



УДК 331

**REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT  
OF SOCIAL POLICY IMPLEMENTATION**  
**РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ**

**Kostyshina T. A. / Костишина Т. А.**  
*d.e.s., prof. / д.е.н., проф.*

ORCID: 0000-0003-4776-5150

**Tuzhilkina O. V. / Тужилкіна О. В.**  
*s.e.s., as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0001-6866-8056

**Kostyshina A. I. / Костишина А. І.**  
*ass. prof./асистент*

ORCID: 0000-0002-0716-4468

**Golubets V. V. / Голубець В. В.**  
*postgraduate*

**Krasiuk R. R. / Красюк Р. Р.**  
*postgraduate*

*Poltava University of Economics and Trade, Poltava, Kovalya, 3, 36000*  
*Полтавський університет економіки і торгівлі, Полтава, Ковалю, 3, 36000*

**Анотація.** У статті розглядаються особливості соціально-трудова відносин в контексті забезпечення реалізації соціальної політики в умовах воєнного стану. Визначені рівні управління та етапи регулювання соціально-трудова відносин. Обґрунтовано впровадження нового для України типу трудова відносин – платформну зайнятність. Визначені сутність та основні характеристики платформної економіки. Представлені основні чинники, які суттєво впливають на формування та розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві. Розкрита сутність соціальної політики, як важливої складової внутрішньої політики держави в умовах змін відповідно до Закону України «Про організацію трудова відносин в умовах воєнного стану». Виявлено вплив глобалізації світової економіки на розвиток соціально-трудова відносин. Запропоновані чинники, від яких залежить процес формування та реалізації соціально-трудова відносин. Визначені нормативно-правові акти, які забезпечують відповідність національного законодавства європейським стандартам.

**Ключові слова:** праця, платформна зайнятність, платформна економіка, регулювання, соціально-трудова відносини, соціальна політика.

### **Вступ.**

В сучасних умовах змін, які пов'язані з військовими діями в Україні, питання регулювання соціально-трудова відносин стали найбільш актуальними та своєчасними. Це пояснюється зниженням якості трудового життя та якості життя населення різних регіонів України: відсутність зайнятості, зниження рівня заробітної плати, соціальних гарантій. Таке становище вимагає досліджень щодо удосконалення реалізації соціальної політики з метою забезпечення регулювання соціально-трудова відносин та її відповідності європейським стандартам.

### **Основний текст.**

Категорія «соціально-трудова відносини» вперше почала використовуватися на початку 80-х рр. ХХ ст. і міцно увійшла в сучасну термінологію. Методологія регулювання соціально-трудова відносин



спирається на використання загальних і специфічних принципів, оцінку впливу внутрішніх і зовнішніх чинників, передбачає застосування інструментарію, що дає змогу оцінити цей вплив. Регулювання розглядається як функція управління, яка забезпечує функціонування економічних процесів в рамках заданих параметрів, тому регулювання соціально-трудових відносин, на нашу думку, це цілеспрямований вплив, що забезпечує підтримку або зміну форм і методів взаємодії між учасниками цих відносин. Регулювання соціально-трудових відносин має здійснюватися на всіх рівнях управління (державному, регіональному, внутрішньофірмовому) і включати такі етапи:

- 1) постановка мети виходячи з виявленої проблеми;
- 2) обґрунтування критеріїв регулювання;
- 3) проведення аналізу фактичного стану для виявлення відповідності встановленим критеріям;
- 4) оцінка виявлених відхилень;
- 5) розробка заходів щодо усунення небажаних наслідків з контролем за їх виконанням.

Наразі загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин формуються на міжнародному рівні і задекларовані в документах Міжнародної організації праці (МОП), що закріплюють основні права людини і принципи в сферах зайнятості, соціального захисту, прав трудящих і соціального діалогу.

Проект МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» (2020-2023 рр.) спрямований на сприяння безпечній, здоровій та задекларованій праці в Україні. Його очікуваним результатом у близькій перспективі є покращення дотримання Україною основних міжнародних і європейських норм із безпеки і здоров'я на роботі (БЗР) та трудових відносин. За реалізації проекту очікується досягнення таких результатів:

- створення правової бази з БЗР і трудових відносин, що максимально наближена до міжнародних і європейських норм;
- створення системи та процедури для виконання функцій інспекції праці.

Проект опирається на здобутки попереднього Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» в Україні. [1]. Новий Проект побудований на його здобутках, суттєво впливає на реалізацію та розвиток соціально-трудових відносин в сучасних умовах.

Враховуючі реалії воєнного стану в Україні набуло поширеного обговорення питань щодо сприяння держави у створенні майданчиків для надавачів та отримувачів послуг, які можуть значно скоротити рівень безробіття в Україні, зокрема, в період повоєнного відновлення.

Йдеться про новий для України тип трудових відносин – платформну зайнятість.

Платформна зайнятість – це такий тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні розмістити запит на виконання певного завдання, а іншій – виконати це завдання відповідно до власних компетенцій. Через інтернет-майданчики люди знаходять роботу, створюють колективи,



виконують проекти. Такий тип зайнятості стає сьогодні одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці.

Розглянемо сутність та основні характеристики платформної економіки.

По-перше, платформна економіка сприяє зростанню зайнятості, а отримання доходів через платформи загалом знижує рівень безробіття, що особливо важливо в умовах війни та в період повоєнного відновлення. За даними Бюро статистики праці США, 90 % нових робочих місць у Америці створила саме платформна економіка. У КНР ця економіка забезпечує третину приросту робочих місць;

По-друге, платформна економіка дозволяє використовувати працю висококваліфікованих фахівців, які живуть у будь-якій точці світу і тим самим запобігає трудовій міграції. Щоб працювати в цікавому проекті, не потрібно їхати зі своєї країни. Наприклад, німецька платформа Twago об'єднала 90 тисяч IT-фахівців. Компанія Weichai Power (КНР) розробила всесвітню платформу, яка дала можливість проводити спільні дослідження у галузі створення нових двигунів. Це дозволило прискорити дослідження на третину.

По-третє, платформи дають змогу поєднання праці та освіти. Велика кількість працівників цифрових платформ можуть працювати неповний тиждень. Таким чином студенти можуть працювати та навчатися, вибудовуючи власну освітню траєкторію і свою зайнятість. 25% опитаних працівників платформ у Великій Британії та 20 % у США вказали як причину своєї роботи на платформах здобуття освіти. Через платформи студент може відразу поринути у професійне середовище. Пошук першого робочого місця для багатьох людей перестає бути проблемою.

По-четверте, платформи як дистанційний механізм розширюють можливості праці людей, які мають соціальні та медичні обмеження та не можуть працювати повний день: це молоді мами, особи з інвалідністю, працездатні пенсіонери. У Великій Британії у віковій групі 50+ за рахунок платформ забезпечується зростання зайнятості на 20–35 %.

По-п'яте, платформи дають можливість отримати роботу низькокваліфікованим працівникам. У Фінляндії до 2030 р. понад 23 % офіціантів, продавців, бухгалтерів, водіїв таксі найматимуться через платформи.

По-шосте, платформи надають доступ шукачу роботи до більшої кількості потенційних роботодавців. Це збільшує можливості фахівців вигідно продати свої компетенції [2].

Формування та розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві відбувається під впливом певних чинників, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом.

До основних чинників слід віднести такі:

- ✓ особливості соціальної політики;
- ✓ глобалізацію економіки;
- ✓ розвиток суспільної праці та виробництва;
- ✓ життєвий цикл розвитку підприємства (організації) [3];
- ✓ розвиток соціального діалогу;



- ✓ нормативно-правову базу щодо соціально-трудових відносин;
- ✓ гуманізацію праці;
- ✓ якість трудового життя та якість життя населення (доповнено авторами).

Розглянемо важливість основних складових розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах.

Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

Соціальна політика характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільностей.

Визначальною у соціальній політиці є діяльність держави, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та задоволення соціальних потреб людини.

З 24 лютого 2022 р. відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Україні введено режим воєнного стану [4].

24 березня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022 [5], відповідно до ст. 10 якого вносяться такі положення.

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Соціальна політика представляє собою синтез декількох напрямів державної політики, зокрема політики у сфері праці, соціально-трудових відносин; політики доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці, міграційної політики; політики у соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики та ін.

З метою розкриття впливу глобалізації світової економіки на розвиток соціально-трудової сфери 86-а сесія Міжнародної конференції праці у Женеві ще 18.06.1998 р. прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації

В документі зазначено чотири основні засади, яких усі держави-члени



МОП повинні дотримуватися, а саме:

- свобода об'єднання та дійсне визнання права на ведення колективних переговорів;
- усунення усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- заборона дитячої праці;
- недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості [6].

Чинником, що визначає процес формування та розвитку соціально-трудових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зросту продуктивності праці та ін.

У процесі формування соціально-трудових відносин проявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від:

- основних характеристик соціально-трудових відносин;
- стратегії та політики розвитку;
- кадрової політики;
- професійної соціалізації;
- життєвого циклу розвитку суб'єкту господарювання.

Враховуюче вище зазначене підкреслюємо, що на шляху до членства в ЄС Україна активно приводить нормативно-правові акти у різних сферах національного законодавства у відповідність до європейського стандарту. Станом на 2023 р. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів визначений головним у опрацюванні декілька «євроінтеграційних» законопроектів, зокрема:

- проєкт Закону про колективні угоди та договори за реєстр. № 7628 ;
- проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю за реєстр. № 5344-д;
- проєкт Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо правонаступництва у трудових відносинах за реєстр. № 8244;
- проєкт Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин за реєстр. № 5054-1 [7].

### **Висновки.**

Таким чином, запропоновані напрями та заходи регулювання соціально-трудових відносин сприятимуть реалізації соціальної політики, забезпеченню платоспроможності населення, створенню нормативно-правової бази у відповідності до європейських стандартів, поєднанню праці та освіти, розвитку платформної зайнятості, розширенню можливості праці людей, які мають соціальні та медичні обмеження, що суттєво впливатиме на реалізацію професійних компетенцій працівників, розвитку ринку праці, осучасненню відносин між претендентами на працю та потенційними роботодавцями, забезпеченню гідних умов трудового життя в умовах змін.

Такі висновки дають підстави для подальших досліджень в соціально-трудовій сфері, для пошуку інших напрямів регулювання соціально-трудових відносин та реалізації соціальної політики.



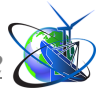


### Література:

1. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. – URL: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang--uk/index.htm>
2. Депутати планують запровадити новий вид трудових відносин – платформну зайнятість. – URL: <https://profpressa.com/news/deputati-planuiut-zaprovadzhennia-novogo-vidu-trudovikh-vidnosin-platformnu-zainiatist>
3. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудова відносина: навч. посіб. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с. – с. 48.
4. Закон України від 12.05.2015 «Про правовий режим воєнного стану» № 389-VIII від 12.05.2015. – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T150389>
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022). – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації. – URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf)
7. Депутати планують осучаснити КЗпП <https://profpressa.com/news/deputati-planuiut-osuchasniti-kzpp>
8. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. Основні тенденції змін соціально-трудова відносин в Україні в сучасних соціально-економічних умовах / Л. В. Степанова, О. В. Тужилкіна. // Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економіка». – 2020. № 2 (98). С. 35-42. – URL: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/16495>

### References:

1. Na shliakhu do bezpechnoi, zdorovoi ta zadeklarovanoi pratsi v Ukraini. – URL: <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/lang--uk/index.htm>
2. Deputaty planuiut zaprovadyty novyi vyd trudovykh vidnosyn — platformnu zainiatist. – URL: <https://profpressa.com/news/deputati-planuiut-zaprovadzhennia-novogo-vidu-trudovikh-vidnosin-platformnu-zainiatist>
3. Umanskyi O. M., Sumtsov V. H., Hordiienko V. D. (2003) Sotsialno-trudovi vidnosyny: navch. posib. – Luhansk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia,. – 480 s. – s. 48.
4. Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 «Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu» № 389-VIII vid 12.05.2015. – URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T150389>
5. Zakon Ukrainy «Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu» (iz zminamy, vnesenymy zghidno iz Zakonom № 2352-IX vid 01.07.2022). – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Deklaratsiia MOP pro sotsialnu spravedlyvist v tsiliakh spravedlyvoi hlobalizatsii. – URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf)
7. Deputaty planuiut osuchasnyty KZpP <https://profpressa.com/news/deputati-planuiut-osuchasniti-kzpp>
8. Stepanova L. V., Tuzhylkina O. V. (2020) Osnovni tendentsii zmin sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini v suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh / L. V. Stepanova, O. V. Tuzhylkina. // Naukovyi visnyk PUET. Seriiia «Ekonomika». – № 2 (98). S. 35-42. – URL: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/16495>



**Abstract.** *The article examines the peculiarities of social and labor relations in the context of ensuring the implementation of social policy in the conditions of martial law. Levels of management and stages of regulation of social and labor relations are defined. The introduction of a new type of labor relations for Ukraine - platform employment - is substantiated. The essence and main characteristics of the platform economy are defined. The main factors that significantly affect the formation and development of social and labor relations in society are presented. The essence of social policy is revealed as an important component of the state's internal policy in the conditions of changes in accordance with the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law". The impact of the globalization of the world economy on the development of social and labor relations has been revealed. Proposed factors on which the process of formation and implementation of social and labor relations depends. Normative legal acts that ensure compliance of national legislation with European standards are defined.*

**Key words:** *work, platform employment, platform economy, regulation, social and labor relations, social policy.*