер. Як законодавець держава приймає нормативно-правові акти, встановлює правила і процедури соціального партнерства, а також визначає правовий статус учасників переговорного процесу, виступає як посередник при вирішенні конфліктних ситуацій між партнерами та представник і гарант інтересів держави у системі соціального партнерства. Як власник засобів виробництва держава бере на себе функції роботодавця і сама стає стороною угод певного рівня. Соціальне партнерство, як слушно зазначають М. Дученко та А. Жук, постає як особливий вид суспільних відносин, за якого досягається певний баланс у реалізації головних інтересів найважливіших соціальних груп суспільства [2, с.22].

Іншими словами, соціальне партнерство – це взаємовідносини між основними соціальними групами суспільства в здійсненні певного соціального порядку, побудованого на можливості і необхідності врахування і реалізації інтересів сторін на основі згоди і взаєморозуміння [4, с.8].

Відтак, у сфері публічного управління соціальне партнерство розуміємо як форму взаємодії між працівниками (їхніми представницькими органами, профспілками), роботодавцями (їхніми об’єднаннями) та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка спрямована на узгодження інтересів сторін у вирішенні соціально-економічних питань і забезпечує діалог, баланс інтересів, формування соціальної злагоди, а також участь усіх учасників партнерства у формуванні відповідної політики.

Правове регулювання соціального партнерства в Україні здійснюється на основі системи нормативно-правових актів, які визначають загальні принципи, форми взаємодії сторін соціального діалогу, а також механізми реалізації колективних інтересів працівників, роботодавців і держави. Основу цієї системи становить Конституція України, зокрема статті 36, 43 і 46, які гарантують право

громадян на свободу об’єднання в професійні спілки, на працю, належні, безпечні і здорові умови праці, справедливу оплату та соціальний захист у разі безробіття, хвороби, інвалідності та інших випадках, передбачених законом [9, с.15].

Одним із ключових нормативно-правових актів, що регламентує правові засади соціального партнерства в Україні, є Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [10]. У цьому законі закладено практичний зміст соціального партнерства – як механізму, що реалізується через консультації, переговори, укладання колективних угод.

Практична реалізація соціального партнерства у межах цього механізму відбувається через обмін інформацією, узгоджувальні процедури, колективні переговори та укладення колективних договорів і угод.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» задає загальні рамки та основні принципи функціонування соціального партнерства, тоді як його ефективна реалізація забезпечується низкою інших нормативно-правових актів, що деталізують права, обов’язки та повноваження сторін соціального діалогу, а також визначають процедурні аспекти їхньої взаємодії. Зокрема, Кодекс законів про працю України у чинній редакції з урахуванням останніх змін від 02.05.2025 року [11, с.13], встановлює правові засади трудових відносин і порядок укладення, виконання та контролю за дотриманням колективних договорів. Закон України «Про колективні договори і угоди» [12, с.28] регламентує укладення колективних договорів і угод на основі чинного законодавства та прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів працівників і роботодавців. Колективний договір укладається безпосередньо на рівні підприємств, установ, організацій або з фізичною особою, яка використовує найману працю, тоді як угоди можуть бути укладені на національному, галузевому або територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі. Зокрема, на національному рівні укладається генеральна угода, на галузевому – галузеві або міжгалузеві угоди, а на територіальному –

територіальні угоди. Сторонами колективних договорів і угод виступають учасники соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог, що забезпечує легітимність і збалансованість інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

Окрім цього, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [13] визначає правовий статус профспілок як суб’єктів соціального партнерства та гарантії їх діяльності у сфері захисту трудових і соціальноекономічних прав працівників. Водночас Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [14] закріплює участь організацій роботодавців, їх об'єднань з органами державної влади та органами місцевого самоврядування як повноправної сторони соціального партнерства, що створює основу для інституціоналізації соціального діалогу в системі публічного управління. Зокрема, зазначено, що одним із принципів утворення та діяльності організацій роботодавців є соціальний діалог, який передбачає конструктивну взаємодію з іншими учасниками соціальнотрудових відносин задля досягнення спільних рішень та балансу інтересів.

Інститут соціального партнерства в Україні об’єднує працівників, роботодавців і державу через відповідні органи управління. Зі сторони роботодавців це Федерація роботодавців України, які представляють інтереси працівників; зі сторони працівників – Федерація профспілок України, що координує колективні дії, веде переговори й укладає колективні договори; зі сторони держави – Кабінет Міністрів України, який бере участь у затвердженні та підписанні національних тристоронніх угод і забезпечує їхнє нормативноправове й фінансове супроводження. Соціальне партнерство між цими трьома сторонами є ключовим механізмом врегулювання соціально-трудових відносин на національному рівні.

Федерація роботодавців України об’єднує близько 140 галузевих і територіальних організацій роботодавців та асоційованих членів, що представляють найбільш вагомі сектори економіки України представляє

інтереси близько 8000 підприємств [15]. Представниками профспілкового руху в Україні є Федерація професійних спілок України (ФПУ) та Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ), а також численні менші спілки.

Найбільшою парасольковою організацією профспілок є Федерація професійних спілок України (ФПУ), до якої належить 71 організація-член, з яких 46 є всеукраїнськими профспілками, а 25 – територіальними [16].

Сукупна кількість членів профспілок ФПУ станом на 1 січня 2024 року становила 2 738 693, з яких 1 903 572 (69.5%) – активні працевлаштовані члени профспілок. Організаційна структура ФПУ складається з 31 838 первинних організацій, 150 об'єднаних організацій, 370 міських організацій (окрім Києва) та 612 районних, 622 територіальних і 489 регіональних організацій. Другою за розміром парасольковою організацією профспілок є Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ), яка налічує 165 804 членів (у 2020 році їх було 169 600). У ході євроінтеграції та отримання Україною статусу кандидата на вступ до ЄС КВПУ, так само як і ФПУ, на прикінці 2022 року стала членом Європейської конфедерації профспілок (ЄКП) [17].

Інституціоналізація соціального партнерства в Україні має достатньо розвинену структуру, що формувалася за участі державних органів, представницьких інституцій працівників і роботодавців, а також профільних органів соціального діалогу. З боку держави ключовими інституціями, що забезпечують реалізацію механізмів соціального партнерства, виступають Національна служба посередництва і примирення (НСПП), яка здійснює врегулювання колективних трудових спорів, та Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР), що виконує функції постійного майданчика для соціального діалогу на національному рівні. До цього процесу також залучені організації роботодавців і профспілки, наділені відповідними представницькими повноваженнями.

Національна тристороння соціально-економічна рада України, утворена як консультативно-дорадчий орган відповідно до Указів Президента від 2008 та 2011 років, виконує ключову інституційну роль у системі соціального діалогу,

забезпечуючи взаємодію між державою, роботодавцями та профспілками для узгодження соціально-економічної політики. У 2024 році, попри відсутність пленарних засідань, її Секретаріат здійснював активну координаційну роботу, зокрема щодо підтримки територіальних рад, моніторингу дії соціально-економічних угод, участі у міжнародних ініціативах (МОП, ЮНІСЕФ), а також формування законодавчих пропозицій, спрямованих на відновлення економіки, захист прав працівників та стимулювання інклюзивного ринку праці у повоєнний період [18].

Національна служба посередництва і примирення утворена згідно з Указом Президента України № 1258 від 17 листопада 1998 року, та функціонує відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 185/98-ВР від 24 грудня 1998 року [19]. НСПП є спеціалізованим органом, що забезпечує мирне врегулювання трудових спорів шляхом проведення примирних процедур, посередництва та арбітражу. Ця служба відіграє важливу роль у зниженні соціальної напруги, підтримці стабільності в трудових відносинах і створенні передумов для ефективного соціального партнерства. Протягом 2024 року Національна служба посередництва і примирення сприяла врегулюванню 103 колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема: 3 – на національному, 4 – на галузевому, 1 – на територіальному та 95 – на виробничому рівнях. У вирішенні цих спорів були залучені майже 1,7 мільйона працівників із 7589 суб’єктів господарювання. [20]. Таким чином, створення та функціонування НТСЕР і НСПП є вагомими кроками в інституалізації соціального партнерства в Україні, що дозволяє забезпечити системний і врівноважений соціальний діалог, підвищує якість регулювання соціально-економічних процесів та сприяє сталому розвитку країни.

Що до ролі держави, як учасника соціального партнерства, то вона поєднує дві функції: з одного боку вона формує трудове та соціальне законодавство, створює правову інфраструктуру й гарантує дотримання норм через роль арбітра, а з іншого – виступає рівноправним учасником діалогу з підприємцями та працівниками. При цьому втручання уряду повинно обмежуватися випадками

порушення трудового законодавства однією зі сторін, неможливістю досягти компромісу власними зусиллями або коли домовленості угод шкодять загальнодержавним інтересам, що дозволяє зберегти баланс між свободою соціальних партнерів та охороною суспільних правових гарантій. Соціальне партнерство слід розглядати не лише в контексті трудового права, а й у ширшому полі соціального та соціально-забезпечувального права. Державні соціальні інституції, профспілки, роботодавці й інші учасники партнерських відносин мають виробити узгоджені підходи до взаємодії, адже метою цих механізмів є захист усіх категорій працюючого населення, зокрема тих, хто тимчасово або постійно перебуває поза безпосередніми трудовими відносинами. У цьому ключі держава реалізує свою роль через паритетне управління фондами загальнообов'язкового соціального страхування нарівні зі страхувальниками й застрахованими особами. Крім того, в системі колективно-договірного регулювання уряд виступає посередником у тристоронніх органах соціального партнерства, сприяючи досягненню згоди між сторонами та захищаючи суспільні інтереси.

Варто також враховувати міжнародно-правові акти, які є складовою частиною національного законодавства згідно зі статтею 9 Конституції України, зокрема Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації», № 98 «Про право на організацію і ведення колективних переговорів» та № 154 «Про сприяння колективним переговорам», які ратифіковані Україною й мають безпосередню дію в частині гарантування основних трудових прав та участі працівників у вирішенні соціально-економічних питань. У сукупності ці нормативно-правові акти формують правове підґрунтя функціонування ефективного механізму соціального партнерства в Україні, що має критичне значення для забезпечення соціальної злагоди, реалізації принципів справедливості на ринку праці та досягнення цілей сталого розвитку та інтеграції у європейський адміністративний простір.

У системі соціального партнерства в Україні чітко виокремлюються рівні взаємодії суб'єктів, що дозволяє забезпечити багаторівневе врегулювання

соціально-трудових відносин відповідно до масштабу та специфіки соціально-економічних питань. На національному рівні соціальне партнерство реалізується через стратегічне планування, укладення загальнодержавних (генеральних) угод, формування правового середовища та нормативне регулювання соціального діалогу за участі Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, Національної тристоронньої соціально-економічної ради, загальноукраїнських об'єднань профспілок і роботодавців. Галузевий рівень охоплює регулювання умов праці, оплати, охорони праці, зайнятості у межах окремих галузей економіки, що здійснюється між галузевими міністерствами, профільними профспілками та організаціями роботодавців. Територіальний рівень забезпечує врахування особливостей регіональних ринків праці, соціально-економічної ситуації в областях, районах і громадах; тут взаємодія відбувається між місцевими органами виконавчої влади, обласними об'єднаннями роботодавців та профспілок у формі укладення територіальних угод. Виробничий рівень соціального партнерства є базовим рівнем безпосередньої взаємодії між роботодавцем і найманими працівниками на підприємствах, в установах і організаціях, де реалізуються колективні договори, створюються спільні комісії та узгоджуються соціально-трудові інтереси сторін у межах конкретного виробничого середовища. Така структуризація дозволяє адаптувати механізми партнерства до потреб та можливостей кожного рівня, забезпечуючи їх ефективне функціонування в єдиній системі публічного управління. У табл. 1 наведено можливі суб'єкти в межах соціального партнерства на відповідних рівнях.

Водночас, попри наявність законодавчої бази та інституційної інфраструктури, практична реалізація соціального партнерства залишається фрагментарною: генеральні й галузеві угоди часто носять декларативний характер і не формують цілісної системи соціальних стратегій. У сфері трудових відносин домінує практика колективних договорів, проте реальна участь працівників і роботодавців в управлінні підприємствами, регулюванні умов

праці та розподілі прибутку залишається обмеженою, особливо в порівнянні з усталеними європейськими моделями соціального партнерства.

Інституційна слабкість профспілок, поглиблена дестабілізацією економіки внаслідок збройної агресії та несприятливим політичним середовищем, створює серйозні ризики для збереження балансу інтересів у сфері праці та соціального захисту В умовах воєнного стану значна частина профспілкових організацій втратила дієвість через обмежений доступ до механізмів впливу, зокрема участі у законодавчому процесі, ведення переговорів та представництва інтересів працівників на всіх рівнях управління. Водночас влада схильна ігнорувати роль профспілок як легітимних учасників соціального діалогу, що ще більше загострює кризу довіри та послаблює інституційну сталість соціально-трудових відносин [17].

У такій ситуації соціальне партнерство виступає не лише як засіб відновлення функціонального балансу між сторонами – працівниками, роботодавцями і державою, – а й як інструмент легітимації профспілок у нових умовах. Запровадження дієвих форматів тристороннього діалогу, укладення колективних угод, регулярні консультації та залучення профспілок до розробки антикризової політики сприятимуть інституціоналізації їх ролі, зміцненню соціальної згуртованості, підвищенню управлінської стійкості та забезпеченню передумов для відновлення економіки на засадах соціальної справедливості. Таким чином, соціальне партнерство створює платформу для взаємодії, де профспілки можуть не лише протидіяти потенційно шкідливим реформам, а й активно формувати соціально орієнтовані стратегії розвитку, забезпечуючи баланс інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

До повномасштабного вторгнення профспілки в Україні відігравали роль ключового соціально-політичного актора, здатного ефективно стримувати надмірну дерегуляцію ринку праці та впливати на формування трудового законодавства. Однак із початком воєнного стану, коли були суттєво обмежені громадянські свободи, уряд отримав можливість реалізовувати реформи без широкого обговорення та участі профспілкових структур, що суперечить

принципам соціального діалогу. Відсутність системної співпраці профспілок із національними політичними інституціями зумовила зниження їх впливу на прийняття рішень, незважаючи на певну підтримку з боку міжнародних профспілкових об'єднань. [17]. У цих умовах соціальне партнерство набуває особливої значущості як інституціоналізований механізм, що дозволяє формалізувати участь працівників у визначенні соціально-економічного курсу держави. Відновлення та посилення соціального діалогу на всіх рівнях – від галузевого до національного – є актуальним інструментом забезпечення балансу інтересів сторін трудових відносин, легітимного впливу профспілок на політику в сфері праці та реалізації принципів соціальної справедливості навіть в умовах воєнного стану.

Соціальне партнерство як форма узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями та органами влади має важливе юридичне та публічноуправлінське значення для забезпечення сталого розвитку суспільства. У правовій площині воно закріплює баланс прав і обов'язків сторін через укладення колективних договорів та угод, які мають обов'язкову юридичну силу. Порушення цих зобов'язань тягне за собою юридичну відповідальність – дисциплінарну, адміністративну, а в окремих випадках і кримінальну. В управлінському контексті це реалізується, зокрема, через укладення регіональних угод між органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців та профспілками, що регламентують соціально-економічні питання: рівень оплати праці, зайнятість, соціальні гарантії. У сфері публічного управління соціальне партнерство виконує кілька стратегічно важливих функцій. Воно забезпечує соціальну злагоду та знижує конфліктність між основними соціальними групами, створюючи ефективний діалоговий майданчик. У сфері розвитку людського капіталу соціальне партнерство сприяє формуванню політики зайнятості, залучає бізнес до розробки освітніх програм, забезпечуючи адаптацію робочої сили до потреб економіки. Партнерське формування політик дозволяє враховувати реальні потреби суспільства, робить державні рішення легітимними, прозорими та ефективними. Через розвиток тристоронніх рад,

громадських рад і механізмів публічного діалогу, партнерство також зміцнює демократичні інститути та сприяє прозорості влади. На рівні територіальних громад і регіонів соціальне партнерство враховує місцеву специфіку, сприяє створенню соціальної інфраструктури, підтримці малого бізнесу та зайнятості.

У контексті забезпечення сталого розвитку соціальне партнерство виступає ключовим інструментом реалізації його концепції, адже гарантує інклюзивність у прийнятті рішень, сприяє економічній стійкості через розвиток людського капіталу та ринку праці, зміцнює соціальну згуртованість, а також формує відповідальне ставлення до екологічних, соціальних і управлінських аспектів. Його безпосередній зв'язок із цілями сталого розвитку ООН виявляється у досягненні таких завдань, як подолання бідності, забезпечення гідної праці та економічного зростання, зменшення нерівності, підтримка миру та сильних інституцій, а також розвиток партнерств. Для працівників воно означає захист прав, гідні умови праці та вплив на формування соціальних стандартів, для роботодавців – стабільність, зниження конфліктності й зростання продуктивності, для органів влади – інструмент реалізації збалансованої соціальної політики та підтримки інвестиційного клімату. В умовах управлінських трансформацій (децентралізації, цифровізації, воєнних викликів та економічної нестабільності) соціальне партнерство стає чинником гнучкості управлінських систем, підвищення легітимності рішень, забезпечення соціального миру й координації зусиль для досягнення пріоритетів сталого розвитку.

Повномасштабна війна в Україні спричинила глибокі соціальноекономічні потрясіння, серед яких найбільш відчутними є масштабне руйнування економічної інфраструктури, зростання трудової міграції, високий рівень безробіття та поглиблення недовіри між працівниками, роботодавцями та державними інституціями. Ці наслідки значною мірою ускладнюють реалізацію ефективної політики відновлення, зумовлюючи необхідність переосмислення ролі соціального партнерства. В умовах слабкої інституційної бази та низької результативності соціального діалогу постає нагальна потреба у створенні нової

моделі взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою як основи для стійкого, солідарного та інклюзивного соціальноекономічного відновлення України.

Отже, у сучасних умовах соціально-політичної трансформації, децентралізації, воєнного стану та економічної нестабільності система соціального діалогу в Україні стикається з комплексом викликів, що суттєво ускладнюють ефективне функціонування механізмів соціального партнерства. Серед основних проблем варто виокремити фрагментарність нормативно-правового регулювання, ослаблення інституційної спроможності профспілок, зниження ефективності діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, обмежену участь працівників у формуванні соціально-економічної політики, а також особливості реалізації принципів паритетності, прозорості та підзвітності у період військового стану. Значного впливу зазнає й сам ринок праці через масштабну трудову міграцію, що зменшує чисельність активного трудового населення в країні та ускладнює формування повноцінного представництва інтересів працівників. Одночасно, релокація бізнесу до безпечніших регіонів супроводжується правовими, економічними та організаційними труднощами, які стримують участь роботодавців у партнерських ініціативах. Воєнний стан суттєво обмежує реалізацію базових прав і свобод громадян, зокрема права на страйк, мирні зібрання, що послаблює саму основу соціального діалогу та нівелює можливості впливу трудових колективів на ухвалення рішень. У подоланні зазначених викликів ключовими перспективами виступають: оновлення та імплементація європейських стандартів соціального партнерства, забезпечення реальної участі профспілок у процесах формування політики, інституційне посилення органів соціального діалогу, цифровізація процедур моніторингу і комунікації, розвиток територіального рівня партнерства з урахуванням специфіки релокованого бізнесу та локальних потреб громад. В сукупності ці заходи здатні відновити довіру між державою, роботодавцями та працівниками, зміцнити соціальну

згуртованість, посилити управлінську стійкість та забезпечити досягнення стратегічних цілей сталого розвитку України у післявоєнний період.

Основними інструментами реалізації соціального партнерства на рівні громад, на думку науковців Львівського національного університету імені Івана Франка, є реалізація соціального замовлення, проведення експертиз соціальних проєктів та угод партнерів, організація та проведення конкурсів суспільно значущих проєктів та програм, виявлення та узгодження позицій потенційних партнерів, укладення колективних договорів, діяльність профспілкових організацій, проведення консультацій з нових форм ефективної взаємодії влади та громадськості, формування інформаційного простору та організація публічних дискусій щодо нагальних проблем ефективної взаємодії влади та громадськості для соціально-економічного розвитку [22].

У науковій літературі соціальне партнерство розглядається як: форма взаємодії, механізм координації інтересів, система суспільних відносин, інститут публічного управління, процес, а також як духовноідеологічний комплекс, що формує культуру злагоди й співпраці. Соціальне партнерство тісно пов’язане з поняттям соціального діалогу, який виступає ключовим механізмом його реалізації. Соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, комунікації між державою, роботодавцями та працівниками, що здійснюється через переговори, консультації, укладення угод і спільну участь у розробці політики. Натомість соціальне партнерство є ширшим за змістом і охоплює не лише механізми діалогу, а й інституційну, правову та ціннісну основу взаємодії соціальних суб’єктів. З урахуванням зазначеного, у публічно-управлінському аспекті соціальне партнерство можна визначити як інституціоналізовану форму співпраці між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади, що базується на принципах рівності, солідарності, спільної відповідальності та гуманістичної ролі держави як гаранта соціальної справедливості, прав людини та гідної праці.

Соціальне партнерство реалізується через соціальний діалог з метою досягнення балансу інтересів, забезпечення соціальної стабільності та сталого

розвитку суспільства. У контексті післявоєнного відновлення вирішення багатьох соціально-економічних проблем, зокрема забезпечення соціального захисту населення, підтримки вразливих соціальних груп та відновлення критичної інфраструктури, потребує не конфронтаційної моделі взаємодії, а конструктивного соціального партнерства. Об'єднання зусиль основних соціальних акторів – держави, роботодавців і профспілок – здатне забезпечити більш ефективне та оперативне реагування на виклики повоєнного періоду.

Соціальне партнерство постає як комплексна правова платформа для забезпечення сталого розвитку та післявоєнного відновлення країни, що поєднує ресурси, цінності та цілі працівників, роботодавців і держави, сприяючи управлінській стійкості, соціальній злагоді та досягненню цілей сталого розвитку в умовах сучасних трансформацій, координує зусилля всіх сторін задля досягнення регіональних і національних пріоритетів сталого розвитку.

1.3. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді

Механізмами соціальної взаємодії суб'єктів надання соціальних послуг на регіональному рівні (рівні об'єднаної територіальної громади) є організаційно-управлінські механізми, серед яких соціальне партнерство набуває особливого значення, оскільки соціальна взаємодія, заснована на партнерській взаємодії суб'єктів соціального управління, здатна забезпечувати ефективне функціонування системи соціального обслуговування населення.

Складна соціально-політична та соціально-економічна ситуація в Україні зумовлює процеси докорінного реформування системи державного управління, децентралізації влади і розвитку України як суверенної та європейської держави. Саме тому однією з актуальних проблем є вдосконалення системи територіальної організації влади з метою підвищення ефективності державного управління у наданні соціальних послуг населенню. Створення ефективної системи

соціального захисту населення в Україні є одним із пріоритетних завдань соціальної політики держави, що передбачає якісну перебудову системи управління соціальним обслуговуванням населення відповідно до нових соціально-економічних викликів і потреб населення, що домінують. У зв'язку із цим особливої актуальності набуває проблема впровадження механізмів реалізації соціального партнерства в системі надання соціальних послуг населенню на рівні територіальної громади, оскільки соціальна взаємодія, заснована на партнерській взаємодії суб'єктів соціального управління, здатна не тільки забезпечувати ефективне функціонування системи соціального обслуговування населення, а й адаптуватись до глобальних змін у соціальній сфері загалом.

Питання ефективності системи соціального обслуговування населення були і є предметом наукових розвідок та гострих дискусій у соціологічному дискурсі. Сучасні дослідження здійснюються в межах соціально-філософських концепцій і соціологічних парадигм, зокрема структурно-функціонального підходу, центральною проблемою якого є інституціоналізація системи надання соціальних послуг (Р. Мертон, Т. Парсонс, Н. Смелзер). Не менш значущою є роль теорій суб'єктивної спрямованості (П. Бурдьє, М. Вебер, Ю. Габермас, Е. Гідденс, Н. Луман).

Питання соціального партнерства в соціальній сфері висвітлено в працях зарубіжних дослідників, зокрема С. Ваддока, П. Грінера, М. Джоргенсена, Л. Ерхарда, А. Ловкової, В. Міхєєва, М. Уорнера, В. Якимця та ін. Певні здобутки в межах окресленої проблематики мають і вітчизняні науковці. На різних аспектах соціального захисту й соціального обслуговування зосередили свої наукові розвідки О. Базилюк, В. Бех, В. Бідак, В. Гошовська, В. Грушко, Т. Єфременко, М. Лукашевич, В. Мандибура, О. Мачульська, Н. Мельник, В. Скуратівський, Ю. Сурмін, М. Туленков, В. Черняк, О. Яременко та ін. Однак у спеціальній літературі недостатньо уваги приділено дослідженню проблем соціального партнерства як механізму надання соціальних послуг на рівні територіальної громади. У зв'язку із цим виникає об'єктивна потреба в

розробленні наукового обґрунтування концепції реформування системи соціального обслуговування в умовах децентралізації влади та створення об'єднаних територіальних громад.

Соціальне партнерство виступає як чинник управління в різних сферах суспільства. Найбільш розроблена концепція соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин, але в умовах становлення та розвитку громадянського суспільства, формування нової стратегії соціальної політики (у бік її поступової лібералізації) та зменшення ролі держави в соціальному забезпеченні соціальне партнерство набуває важливого значення в управлінні системою соціального захисту й соціального обслуговування населення, особливо на регіональному рівні, рівні місцевого самоврядування та місцевих територіальних громад.

Однією із соціологічних дефініцій соціального партнерства можна вважати визначення, запропоноване В. Міхєєвим: «Соціальне партнерство – це система відносин його основних суб'єктів і інститутів з приводу стану, умов, змісту та форм діяльності різних соціально-професійних груп, спільнот і прошарків» [5, с. 24]. В. Якимець акцентує увагу на синергетичності соціального партнерства, яка виникає під час поєднання різних ресурсів з боку різних секторів (некомерційного сектора, бізнесу, держави) при вирішенні різних соціальних проблем, у тому числі і в наданні соціальних послуг населенню [7, с. 15]. Слід зазначити, що майже всі наукові підходи до вивчення соціального партнерства, незважаючи на розбіжності у виділені досліджуваного аспекту партнерських відносин, визначають як основний зміст, базовий модус взаємодії соціальних суб'єктів соціальну взаємодію трьох секторів суспільства – держави, бізнесу і громадянського суспільства.

Отже, соціальне партнерство в соціальному обслуговуванні відрізняється полісуб'єктністю. Це такий тип управління, у якому беруть участь представники всіх груп суспільства опосередковано або безпосередньо.

Одним із суб'єктів і об'єктів управління соціальним обслуговуванням сьогодні виступає територіальна громада, яка згідно із Законом України «Про

місцеве самоврядування в Україні», має таке визначення: територіальна громада – жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр [3, с.22].

У соціологічній науці поняття «громада» розглядається як соціальна спільнота, що об'єднує людей у контексті соціальної взаємодії для досягнення значущих для них цілей і реалізації особистих і соціальних потреб, причому в основі формування соціальних спільнот можуть лежати різні ознаки – соціально-демографічні особливості, професійний статус, місце проживання, соціально-психологічні особливості та ментальні характеристики, культурні детермінанти. Такі чинники визначають певні моделі формування функціонування спільнот, серед яких виділяють «часткову спільноту», що формується за рахунок задоволення індивідуальних, специфічних потреб та інтересів. Інша модель спільноти представлена в концепції Т. Мак-Айвера, в основі якої лежить процес задоволення соціальних та індивідуальних інтересів всіх членів громади. Для такої спільноти притаманна характерна суб'єктність – «здатність до самостійного (автономного) відтворення на власній соціокультурній основі різних способів, форм, засобів соціальної активності, спрямованої на задоволення потреб людей» [6, с. 67–78]. На такій основі формуються і функціонують, насамперед етнічні, релігійні, територіальні громади. Інший підхід до розуміння громади наведено у працях М. Стейсі, який визначає як основну характеристику громади систему взаємопов'язаних соціальних установ і закладів, які функціонують на певній території й охоплюють всі аспекти соціального життя всіх членів громади [9, с. 140–146].

М. Боп і Д. Боп виділили проблемне поле соціальної роботи в громаді у різних країнах, а саме в контексті моделей практичної діяльності визначили два основних підходи: 1) використовується державними та недержавними організаціями і полягає у надані ними соціальних послуг, 2) реалізується за допомогою активизаційних мотиваторів громади щодо вирішення існуючих

проблем, тобто індивіди, виходячи зі свого бачення, визначають власні потреби та випрацювують механізм їх задоволення [1, с. 156–157].

Отже, соціальна робота в громаді як професійна діяльність включає в себе як формальні (юридично-правові, фінансово-економічні, матеріальні), так і неформальні (психологічні, соціально-психологічні, педагогічні, соціально-педагогічні) види допомоги, тому робота в територіальній громаді спрямована насамперед на формування та розвиток соціальної ідентифікації (соціальної приналежності) із певною соціальною спільнотою через стимулювання і відновлення зв'язків між організаціями, групами й індивідами всередині конкретної територіальної громади, а також вирішення соціально-економічних, соціально-психологічних проблем у середині громади завдяки актуалізації потреби в консенсус-орієнтованій взаємодії.

Серед основних функціональних напрямів соціальної роботи в громаді можна виділити такі: 1) координаційно-посередницька діяльність – сприяння розвитку партнерських взаємозв'язків територіальної громади, державних і недержавних організацій соціальної сфери на території громади; співпраця з представниками місцевих засобів інформації; 2) мотиваційно-мобілізуюча діяльність – мотивування людей до спільної діяльності для розвитку громади; активізація можливостей членів громади брати участь у житті всієї громади; сприяння розвитку різних форм взаємодопомоги між членами громади; підтримка та розвиток ініціативних груп членів громади; 3) дослідницько-моніторингова діяльність – аналіз і моніторинг соціальних умов, потреб, інтересів членів громади; моніторинг якості наданих соціальних послуг; 4) сервісно-обслуговуюча діяльність – надання соціальних послуг членам громади як з боку закладів соціального обслуговування, так і через створені групи самодопомоги, волонтерські організації.

Соціальне партнерство в наданні соціальних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади передбачає взаємодію таких соціальних суб'єктів: 1) департамент соціального захисту населення; 2) органи місцевого самоврядування (громади); 3) заклади соціального обслуговування населення;

4) громадські організації і благодійні фонди; 5) грантодавці; 6) групи самоорганізації в громаді; 6) бізнес-структури і комерційні організації.

Механізмами соціальної взаємодії суб'єктів соціального партнерства в управлінні соціальним обслуговуванням на регіональному рівні є організаційно-управлінські механізми: 1) створення надійного соціального середовища, що означає упевненість партнерів і місцевого співтовариства в цілому, що зобов'язання будуть виконані, а конструктивні пропозиції розглянуті та прийняті до виконання; 2) забезпечення можливості здобуття повної та достовірної інформації про партнерів, їх відкритості перед місцевим співтовариством; 3) визначення норм, що спонукають партнерів не шукати вигоду лише для себе, а прагнути до досягнення загальної мети: підвищення якості надання соціальних послуг територіальним громадам; 4) координація й залучення ресурсів органів влади (субсидії, гранти некомерційним організаціям), бізнес-структур (спонсорство, добродійність, меценатство) і громадськості (фінансові, матеріальні, людські ресурси); 5) розробка та підписання відповідної угоди про партнерство з метою закріплення основаних на відповідній правовій базі його пріоритетних напрямів, механізмів, технологій, критеріїв оцінювання ефективності; визначення обов'язків сторін.

Провідним суб'єктом соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні територіальної громади, на нашу думку, можуть виступати громадські організації. У Законі України «Про об'єднання громадян» подано таке визначення: «Громадська організація – це об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів» [4]. Хоча більш доречно вживати термін «організації громадянського суспільства» і зараховувати до них також органи самоорганізації населення. Європейська комісія визначає приналежність до громадянського суспільства учасників ринку праці – соціальних партнерів (профспілки та федерації роботодавців), організацій – представників соціальних та економічних гравців у широкому сенсі (наприклад, організації споживачів), громадських організацій (неурядові

організації) та організацій на рівні громади, через які громадяни можуть брати участь у житті громади (наприклад, молодіжні асоціації чи об'єднання батьків) тощо [8, с. 4–34].

Основними функціями громадської організації в системі соціального обслуговування населення на рівні територіальної громади є: 1) обслуговуюча, яка передбачає цільове надання населенню, виходячи з їх потреб, певних соціальних послуг; 2) інформаційна, яка має на меті отримання та формування банків інформації щодо запиту з боку громади на певні соціальні послуги; 3) програмувальна та планувальна, що передбачає участь у створенні та реалізації соціальних проектів громади, розробка стратегії щодо анагенезу системи соціальних послуг на рівні громади; 4) контрольна, що передбачає перевірку якості реалізації соціальних послуг та в цілому їх ефективності.

Сучасні науковці у сфері соціального управління приділяють значну увагу дослідженням функціонування механізмам соціального партнерства на рівні територіальної громади, відтворюючи його структурно-функціональну форму як державно-приватно-громадську взаємодію. Так, В. Якимець запропонував функціональні типи механізмів соціального партнерства, які можуть бути реалізовані на регіональному рівні: конкурсні, організаційні та процедурні. Конкурсні механізми передбачають взаємодію влади (грантодавця) лише з тими суб'єктами, які виграли конкурс. До цієї групи входять механізми соціального замовлення, соціального гранту, тендеру, конкурсу на отримання кредиту, конкурсу соціальних проектів, громадських ініціатив, авторських варіативних програм і т. д. Організаційні механізми будуються на тому, що влада спільно з НДО та бізнесом утворює нову організаційну структуру, якій делегується частина функцій щодо вирішення соціально значущих завдань. Процедурні механізми встановлюють правила співпраці, необхідні для вирішення спільних завдань партнерів [7, с. 184–186].

З метою розробки моделі соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ) в грудні 2016 р. було проведено соціологічне опитування серед мешканців новоутворених

об’єднаних територіальних громад Запорізької області (n=350) щодо визначення актуальних потреб у соціальних послугах.

На сьогодні в Запорізькій області діють 7 об’єднаних територіальних громад: Берестівська ОТГ, Веселівська ОТГ, Долинська ОТГ, Камиш-Зорянська ОТГ, Преображенська ОТГ, Смирновська ОТГ, Воскресенська ОТГ.

Як показники затребуваності соціальних послуг в об’єднаних територіальних громадах Запорізької області було визначено: 1) оцінку якості й

доступності соціального обслуговування населення; 2) оцінку потреб у соціальних послугах. Результати подано на рис. 1–2.

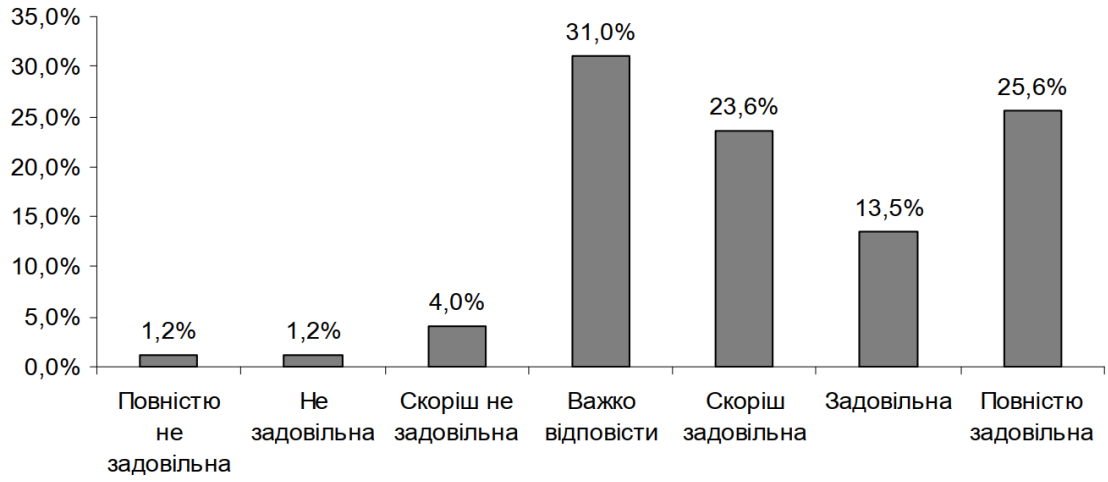


Рис. 1.1 Оцінка якості та доступності соціальних послуг

Як свідчать результати дослідження, 60% респондентів отримували соціальні послуги в соціальних службах за місцем проживання, причому 62% клієнтів соціальних служб позитивно оцінюють якість отриманих соціальних послуг.

Найбільш затребуваними соціальними послугами є («дуже потребують» і «скоріше потребують»): соціально-економічні послуги (матеріальна і натуральна допомога, оформлення пенсії, соціальних виплат, субсидії на послуги ЖКГ тощо) – 55%, юридичні послуги (43%), послуги з працевлаштування (24%), інформаційно-посередницькі послуги (медіація, інформація щодо діяльності установ соціальної сфери, можливості прийняття участі в державних соціальних програмах) – 21%.

Отже, ефективним механізмом надання соціальних послуг на рівні об’єднаної територіальної громади може виступити соціальне партнерство як взаємодія основних соціальних суб’єктів: державних і місцевих органів управління, бізнес-структур і недержавних некомерційних організацій у сфері надання соціальних послуг.

Основним суб’єктом соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні територіальної громади можуть виступати громадські організації, а основною технологічною формою соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні об’єднаної територіальної громади – соціальне замовлення як засіб регулювання діяльності у сфері надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі суб’єктів господарювання для задоволення потреб у соціальних послугах, визначених місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування.

Основними функціонально-процесуальними етапами діяльності громадської організації в наданні соціальних послуг в об’єднаній територіальній громаді є такі:

1. Дослідницько-моніторинговий етап: визначення соціального портрету споживачів соціальних послуг у територіальній громаді, виявлення актуальних проблем і соціально-психологічних потреб людей, що опинилися в складній життєвій ситуації.

2. Програмно-планувальний етап: розробка плану заходів щодо реалізації проекту вирішення організаційних питань (формування волонтерських груп, залучення фахівців), залучення фінансово-матеріальних ресурсів, укладання соціального контракту з органами місцевого самоврядування.

3. Етап надання соціальних послуг і соціальної роботи в територіальній громаді.

4. Моніторингово-контрольний етап: перевірка якості реалізації соціальних послуг та в цілому їх ефективності; підтримка та розвиток ініціативних груп членів громади з метою подальшого надання соціальних послуг через створені групи самодопомоги і волонтерські групи самої громади.

Таким чином, напрямом подальших досліджень є розробка ефективної моделі надання соціальних послуг у територіальній громаді на основі механізму соціального партнерства та її практичне впровадження в соціальному обслуговуванні на рівні об'єднаної територіальної громади.

Організація соціального партнерства у громаді передбачає використання різноманітних форм співпраці між суб'єктами соціальної роботи. До основних форм належать укладання договорів та меморандумів про співпрацю, створення координаційних рад, реалізація спільних програм і проєктів, соціальне замовлення, публічно-приватне партнерство [6, с. 154].

Механізм організації соціального партнерства включає такі етапи:

- визначення соціальної проблеми та аналіз потреб населення;
- ідентифікація потенційних партнерів;
- узгодження цілей та розподіл функцій;
- реалізація спільних заходів;
- моніторинг та оцінювання результатів.

Ефективність соціального партнерства залежить від рівня довіри між суб'єктами, наявності ресурсного забезпечення, професійної компетентності фахівців та системи оцінювання результатів діяльності [7, с. 89].

Отже, соціальне партнерство у територіальній громаді є складним багаторівневим процесом, що потребує системного управління та наукового обґрунтування.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГРОМАДІ

2.1. Організація та методи дослідження

З метою дослідження особливостей організації соціального партнерства у громаді було проведено емпіричне дослідження на базі Уманська міська територіальна громада. Дослідження здійснювалося протягом січня-березня 2026 року.

Вибір Уманської міської територіальної громади як бази дослідження зумовлений активним розвитком соціальної сфери громади, функціонуванням мережі соціальних установ, громадських організацій та реалізацією спільних соціальних ініціатив.

Метою емпіричного дослідження стало визначення рівня ефективності соціального партнерства між суб'єктами соціальної роботи у громаді, виявлення основних проблем взаємодії та окреслення перспектив удосконалення партнерської діяльності.

Для реалізації поставленої мети було визначено такі завдання:

- дослідити рівень взаємодії між суб'єктами соціального партнерства;
- визначити основні напрями співпраці між установами громади;
- виявити проблеми організації соціального партнерства;
- проаналізувати ефективність партнерської взаємодії;
- розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення соціального партнерства у громаді.

До участі в дослідженні було залучено 40 респондентів віком від 22 до 58 років. Серед них:

- 30 жінок та 10 чоловіків;
- 12 працівників соціальної сфери;
- 10 педагогічних працівників;
- представників громадських організацій;
- представників органів місцевого самоврядування;
- мешканців громади.

Більшість респондентів мали досвід участі у міжвідомчій взаємодії та реалізації соціальних проєктів.

Для збору емпіричних даних було використано такі методи:

- анкетування;
- бесіда;
- аналіз документації;
- метод узагальнення;
- статистичний аналіз результатів.

Основним методом дослідження стало анкетування. Респондентам було запропоновано анкету, що містила 10 запитань відкритого та закритого типу.

Процедура проведення дослідження

Етап 1. Підготовчий. На підготовчому етапі було здійснено аналіз наукової літератури з проблеми соціального партнерства у громаді, визначено мету, завдання та методи дослідження. Також було розроблено анкету для респондентів та сформовано вибірку дослідження.

Етап 2. Діагностичний. На другому етапі проводилося анкетування учасників дослідження. Опитування здійснювалося у змішаному форматі: частина анкет заповнювалася безпосередньо у закладах соціальної сфери, частина – за допомогою онлайн-форм.

Респондентам було гарантовано анонімність та добровільність участі у дослідженні.

Етап 3. Аналітичний. На аналітичному етапі було проведено обробку результатів анкетування, систематизацію отриманих даних та їх статистичний аналіз. Результати дослідження були представлені у вигляді таблиць та діаграм.

Етап 4. Узагальнювальний. На завершальному етапі сформульовано висновки дослідження та розроблено рекомендації щодо вдосконалення організації соціального партнерства у громаді.

2.2. Аналіз стану соціального партнерства у громаді

На першому етапі дослідження було визначено рівень оцінки ефективності соціального партнерства у громаді.

Таблиця 2.1

Оцінка ефективності соціального партнерства у громаді

Рівень ефективності	**Кількість осіб**	**%**
Високий	8	20%
Середній	22	55%
Низький	10	25%

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів (55%) оцінюють ефективність соціального партнерства на середньому рівні. Лише 20% опитаних вважають взаємодію між установами достатньо ефективною, тоді як 25% респондентів вказують на низький рівень співпраці.

Низький рівень комунікації, на думку респондентів, пов’язаний із недостатнім обміном інформацією між установами, відсутністю єдиної системи координації діяльності та недостатнім використанням цифрових засобів комунікації.

Отже, результати дослідження свідчать про необхідність удосконалення інформаційної взаємодії між суб’єктами соціального партнерства.

Таблиця 2.2

Основні напрями соціального партнерства у громаді

Напрям співпраці	**% респондентів**
Соціальна підтримка сімей	82%
Допомога внутрішньо переміщеним особам	76%
Організація благодійних заходів	68%
Психологічна підтримка населення	61%
Молодіжні програми	49%

Аналіз результатів показав, що найбільш поширеним напрямом соціального партнерства є соціальна підтримка сімей та допомога внутрішньо переміщеним особам. Це пов’язано з актуальними соціальними викликами в умовах воєнного стану.

Менш розвиненими залишаються молодіжні програми, що свідчить про необхідність активізації роботи з молоддю у громаді.

Таблиця 2.3

Основні проблеми організації соціального партнерства

Проблема	**% респондентів**
Недостатнє фінансування	84%
Слабка міжвідомча взаємодія	72%
Недостатній рівень інформування населення	65%
Низька активність громадських організацій	47%
Брак кваліфікованих кадрів	43%

Результати дослідження засвідчили, що найбільшою проблемою організації соціального партнерства є недостатнє фінансування соціальних програм та проєктів. Значна частина респондентів також вказала на слабку міжвідомчу взаємодію та недостатній рівень інформування населення щодо можливостей отримання соціальної допомоги.

Аналіз результатів анкетування

У процесі дослідження було встановлено, що ефективність соціального партнерства значною мірою залежить від рівня комунікації між суб’єктами соціальної роботи. Респонденти наголошували на необхідності:

- регулярного проведення спільних заходів;
- покращення інформаційного обміну;
- залучення громадськості до прийняття рішень;
- розвитку міжсекторальної взаємодії.

Більшість опитаних зазначили, що соціальне партнерство у громаді потребує подальшого розвитку та модернізації.

У результаті проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що соціальне партнерство у громаді є важливим механізмом вирішення соціальних проблем населення. Найбільш активно партнерська взаємодія реалізується у сфері підтримки сімей, внутрішньо переміщених осіб та організації соціальної допомоги.

Водночас дослідження виявило низку проблем, серед яких недостатнє фінансування, слабка міжвідомча взаємодія та недостатній рівень інформування населення.

У ході дослідження також було визначено основні форми партнерської взаємодії у громаді.

Таблиця 2.4

Форми соціального партнерства у громаді

Форми взаємодії	**% респондентів**
Спільні соціальні заходи	78%
Обмін інформацією	71%
Консультації між установами	63%
Спільні соціальні проєкти	52%
Проведення тренінгів та семінарів	46%

Результати дослідження показали, що найбільш поширеною формою соціального партнерства є проведення спільних соціальних заходів. До таких заходів належать благодійні акції, гуманітарні ініціативи, соціальні кампанії та заходи підтримки населення.

Достатньо поширеним є також обмін інформацією між установами та проведення консультацій. Проте спільна проєктна діяльність та організація навчальних заходів здійснюються менш активно.

Це свідчить про те, що партнерська взаємодія у громаді потребує більш системного характеру та розвитку довготривалих форм співпраці.

Одним із важливих аспектів дослідження стало визначення основних проблем організації соціального партнерства.

Таблиця 2.5

Основні проблеми організації соціального партнерства

Проблема	**% респондентів**
Недостатнє фінансування	84%
Слабка міжвідомча взаємодія	72%
Недостатній рівень інформування населення	65%
Низька активність громадських організацій	47%
Брак кваліфікованих кадрів	43%

Аналіз результатів дослідження засвідчив, що найбільш актуальною проблемою організації соціального партнерства є недостатнє фінансування соціальних програм та проєктів. Брак фінансових ресурсів обмежує можливості реалізації соціальних ініціатив та впливає на якість надання соціальних послуг.

Важливою проблемою респонденти також визначили слабку міжвідомчу взаємодію. Учасники дослідження зазначали, що недостатня координація діяльності між установами ускладнює оперативне вирішення соціальних проблем населення.

Значна частина респондентів вказала на недостатній рівень інформування населення щодо соціальних послуг та програм підтримки. Це свідчить про необхідність активізації інформаційно-просвітницької роботи у громаді.

Таким чином, результати емпіричного дослідження дозволили встановити, що соціальне партнерство у громаді функціонує на достатньому рівні, однак потребує подальшого вдосконалення.

2.3. Рекомендації щодо вдосконалення соціального партнерства у громаді

На основі результатів дослідження було розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності соціального партнерства у громаді:

- посилення координації між установами;
- створення спільних соціальних програм;
- розширення участі громадських організацій;
- залучення грантового фінансування;
- проведення інформаційно-просвітницьких заходів;
- підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

Доцільним є створення координаційного центру соціального партнерства при органах місцевого самоврядування, який забезпечуватиме узгодження діяльності різних суб'єктів соціальної роботи.

Також важливим напрямом є впровадження сучасних цифрових інструментів комунікації між установами та мешканцями громади.

Розроблені рекомендації спрямовані на вдосконалення системи соціального партнерства, активізацію співпраці між суб'єктами соціальної роботи та підвищення ефективності соціальних послуг у громаді.

Результати проведеного дослідження дали можливість визначити основні напрями вдосконалення організації соціального партнерства у громаді.

Одним із пріоритетних напрямів є посилення міжвідомчої взаємодії між суб'єктами соціальної роботи. З цією метою доцільним є створення координаційних груп або робочих команд, до складу яких входитимуть представники соціальних служб, закладів освіти, громадських організацій, медичних установ та органів місцевого самоврядування.

Важливим напрямом удосконалення соціального партнерства є розвиток інформаційної взаємодії між установами. Доцільним є впровадження сучасних цифрових засобів комунікації, створення спільних інформаційних платформ та електронних баз даних для обміну інформацією щодо надання соціальних послуг.

З метою підвищення ефективності соціального партнерства необхідно активізувати участь громадських організацій у реалізації соціальних програм та проєктів. Громадські організації можуть виступати важливими партнерами у наданні соціальної допомоги, організації волонтерської діяльності та реалізації благодійних ініціатив.

Одним із важливих напрямів є також залучення додаткових фінансових ресурсів шляхом участі у грантових програмах, міжнародних проєктах та конкурсах соціальних ініціатив.

Для підвищення якості соціального партнерства доцільним є проведення спільних тренінгів, семінарів та навчальних заходів для фахівців соціальної сфери. Це сприятиме розвитку професійної компетентності працівників та вдосконаленню навичок міжвідомчої взаємодії.

Важливим завданням є підвищення рівня інформування населення щодо діяльності соціальних служб та можливостей отримання соціальної допомоги. З цією метою доцільно проводити інформаційні кампанії, використовувати соціальні мережі та офіційні інформаційні ресурси громади.

Отже, реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності соціального партнерства у громаді, покращенню координації діяльності між суб’єктами соціальної роботи та підвищенню якості надання соціальних послуг населенню.

У результаті проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що соціальне партнерство є важливим механізмом вирішення соціальних проблем громади та забезпечення ефективної взаємодії між суб’єктами соціальної роботи.

Результати дослідження показали, що найбільш активно соціальне партнерство реалізується у сфері підтримки сімей, допомоги внутрішньо переміщеним особам та організації благодійних заходів.

Водночас було виявлено низку проблем, серед яких недостатнє фінансування соціальних програм, слабка міжвідомча взаємодія, недостатній рівень інформування населення та недостатня активність окремих громадських організацій.

Проведене дослідження дозволило визначити основні напрями вдосконалення соціального партнерства у громаді, зокрема посилення координації між установами, розвиток інформаційної взаємодії, залучення додаткових ресурсів та підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

Таким чином, поставлені завдання дослідження були виконані, а результати емпіричного дослідження можуть бути використані у практичній діяльності суб’єктів соціального партнерства громади.

ВИСНОВКИ

1. *Розкрито теоретичні засади соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин*. Встановлено, що соціальне партнерство є важливим механізмом взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками, спрямованим на забезпечення соціальної стабільності, узгодження інтересів сторін та регулювання соціально-трудових відносин. Визначено основні принципи соціального партнерства, серед яких співробітництво, добровільність, відповідальність та взаємна довіра.

Отже, соціальне партнерство у соціальній роботі слід розглядати як системну форму організації взаємодії суб'єктів соціальної політики, спрямовану на забезпечення комплексного підходу до розв'язання соціальних проблем громади.

2. *Проаналізовано соціальне партнерство як чинник соціально-економічного відновлення та сталого розвитку України*. З'ясовано, що ефективна партнерська взаємодія між органами влади, громадськими організаціями, бізнесом та соціальними установами сприяє розвитку соціальної сфери, підвищенню рівня соціального захисту населення та подоланню наслідків соціально-економічних криз. Встановлено, що соціальне партнерство є важливим інструментом забезпечення сталого розвитку територіальних громад та підтримки соціально вразливих категорій населення.

Соціальне партнерство постає як комплексна правова платформа для забезпечення сталого розвитку та післявоєнного відновлення країни, що поєднує ресурси, цінності та цілі працівників, роботодавців і держави, сприяючи управлінській стійкості, соціальній злагоді та досягненню цілей сталого розвитку в умовах сучасних трансформацій, координує зусилля всіх сторін задля досягнення регіональних і національних пріоритетів сталого розвитку.

3. *Охарактеризовано соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді*. Визначено, що ефективна взаємодія між суб'єктами соціальної роботи забезпечує підвищення якості соціальних послуг, сприяє оперативному реагуванню на потреби

населення та створює умови для комплексної підтримки різних категорій громадян. Встановлено, що важливу роль у реалізації соціального партнерства відіграють органи місцевого самоврядування, соціальні служби, заклади освіти, громадські та благодійні організації.

Ефективність соціального партнерства залежить від рівня довіри між суб'єктами, наявності ресурсного забезпечення, професійної компетентності фахівців та системи оцінювання результатів діяльності.

Отже, соціальне партнерство у територіальній громаді є складним багаторівневим процесом, що потребує системного управління та наукового обґрунтування.

4. *Проведено емпіричне дослідження особливостей організації соціального партнерства у громаді та розроблено практичні рекомендації щодо його вдосконалення.*

У процесі дослідження було виявлено особливості організації соціального партнерства у громаді, визначено основні напрями партнерської взаємодії та проблеми її функціонування.

Результати дослідження засвідчили, що найбільш актуальними проблемами є недостатнє фінансування соціальних програм, слабка міжвідомча взаємодія та недостатній рівень інформування населення. На основі отриманих результатів було розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення соціального партнерства у громаді, зокрема посилення координації між установами, розвиток інформаційної взаємодії, залучення громадських організацій та підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

Результати дослідження показали, що найбільш активно соціальне партнерство реалізується у сфері підтримки сімей, допомоги внутрішньо переміщеним особам та організації благодійних заходів.

Водночас було виявлено низку проблем, серед яких недостатнє фінансування соціальних програм, слабка міжвідомча взаємодія, недостатній

рівень інформування населення та недостатня активність окремих громадських організацій.

Проведене дослідження дозволило визначити основні напрями вдосконалення соціального партнерства у громаді, зокрема посилення координації між установами, розвиток інформаційної взаємодії, залучення додаткових ресурсів та підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

Таким чином, поставлені завдання дослідження були виконані, а результати емпіричного дослідження можуть бути використані у практичній діяльності суб'єктів соціального партнерства громади.

З метою підвищення ефективності соціального партнерства необхідно активізувати участь громадських організацій у реалізації соціальних програм та проєктів. Громадські організації можуть виступати важливими партнерами у наданні соціальної допомоги, організації волонтерської діяльності та реалізації благодійних ініціатив.

Одним із важливих напрямів є також залучення додаткових фінансових ресурсів шляхом участі у грантових програмах, міжнародних проєктах та конкурсах соціальних ініціатив.

Для підвищення якості соціального партнерства доцільним є проведення спільних тренінгів, семінарів та навчальних заходів для фахівців соціальної сфери. Це сприятиме розвитку професійної компетентності працівників та вдосконаленню навичок міжвідомчої взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов Л. К. Азарова Т. В. Центр місцевої активності для розвитку громад. Кіровоград: ІСКМ, 2012. 144 с.

2. Аналітичний звіт дослідження інструментів залучення активних мешканців, НУО (у т.ч. регіональних), які можуть бути використані для участі у процесах відбудови. Київ. серпень 2023. 27 с. URL: https://drive.google.com/file/d/128wkhMp_pDo6YVs8czECc1GnIWcZtyG/view

3. Арсентьєва О.С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права: збірник наукових праць*, Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2009. № 15. С. 219–228.

4. Беновська Б. Соціальна інфраструктура територіальних громад: інтереси стейкхолдерів. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 69. № 2. С. 14–23.

5. Бондар А.В. Розроблення механізму партнерства влади, бізнесу та громади для реалізації екологоорієнтованих проектів. монографія. *Суми: Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*, № 4. 2016. 21-27 с.

6. Брайльовський І.А. Державно-приватне партнерство: методологія, теорія, механізми розвитку: автореф. дис. канд. док. екон. наук: 08.00.01. Харків, 2015. 43 с.

7. Бурак В.Я. Соціальний діалог чи соціальне партнерство: співвідношення понять. Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матер. *Всеукр. наук.-практ. конф.*, м. Харків, 25 листопада 2011 р. Харків: ХНУВС, 2011. С. 35–37.

8. Василюк С.В. Аналіз розвитку соціального партнерства в Україні. *Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна*. 2007. № 19. С. 245–246.

9. Васюта В.Б. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 240–245.

10. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. Та голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

11. Врядування у європейських агломераціях / метрополіях. *Дослідження. Центр експертизи доброго врядування*. Страсбург. 16 грудня 2022 р. URL: https://decentralization.ua/uploads/library/file/868/Overview_Governance-ofEuropean-metropolitan-areas_CEGGPAD20227_Ukr.pdf

12. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82–86.

13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання, 2007. 559 с.

14. Громадська Н. А. Соціальний діалог як інструмент впровадження державної соціальної політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук. Миколаїв, 2008. 19 с.81

15. Дегтярьов А.В., Косач І. А. Розвиток державно-приватного партнерства в умовах децентралізації влади в Україні: монографія. Чернігів: *електронне видання Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. 8 с. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/4.pdf

16. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: *актуальні проблеми теорії і практики*: монографія. Донецьк, 2007. 404 с.

17. Дорох В. В., Черній О. В. Форми участі громадськості в процесах прийняття рішень: *Навч.-метод. посіб*. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018. 104 с.

18. Дутко Н.Г. Державно-приватне партнерство: перспективи розвитку. Інвестиції: практика та досвід № 4/2020. 2020. 114 с.

19. Єрмакова Ж.А. Форми соціально-економічного партнерства держави та бізнесу в регіонах країни. *Ефективна економіка*. 2016. № 2. С. 13– 16.

20. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. К.: *Українська академія державного управління при Президентові України*, 2000. 200 с.

21. Задорожний Г. В., Коврига О., Смоловик В. В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства. Харків: Вид-во ХІГМ, 2000. 192 с.

22. Звіт за результатами роботи програми USAID DOBRE. Як територіальні громади можуть покращити залучення й підтримку розвитку місцевого бізнесу. збірник. Київ. 2022. 50 с.

23. Зезюліна К., Овчаренко О. Практики діалогу для порозуміння та участі. Як залучати та надихати на зміни у громадах?. збірник. Київ. 2023. 140 с.

24. Зезюліна К., Овчаренко О., Плоский К. Практики діалогу для порозуміння та участі. Як залучати та надихати на зміни у громадах?: посібник. Вересень 2023. 140 с. URL: https://decentralization.ua/uploads/library/file/866/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.%D0%94%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3.pdf

25. Камашев А. В. Соціальне партнерство як інструмент розвитку інфраструктурного забезпечення територіальних громад. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2023. № 5. С. 30–38.

26. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 118–123.

27. Кинько Е. М. Інститут соціального партнерства в Україні: параметри становища і проблеми розвитку. *Економічний простір*. 2008. № 14. С. 92–99.

28. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 10. С. 74–79.

29. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2005. 230 с.

30. Коляда М. Співвідношення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*. № 4 (12). 2013. С. 291–296.82

31. Комарницька Г. О. Вітчизняний досвід державно-приватного партнерства в умовах розвитку інвестиційно – інноваційної діяльності: монографія. *Причорноморські економічні студії*. Вип.44. 2019. 43-48 с.60

32. Крижаиівський А. Ф. Громадянське суспільство і механізм дії права: проблеми співвідношення і взаємодії. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр.* Одеса: Юридична література. 2003. Вип. 21. С. 22–27.

33. Лісова Н. І. Соціальне партнерство як основа державно-громадського управління загальною середньою освітою. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2016. Вип. 54. С. 183–191.

34. Макара О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. Вісник ТНЕУ. 2009. № 2. С. 37–44.

35. Махначова Н. Роль соціального партнерства в громаді в умовах децентра лізації. Ефективна економіка. 2018. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6404.

36. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. 188 с.

37. Мещан І. В. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, 2016. Вип. 7. С. 46–54.

38. Мещан І. В. Соціальне партнерство в наданні соціальних послуг населенню: світовий досвід і перспективи для України: монографія. *Науково-теоретичний альманах «Грані»* Т. 20. № 2(142) .2017. 43-48 с.

39. Миколаєць А. П. Механізм міжсекторного соціального партнерства в системі публічного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2019. № 1. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1366 (дата звернення: 17.09.2024).

40. Миколаєць А. П. Підходи до розвитку міжсекторного соціального партнерства в системі публічного управління. монографія. Держава та регіони. Серія: Державне управління №4 (64). 2018. 107 – 110 с.

41. Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л. Соціальне партнерство як виклик сьогодення. *Політичний менеджмент*. 2005. № 2. С. 46–54.

42. Нікітенко Л. О., Грабар О. С. Партисипативна та представницька демократія. *Нове українське право*. 2021. Вип. 6. С. 126–130.

43. Олефіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2013. № 9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=631.83

44. Офіційний веб-сайт міжнародної Ініціативи «Партнерство «Відкритий Уряд» URL: https://www.opengovpartnership.org/

45. Повалій Т. Л. Бойко О. П. Соціальне партнерство та професійні комунікації в роботі менеджера соціокультурної діяльності : навчальний посібник. *Суми : Сумський державний університет*, 2021. 241 с.

46. Про затвердження Методики аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства: наказ Міністерства економіки України від 14.12.2021 р. №1067 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0109-22#Text

47. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування Методики виявлення ризиків здійснення державно-приватного партнерства, їх оцінки та визначення форми управління ними: наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 07.06.2016 р. №944 URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0944731-16#Text62

48. Про затвердження плану дій із впровадження Ініціативи “Партнерство «Відкритий Уряд» у 2021-2022 роках: Розпорядження КМУ від 24.02.2021 № 149-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/149-2021-%D1%80#Text

49. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text.2862-

50. Пустовіт Ж. М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні: автореф. дис .....канд. юрид. наук: 12.00.02. К., 2001. 16 с.

51. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство: навчальнометодичний посібник. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.

52. Савчук Л.М. Функції соціального партнерства. *Науковий вісник УМО*. Серія: Економіка та управління. 2016. Вип. 2. С. 726–729.

53. Саприкіна М. Міжсекторне партнерство: ефективність vs практика. *Громадянське суспільство*. 2011. № 1 (15). С. 93–104.

54. Семігіна Т. Робота в громаді: практика і політика. К.: *Видавничий дім «КМ Академія»*, 2004. 288 с.

55. Сімак С.В. Інституційний розвиток публічно-приватного партнерства: досвід країн світу. *Вісник Академії митної служби України*. Серія: Державне управління. Дніпропетровськ: Вид-во Академії митної служби України. № 2 (13). 2015. 103-112 с.

56. Соціальне партнерство в громаді. URL: https://iscm.org.ua/uk/2012/07/30/sotsialne-partnerstvo-v-gromadi-2/.84

57. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія; за заг. ред. В. Ф. Мартиненка. Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2009. 252 с.

58. Соціальне партнерство і соціальна відповідальність як необхідність для України. URL: https://lb.ua/blog/inna_silantieva/362317_sotsialne_partnerstvo_i_sotsialna.html.

59. Стан здійснення державно-приватного партнерства в Україні. Офіційний сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=ukUA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini

60. Статут Міжнародної організації праці. URL:https://ips.ligazakon.net/document/MU19K01U.

61. Ткаченко О., Синяк Д., Якуніна О. Успішні практики взірцевих громад. збірник. Київ. 2021. 83 с.

62. Уряд затвердив перший перелік проектів, що фінансуватимуться з ДФРР у 2019 році. URL: https://www.oblradack.gov.ua/uryad-zatverdiv-pershiy-perelikproektiv-scho-finansuvatimutsya-z-dfrr-u-2019-roci.

63. Шкурат М.Є. Використання «японської моделі» управління персоналом в ТНК. *Економіка і організація управління*. 2016. № 2 (22). С. 282–290.

64. EIB Working Paper 2023/04 - Complementarities between local public and private investment in EU regions. DOI: 10.2867/644514. 04.08.2023. 36 p. URL: https://www.eib.org/en/publications/20230247-economics-working-paper-2023-04

65. European Investment Bank, EPEC guide to Public-Private Partnerships, European Investment Bank, 2021. URL: https://data.europa.eu/doi/10.2867/8101

66. European Union Agency for Cybersecurity, Public private partnerships (PPP) – *Cooperative models, European Network and Information Security Agency*, 2017. URL: https://data.europa.eu/doi/10.2824/076734

67. Green Paper on public-private partnerships and Community law on public contracts and concessions URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a3f02f-ab6a-47ed-b6b2-7de60830625e/language-en

68. Grzegorz Gorzelak The eastern horizon – A regional perspective. ISBN:978-92-861-4726-5. 13.10.2022. 62 p. URL: https://www.eib.org/en/publications/eib-big-ideas-the-eastern-horizon

69. Investing in nature-based solutions. DOI: 10.2867/031133 08.06.2023. 144 p. URL: https://www.eib.org/en/publications/20230095-investing-in-nature-basedsolutions