

DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54\(2\).40-49](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54(2).40-49)
УДК 331.101:338.24

Любов ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА¹

док. екон. наук, професор
ORCID: 0000-0002-2063-5738

Володимир ЛИЧ¹

док. екон. наук, професор
ORCID: 0000-0001-9024-1593

Наталія ГОЛОВАЧ²

канд. пед. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-6215-6575

¹Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

²ПРАТ «ВНЗ Міжрегіональна Академія управління персоналом», м. Київ

РОЛЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ДОСЯГНЕННІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Стаття присвячена теоретико-методичному й прикладному обґрунтуванню ролі модернізації соціально-трудоових відносин у досягненні цілей сталого соціально-економічного розвитку України. У роботі показано, що якість СТВ визначає здатність економіки забезпечувати гідну працю, інклюзивність, продуктивність і соціальну згуртованість, а отже — швидкість і стійкість повоєнної відбудови. Систематизовано проблеми: застарілі регуляторні підходи, висока частка неформальної зайнятості, низька платіжна дисципліна й гендерний розрив в оплаті, слабкість механізмів соціального діалогу, дефіцит навичок у контексті цифрової та «зеленої» трансформації.

Узагальнено сучасні наукові підходи та міжнародні практики, зокрема концепції «гідної праці», «флексік'юриті» та «справедливого переходу», які пропонують баланс між гнучкістю та соціальною безпекою й задають рамку для інституційного оновлення СТВ. Доведено, що модернізація СТВ має здійснюватися одночасно в економічному, соціальному та екологічному вимірах: через справедливий й прозорий систему винагород, посилений соціальний захист, розвиток колективно-договірної регулювання і тристороннього партнерства, а також через інструменти активної політики зайнятості та навчання впродовж життя.

Запропоновано логіко-структурну модель модернізації, яка інтегрує правові, інституційні, організаційно-управлінські й освітні рішення: оновлення трудового законодавства на засадах «флексік'юриті»; розширення повноважень і відповідальності сторін соціального діалогу; запровадження Національної програми гідної праці; інвестиції у людський капітал (мікрокваліфікації, ваучери на навчання, дуальна освіта); цифрову трансформацію HR-процесів; інклюзивні програми інтеграції ветеранів.

Новизна статті полягає у поєднанні інституційного та

компетентнісного підходів із проєктно-орієнтованою логікою реалізації, що дозволяє конвертувати стратегічні принципи у конкретні інструменти політики та практики підприємств. Практична значущість — у сформованих пріоритетах та індикаторах оцінювання для проєктування програм модернізації СТВ у повоєнній відбудові та наближення до стандартів ЄС.

Ключові слова: соціально-трудові відносини; сталий розвиток; оплата праці; гідна праця; соціальний діалог; інвестиції; тарифно-договірне регулювання; людський капітал; мотивація персоналу; продуктивність; політика зайнятості; ринок праці.

Актуальність теми дослідження. В умовах глобальних динамічних змін концепція сталого соціально-економічного розвитку набуває особливої актуальності та виступає ключовим орієнтиром для національних економік. Цілі сталого розвитку визначають стратегію прогресу, що забезпечує збалансоване поєднання економічного зростання, соціальної інклюзії та екологічної відповідальності. У цій парадигмі центральне значення набувають соціально-трудові відносини (СТВ), які виступають потужним механізмом стимулювання економічного та соціального розвитку.

Застарілі підходи до організації та регулювання соціально-трудомих відносин, що не відповідають сучасним викликам, генерують низку негативних соціально-економічних наслідків. Вони сприяють поширенню бідності, посиленню соціальної стратифікації, стримуванню інноваційної активності та недооцінці значення людського капіталу, що прямо суперечить цілям і принципам сталого соціально-економічного розвитку.

Постановка проблеми. Соціально-трудомих відносини в Україні характеризуються численними структурними проблемами, які не узгоджуються з вимогами сталого соціально-економічного розвитку. Застарілі механізми регулювання трудових процесів стримують інноваційний розвиток, знецінюють людський капітал та поглиблюють соціальну нерівність. В умовах повоєнного відновлення та інтеграції до європейського простору постає нагальна необхідність модернізації СТВ як ключового чинника формування стабільної, конкурентоспроможної та соціально орієнтованої економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика модернізації соціально-трудомих відносин у контексті сталого соціально-економічного розвитку широко представлена в сучасних українських дослідженнях. Зокрема, О. М. Поплавська та Д. С. Ходацький [10] актуалізують інтеграцію СТВ у досягнення цілей сталого розвитку, підкреслюючи необхідність узгодження соціального партнерства й інституційних механізмів зі стратегічними цілями державної політики. І. М. Кравець [7] обґрунтовує роль інноваційного розвитку економіки у трансформації СТВ, акцентуючи на механізмах підвищення продуктивності праці та результативної зайнятості. Концепція

«флексік'юриті» Н. А. Азьмук [1] пропонує збалансувати гнучкість ринку праці із соціальною захищеністю, що є необхідним у фазі структурних змін. А. М. Колот та О. О. Герасименко [6] аналізують природу глобальних зрушень ХХІ століття та окреслюють нові можливості, обмеження й виклики для соціально-трудоного розвитку, які вимагають оновлення форм регулювання і партнерства. Інституційну рамку модернізації посилюють положення І. Л. Петрової та В. В. Близнюк [11], де визначено засади розвитку ринку праці, інструменти політики зайнятості та напрями інституційних реформ. Водночас прикладний аспект трансформацій демонструють напрацювання С. М. Пилипенка [8] щодо специфіки обліку оплати праці в умовах воєнного стану, що відображає адаптацію СТВ до надзвичайних обставин і нових регуляторних вимог. Сукупно ці підходи формують методологічне підґрунтя для поєднання інституційних реформ, інноваційних драйверів та соціального діалогу як ключових векторів модернізації СТВ у повоєнній відбудові та на шляху євроінтеграції України, водночас окреслюючи потребу у прикладних методичних рішеннях для вимірювання ефективності, стимулювання продуктивності та забезпечення соціальної справедливості.

Незважаючи на значний науковий доробок зазначених авторів, актуальною залишається проблема інтеграції теоретичних положень у практику модернізації соціально-трудоних відносин, особливо в умовах повоєнної відбудови та європейської інтеграції України. Залишається не вирішеною задача розробки комплексних методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності трудоних відносин, стимулювання продуктивності праці та формування соціально справедливої моделі економічного розвитку.

Метою статті є теоретичне обґрунтування ролі модернізації соціально-трудоних відносин як ключового чинника досягнення цілей сталого соціально-економічного розвитку та розробка практичних рекомендацій для України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Модернізація соціально-трудоних відносин безпосередньо впливає на досягнення цілей сталого соціально-економічного розвитку, оскільки трудові ресурси є основним компонентом людського капіталу, що визначає продуктивність, інноваційний потенціал економіки. Сучасна економічна парадигма ставить у центр уваги не лише зростання ВВП, а й соціальну інклюзію, справедливий розподіл доходів та забезпечення безпечних і гідних умов праці, що робить модернізацію СТВ стратегічним інструментом досягнення цих цілей [3, с.11].

Соціально-трудові відносини є складною системою взаємозв'язків між найманими працівниками, роботодавцями та державою, що визначає ефективність функціонування ринку праці та рівень соціальної справедливості в суспільстві. Зв'язок між СТВ та сталим соціально-

економічним розвитком простежується у всіх його ключових вимірах [4; 5]: економічним, соціальним та екологічним.

Економічний вимір спрямований на підвищення продуктивності праці та інноваційний розвиток. Модернізація соціально-трудова відносин сприяє зростанню економіки через формування справедливої системи оплати праці, що підвищує платоспроможний попит, а також через інвестиції у розвиток людського капіталу, які безпосередньо стимулюють зростання продуктивності. Для досягнення цього необхідне належне інституційне та фінансове забезпечення з боку держави і бізнесу, орієнтоване на впровадження інновацій, освітніх програм і професійної перепідготовки, що відповідає завданням цілей сталого розвитку, зокрема «Гідна праця та економічне зростання».

Соціальний вимір визначає якість соціально-трудова відносин та рівень соціальної справедливості у суспільстві. Неформальна зайнятість позбавляє працівників базових соціальних гарантій і доступу до системи страхування, що поглиблює нерівність і поширює бідність. Модернізовані соціально-трудова відносини, які передбачають гідну заробітну плату, соціальний захист і розвиток механізмів соціального діалогу, виступають потужним інструментом зниження соціальних ризиків і формування справедливого суспільства.

Екологічний вимір окреслює перехід до моделі «зеленої» економіки, зумовлює трансформацію цілих галузей і створює нові діяльності на ринку праці. За відсутності ефективних механізмів соціального діалогу, систем перекваліфікації та програм підтримки, цей процес може супроводжуватися масовим безробіттям. Концепція «справедливого переходу» акцентує на тому, що досягнення екологічної стійкості є неможливим без забезпечення соціальної захищеності та стабільності.

Отже, модернізація соціально-трудова відносин є визначальним чинником сталого соціально-економічного розвитку, оскільки забезпечує гармонійне поєднання економічного зростання, соціальної справедливості та екологічної безпеки, створюючи інтегровану систему, у якій інтереси працівників, роботодавців і держави перебувають у стані взаємної відповідальності та взаємозалежності.

Сучасна парадигма розвитку СТВ, відображена у концепції гідної праці, розробленій Міжнародною організацією праці, зміщує акцент з традиційного регулювання на партнерство та пошук балансу між інтересами усіх учасників трудового процесу [8]. У цьому контексті модернізація соціально-трудова відносин розглядається як процес їх якісного оновлення та адаптації до вимог нової економіки, що включає низку ключових компонентів.

Першим з них є розвиток ефективного соціального діалогу, який передбачає перехід від формального до реального тристороннього партнерства між державою, роботодавцями та працівниками. Важливим інструментом у цьому процесі виступає тарифно-договірне регулювання

на галузевому та національному рівнях, що дозволяє узгоджувати інтереси сторін щодо умов та оплати праці.

Другим компонентом модернізації є впровадження моделі «флексік'юриті», яка поєднує гнучкість ринку праці для роботодавців із надійним соціальним захистом працівників. Дана європейська модель передбачає застосування гнучких форм зайнятості, потужної системи допомоги по безробіттю та політики навчання протягом життя, забезпечуючи одночасно конкурентоспроможність підприємств та соціальну безпеку персоналу [1].

Третім напрямом модернізації є забезпечення гендерної рівності та інклюзивності, що передбачає подолання дискримінації у сфері праці, забезпечення рівної оплати за рівну працю, ліквідацію «скляної стелі» для жінок та активну інтеграцію вразливих груп населення до трудового процесу.

Четвертим пріоритетом є гуманізація праці та інвестиції в людський капітал, коли безпека і гігієна праці, мотивація персоналу через справедливі та прозорі компенсаційні пакети, а також баланс між роботою та особистим життям стають ключовими критеріями управлінських рішень. У цьому підході витрати на оплату праці розглядаються не як поточні видатки, а як стратегічні інвестиції у розвиток людського потенціалу організації [2, с. 143].

П'ятим важливим напрямом є адаптація соціально-трудова відносин до цифрової та «зеленої» трансформації економіки. Модернізовані СТВ мають забезпечувати ефективне регулювання нових форм зайнятості, зокрема в умовах платформної економіки, захищати права працівників та сприяти справедливому переходу до кліматично-нейтральної економіки, інтегруючи принципи сталого розвитку у трудову політику підприємств і держави.

Сучасна парадигма розвитку СТВ та її модернізація визначають орієнтири для покращення соціально-трудова відносин, тоді як реальний стан СТВ в Україні демонструє відставання від цих стандартів і актуалізує необхідність впровадження запропонованих реформ [5].

1. Високий рівень неформальної та незадекларованої зайнятості залишається серйозним викликом. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, значна частина працюючого населення задіяна у неформальному секторі, що позбавляє працівників соціальних гарантій та призводить до недоотримання податків державою [11].

2. Низький рівень оплати праці та її значна диференціація обмежують внутрішній попит і знижують мотивацію працівників. Реальна заробітна плата часто не забезпечує достатнього рівня життя через вплив інфляції та відсутність ефективних механізмів її індексації, зберігається гендерний розрив в оплаті праці, а порушення платіжної дисципліни і хронічна заборгованість демотивують персонал [7].

3. Слабкість інститутів соціального діалогу значно зменшує ефективність колективного регулювання. Тристоронні ради здебільшого функціонують формально, тарифно-договірне регулювання охоплює обмежене коло працівників, а укладені угоди не завжди виконуються на практиці [2].

4. Повномасштабна війна завдала колосального удару по ринку праці: руйнування виробничих потужностей, масове переміщення населення та втрати робочих місць створили додаткові складнощі, серед яких особливо актуальними є реінтеграція ветеранів і забезпечення психологічної підтримки працівників [10].

Повоєнна відбудова та європейська інтеграція відкривають можливості для докорінної модернізації соціально-трудова відносин, що є необхідною умовою формування стабільної, конкурентоспроможної та соціально справедливої економіки. Своєчасне впровадження сучасних моделей управління трудовими ресурсами, інвестиції в людський капітал і розвиток соціального діалогу здатні стати каталізатором переходу України до більш ефективного та збалансованої системи СТВ. Принципи гідної праці та ключові напрями модернізації є основою для подолання існуючих системних проблем українського ринку праці.

У Таблиці 1. представлено комплексний підхід до модернізації СТВ в Україні, поєднуючи законодавчі, інституційні, соціальні та освітні ініціативи.

Логічну структуру пріоритетів модернізації СТВ та взаємозв'язок між ключовими напрямками, заходами та очікуваними результатами представимо на рис.1.

Реформа трудового законодавства за моделлю «флексік'юриті» забезпечує гнучкість ринку праці, водночас гарантуючи соціальний захист працівників, що підтверджується успішним досвідом країн ЄС, наприклад Данії та Нідерландів. Зміцнення інституцій соціального діалогу сприяє прозорості та збалансованості трудових відносин, а приклад ефективного тарифно-договірного регулювання у шведській системі показує, що тристороннє партнерство значно знижує конфліктність на ринку праці. Національна програма гідної праці орієнтована на легалізацію зайнятості, підвищення зарплат і забезпечення безпечних умов праці, що прямо впливає на мотивацію персоналу та соціальну стабільність. Інтеграція ветеранів у ринок праці демонструє соціальну відповідальність держави та підприємств, забезпечуючи одночасно відновлення людського капіталу. Розвиток системи навчання впродовж життя та мікрокваліфікацій дозволяє швидко оновлювати навички працівників, що підвищує їхню конкурентоспроможність і підтримує сталий економічний розвиток країни.

оплює як правові, так і інституційні, освітні та соціальні питання розвитку ринку праці. Її впровадження дозволить забезпечити баланс між економічною гнучкістю та соціальною безпекою, що особливо актуально

для України зараз та у період повоєнної відбудови. Крім того, акцент на інтеграції ветеранів та розвитку системи навчання протягом життя сприятиме підвищенню якості людського капіталу та стійкості суспільства до нових викликів.

Таблиця 1

Основні напрями та заходи модернізації соціально-трудових відносин в Україні

Напрямок модернізації СТВ	Конкретні заходи	Очікувані результати
Реформа трудового законодавства на основі моделі «флексік'юриті»	Завершити оновлення трудового кодексу, забезпечити баланс між лібералізацією та соціальним захистом; запровадити систему страхування на випадок безробіття та програми перекваліфікації	Підвищення гнучкості ринку праці, зниження соціальної нерівності, покращення захисту працівників
Зміцнення інституційної спроможності сторін соціального діалогу	Підтримка незалежних профспілок та організацій роботодавців; надання реальних повноважень для участі у формуванні політики; ефективне тарифно-договірне регулювання	Збільшення впливу соціального партнерства, зменшення соціальної напруженості, підвищення прозорості трудових відносин
Розробка та реалізація Національної програми гідної праці	Легалізація зайнятості, підвищення заробітної плати (включно з індексацією), забезпечення гендерної рівності, створення безпечних умов праці	Підвищення соціальної справедливості, мотивації працівників, зниження рівня тіньової зайнятості
Інтеграція ветеранів у ринок праці	Комплексна система професійної адаптації, перенавчання, психологічна підтримка, стимулювання роботодавців створювати інклюзивні робочі місця	Збільшення зайнятості ветеранів, соціальна інтеграція, зміцнення людського капіталу
Інвестиції в систему освіти та навчання впродовж життя	Розвиток системи мікрокваліфікацій та ваучерів на навчання для дорослих	Швидке оновлення навичок, підвищення конкурентоспроможності працівників, зростання вартості людського капіталу

Джерело: сформовано на основі [1-5; 7; 10-12]

Запропонована модель має важливу перевагу у комплексності – вона охоплює

Для ефективної модернізації соціально-трудових відносин в Україні доцільно запроваджувати комплекс заходів, що враховують сучасні економічні, соціальні та технологічні проблеми.



Рис.1. Логіко-структурна модель модернізації СТВ в Україні та взаємозв'язок між ключовими напрямками, заходами та очікуваними результатами Джерело: розроблено авторами

Висновки. Проведене дослідження підтверджує, що застаріла система СТВ нездатна забезпечити ані довгострокове економічне зростання, ані соціальну згуртованість. Модернізація соціально-трудових відносин є стратегічною умовою досягнення цілей сталого соціально-економічного розвитку України. Її успішність залежить від синхронізації правових, інституційних та організаційно-практичних змін із розвитком людського капіталу, соціального діалогу та культури довіри. Поєднання гнучкості й захищеності («флексик'юриті»), інвестиції у компетентності, справедлива оплата праці та інклюзивність формують основу підвищення продуктивності, якості зайнятості та соціальної згуртованості. Запропоновані напрями політики та механізми на рівні держави й підприємств здатні забезпечити прискорення повоєнної відбудови, зміцнення конкурентоспроможності та наближення до стандартів ЄС у сфері праці.

References:

1. Azmuk N.A. (2019) Fleksik'jurit: vyklyky dlia rynku pratsi Ukrainy. *Modern Economics*, 15(2019), 6-12.
2. Holovach N.V., Zhalat-Lozynska L.O. (2020) Napriamy pidvyshchennia obgruntovanosti sotsialno-trudovykh normatyviv iak instrument realizatsii kontseptsii hidnoi pratsi. *Prychornomorski ekonomichni studii*, Vyp.49, 141-145.
3. Dmytrenko H.A., Holovach N.V. (2019) Stratehiia sotsialno-

ekonomichnoho rozvytku Ukrainy v aspekti obiednannia vlady ta hromadian. Naukovi pratsi MAUP. *Seriia Ekonomichni nauky*, Vyp.2(58), 6-15.

4. Zaiats T.A. (2011) Modernizatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn u tsiliakh naroshchuvannia sotsialnoho kapitalu. *Naukovi zapysky*. Seriia "Ekonomika", Vyp.16, 277-283. Retrieved from: <https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/7042/1/40.pdf>

5. Zhalat-Lozynska L.O. (2020) Osoblyvosti derzhavnogo rehuliuвання rynku pratsi v umovakh innovatsiinoho rozvytku ekonomiky. *Intelekt XXI*, 6, 118-124.

6. Kolot A.M., Herasyenko O.O. (2019) Sotsialno-trudovi rozvytok v XXI stolitti: do pryrody globalnykh zmin, novykh mozhlyvostei, obmezhen i vyklykiv. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, 1, 97-125. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9

7. Kravets I.M. (2017) Innovatsiinyi rozvytok ekonomiky ta sotsialno-trudovi vidnosyny. *Ekonomika ta suspilstvo*, 11. Retrieved from: https://economyandsociety.in.ua/journals/11_ukr/62.pdf

8. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Decent Work Agenda. Zheneva: ILO, 2008. Retrieved from: <https://lnk.ua/5pVJ3R9NP>

9. Pylypenko S.M. (2023) Osoblyvosti vedennia obliku oplaty pratsi v umovakh voiennoho stanu. *Efektyvna ekonomika*, 2. Retrieved from: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/issue/view/61>

10. Poplavska O.M., Khodatskyi D.S. (2024) Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini: mozhlyvosti dosiahnennia tsilei staloho rozvytku. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, T.87, 2, 50-59.

11. Instytutysiini zasady rozvytku rynku pratsi v Ukraini: kolektyvna monohrafiia / za nauk. red. I.L.Petrovyyi, V.V.Blyzniuk. K.: NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrainy», 2021. 472 p. Retrieved from: <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>

12. International Labour Organization. The ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Geneva: ILO, 2019. Retrieved from: <https://lnk.ua/b1V9aExVg>

L. Zhalat-Lozynska, V. Lych, N. Holovach

The role of modernization of social and labor relations in achieving the goals of sustainable socio-economic development

The article is devoted to the theoretical, methodological and applied substantiation of the role of modernising social and labour relations in achieving the goals of sustainable socio-economic development of Ukraine. The paper shows that the quality of social and labour relations determines the economy's capacity to ensure decent work, inclusiveness, productivity and social cohesion, and thus the speed and resilience of post-war recovery. The key challenges are systematised as follows: outdated regulatory approaches, a high share of informal employment, weak wage-payment discipline and the gender pay gap, fragile mechanisms of social dialogue, skill shortages in the context of the digital and "green" transitions, as well as the consequences of

the full-scale war for the labour market.

Modern scholarly approaches and international practices are summarised, in particular the concepts of “decent work”, “flexicurity” and the “just transition”, which propose a balance between flexibility and social security and set the framework for the institutional renewal of social and labour relations. It is shown that the modernisation of social and labour relations should proceed simultaneously in the economic, social and environmental dimensions: through a fair and transparent remuneration system, enhanced social protection, the development of collective-bargaining regulation and tripartite partnership, as well as via tools of active labour-market policy and lifelong learning.

A logical-structural model of modernisation is proposed that integrates legal, institutional, organisational-managerial and educational solutions: updating labour legislation on the principles of flexicurity; expanding the powers and responsibilities of the parties to social dialogue; introducing a National Decent Work Programme; investing in human capital (micro-credentials, training vouchers, dual education); the digital transformation of HR processes; and inclusive programmes for integrating veterans and internally displaced persons. The expected effects of these measures are demonstrated: productivity growth, improved job quality, reduced inequality and strengthened innovation capacity.

The novelty of the article lies in combining the institutional and competence-based approaches with a project-oriented implementation logic, which makes it possible to convert strategic principles into concrete policy tools and enterprise practices. The practical significance consists in the formulated priorities and evaluation indicators that can be used by the government, social partners and business to design programmes for modernising social and labour relations in post-war recovery and for convergence with EU standards.

Keywords: *social and labour relations; sustainable development; wages; decent work; social dialogue; investment; collective-bargaining (tariff) regulation; human capital; employee motivation; productivity; employment policy; labour market.*

Посилання на статтю:

АРА: Zhalat-Lozynska, L.O., Lych, V.M., Holovach, N.V. (2024). Rol' modernizatsiyi sotsial'no-trudovykh vidnosyn u dosyahnenni tsiley staloho sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku [The role of modernization of social and labor relations in achieving the goals of sustainable socio-economic development]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 54(2), 40-49.

ДСТУ: Зглат-Лозинська Л.О., Лич В.М., Головач Н.В. Роль модернізації соціально-трудових відносин у досягненні цілей сталого соціально-економічного розвитку. 2024. № 54(2). С. 40-49.