



**ISSUE  
Nº77**



**EUROPEAN OPEN  
SCIENCE SPACE**

**COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS**



**3<sup>RD</sup> INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC  
AND PRACTICAL  
CONFERENCE**

**SCIENTIFIC PROGRESS:  
THEORIES, APPLICATIONS  
AND GLOBAL IMPACT**

**MARCH 2-4, 2026, BRAGA, PORTUGAL**





**EUROPEAN OPEN  
SCIENCE SPACE**

---

Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Scientific  
and Practical Conference  
**"Scientific Progress: Theories, Applications  
and Global Impact"**  
March 2-4, 2026  
Braga, Portugal

**Collection of Scientific Papers**

**Portugal, 2026**

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Scientific and Practical Conference «Scientific Progress: Theories, Applications and Global Impact» (March 2-4, 2026, Braga, Portugal). European Open Science Space. 2026.

ISBN 979-8-89704-969-1 (series)

DOI 10.70286/EOSS-02.03.2026



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №1054 dated 22.12.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-969-1

**Section: Biology and Microbiology***Хоменко С., Лю М.*ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ РЕЗЕРВІВ  
СЕРЦЕВО-СУДИННОЇ СИСТЕМИ У СПОРТСМЕНІВ-БОРЦІВ..... 40**Section: Chemistry***Кормош Ж., Задорожна О., Люльченко Л., Бохан Ю.*

НОВА АНАЛІТИЧНА ФОРМА ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ФЛУРБПРОФЕУ 43

**Section: Economy***Станіславик О.В., Земцов О.О.*ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА АКТИВНІСТЬ МАЛИХ  
ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ, СТРУКТУРНІ  
ОСОБЛИВОСТІ ТА МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯННЯ..... 48*Назарова Г., Леонічева Д.*НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВПО В УКРАЇНІ ПІД ЧАС  
ВОЄННОГО СТАНУ ..... 52*Semenchenko A., Vereshchaka A.*ECONOMIC CONSEQUENCES OF FORCED MIGRATION OF  
UKRAINIANS UNDER MARTIAL LAW..... 56*Luhova V., Mohylevska L., Dorotiuk D.*DEVELOPMENT OF CHARITABLE ACTIVITY UNDER MARTIAL  
LAW IN UKRAINE..... 68*Luhova V., Kasmin D., Shulha I.*SOCIAL PROTECTION OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS IN  
UKRAINE: INSTITUTIONAL CHALLENGES AND PATHWAYS TO  
SUSTAINABLE INTEGRATION..... 76*Іванісов О., Кривенко Р.*ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ  
НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ..... 83*Ачкасова О., Булавіна І.*СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ..... 87

Academy of Sciences of the United States of America. 2012. Vol. 109, No. 41. P. 16474–16479. URL: <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

5. International Labour Organization. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості.. 2011. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168913.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf)

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

**Ачкасова Оксана**

к.е.н., доцент

Кафедра соціальної економіки

**Булавіна Ірина**

здобувачка вищої освіти бакалаврського рівня

ННІ Економіка і право

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, Україна

Розвиток системи соціального партнерства є важливою умовою забезпечення стабільності соціально-трудових відносин і ефективного функціонування ринку праці. У сучасних умовах економічних трансформацій і структурних змін у зайнятості особливого значення набуває узгодження інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. Соціальне партнерство виступає механізмом регулювання соціально-трудових відносин, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню соціальних конфліктів і забезпеченню соціальної стабільності [4].

У наукових дослідженнях соціальне партнерство розглядається як система взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, спрямована на узгодження їх соціально-економічних інтересів. Реалізація соціального партнерства здійснюється через механізми соціального діалогу, колективних переговорів і укладання колективних договорів та угод на різних рівнях управління [2]. Соціальне партнерство відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості населення, оскільки сприяє узгодженню інтересів сторін ринку праці та формуванню стабільної системи трудових відносин [2].

Становлення системи соціального партнерства в Україні пов'язане з переходом до ринкової економіки та формуванням нових інституцій соціально-трудових відносин. У процесі розвитку цієї системи сформовано основні інститути соціального діалогу, які включають профспілкові організації, об'єднання роботодавців та органи державної влади. Водночас рівень розвитку соціального партнерства залишається недостатнім і характеризується нерівномірністю розвитку на різних рівнях управління [5].

Важливим інструментом функціонування соціального партнерства є колективно-договірне регулювання трудових відносин. Колективні договори та угоди визначають умови праці, оплату праці та соціальні гарантії працівників, виступаючи механізмом узгодження інтересів роботодавців і працівників [1]. Практика колективних переговорів сприяє підвищенню стабільності функціонування підприємств і формуванню передбачуваного соціально-трудового середовища [7].

Особливого значення соціальне партнерство набуває в умовах економічної нестабільності та воєнного стану. У таких умовах колективні договори виступають важливим інструментом підтримки стабільності підприємств і збереження зайнятості працівників [7]. Водночас ефективне функціонування системи соціального партнерства потребує наявності дієвих механізмів вирішення трудових спорів і забезпечення балансу інтересів сторін соціально-трудових відносин [6].

Сучасний етап розвитку соціального партнерства в Україні пов'язаний із процесами європейської інтеграції та післявоєнного відновлення економіки. Соціальний діалог розглядається як важливий інструмент формування узгодженої соціально-економічної політики та адаптації національної системи трудових відносин до європейських стандартів [3]. Розвиток соціального партнерства сприяє підвищенню ефективності політики зайнятості та зміцненню соціальної стабільності суспільства [3].

Разом з тим сучасний стан соціального партнерства в Україні характеризується наявністю низки системних проблем, що обмежують ефективність його функціонування. Однією з ключових проблем є недостатній рівень розвитку соціального діалогу, який нерідко має декларативний характер і не забезпечує реального узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин. На практиці взаємодія між державою, роботодавцями та представниками працівників часто здійснюється нерегулярно, що знижує результативність колективних переговорів і ускладнює вироблення узгоджених рішень у сфері зайнятості та умов праці [5].

Поширеною проблемою залишається формальний характер колективно-договірного регулювання. У багатьох випадках колективні договори укладаються переважно з метою виконання нормативних вимог і не відображають реальних соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Зміст таких договорів часто обмежується повторенням положень трудового законодавства без запровадження додаткових соціальних гарантій або механізмів розвитку персоналу. Це знижує практичну роль колективних договорів як інструменту регулювання соціально-трудових відносин і послаблює мотивацію сторін до участі в соціальному партнерстві [1; 5].

Суттєвою проблемою є також нерівність можливостей сторін соціального партнерства. Представники роботодавців, як правило, мають більші організаційні та фінансові ресурси, тоді як профспілкові організації часто характеризуються недостатнім рівнем організаційної спроможності та

обмеженим впливом на прийняття управлінських рішень. Це призводить до зниження ефективності представництва інтересів працівників і обмежує можливості їх участі у формуванні соціально-трудової політики підприємств і організацій [5].

Обмежені можливості впливу працівників на прийняття управлінських рішень проявляються також у недостатньому розвитку механізмів участі персоналу в управлінні підприємствами. У більшості випадків працівники залучаються до процесу прийняття рішень лише опосередковано через профспілкові організації, що не завжди забезпечує врахування їх реальних потреб і інтересів. Низький рівень інформування працівників про результати діяльності підприємства та перспективи його розвитку також обмежує ефективність соціального діалогу.

У сукупності зазначені проблеми знижують ефективність соціального партнерства як механізму регулювання соціально-трудових відносин і стримують його розвиток в Україні. Недостатній рівень взаємодії між соціальними партнерами обмежує можливості узгодження інтересів сторін і зменшує потенціал соціального партнерства як інструменту стабілізації ринку праці та забезпечення соціально-економічної рівноваги.

Подальший розвиток системи соціального партнерства в Україні потребує комплексного вдосконалення нормативно-правового забезпечення, підвищення ролі колективно-договірного регулювання та зміцнення інституційної спроможності сторін соціального діалогу. Важливим завданням є адаптація національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин до сучасних соціально-економічних умов і європейських стандартів, що передбачає уточнення повноважень сторін соціального партнерства, удосконалення процедур колективних переговорів та підвищення ефективності контролю за виконанням колективних договорів і угод. Важливу роль у цьому процесі відіграє використання міжнародного досвіду колективно-договірного регулювання, який демонструє ефективність узгодження інтересів працівників і роботодавців на різних рівнях соціального діалогу.

Підвищення ролі колективно-договірного регулювання передбачає розширення змісту колективних договорів за рахунок включення положень, спрямованих не лише на регулювання умов праці та оплати праці, але й на розвиток персоналу, забезпечення професійного навчання, соціальних гарантій і підтримки зайнятості. Важливо, щоб колективні договори ставали реальним інструментом узгодження інтересів сторін, а не формальним документом, що дублює норми чинного законодавства. Розширення практики укладання колективних договорів на галузевому та регіональному рівнях сприятиме більш ефективному врахуванню особливостей розвитку окремих секторів економіки та територій.

Зміцнення інституційної спроможності сторін соціального діалогу передбачає підвищення організаційної ефективності профспілкових організацій та об'єднань роботодавців, розвиток їх аналітичного та експертного потенціалу,

а також вдосконалення механізмів взаємодії з органами державної влади. Підвищення професійної підготовки представників соціальних партнерів, зокрема у сфері ведення переговорів і врегулювання трудових спорів, сприятиме більш результативному функціонуванню системи соціального партнерства.

Важливим напрямом розвитку соціального партнерства є розширення практики колективних переговорів і підвищення рівня взаємної довіри між соціальними партнерами. Формування стабільних механізмів співпраці дозволяє забезпечити узгодженість економічних і соціальних рішень, зменшити ризики трудових конфліктів і підвищити передбачуваність розвитку соціально-трудова відносин. Регулярне проведення консультацій і переговорів сприяє своєчасному виявленню проблем у сфері зайнятості та виробленню узгоджених шляхів їх вирішення.

Забезпечення більш активної участі працівників у процесах прийняття управлінських рішень пов'язане з розвитком механізмів представництва інтересів персоналу на рівні підприємств. Доцільним є розширення можливостей участі працівників у вирішенні питань організації праці, умов зайнятості та професійного розвитку, що сприятиме підвищенню їх зацікавленості в результатах діяльності підприємства. Поглиблення участі працівників у соціальному діалозі створює передумови для підвищення ефективності використання трудового потенціалу та зміцнення стабільності соціально-трудова відносин.

Отже, розвиток системи соціального партнерства є важливою передумовою стабільності соціально-трудова відносин і підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні. Ефективне соціальне партнерство забезпечує узгодження інтересів учасників економічної діяльності та сприяє зниженню соціальних ризиків у період економічних трансформацій. Подальше вдосконалення системи соціального партнерства має бути спрямоване на розвиток соціального діалогу, підвищення ефективності колективно-договірного регулювання та адаптацію національної моделі соціального партнерства до сучасних соціально-економічних умов.

### **Список використаних джерел**

1. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні та Німеччині: рекомендації для України. Geneva: International Labour Organization, 2021. URL: <https://www.ilo.org/publications/collective-bargaining-germany-and-ukraine-lessons-learned-and>
2. Кравець І. Соціальне партнерство в регулюванні зайнятості населення. Університетські наукові записки. 2021. № 4(82). С. 99–107. URL: <https://doi.org/10.37491/UNZ.82.8>
3. Новак І. Social dialogue in the context of post-war development and European integration of Ukraine. Demography and Social Economy. 2025. Vol. 59(1). P. 73–93. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2025.01.073>
4. Поплавська О. М. Соціальне партнерство як інструмент забезпечення соціальної безпеки країни. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. 2014. № 2. С. 157–161.

5. Ситник О. Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Вип. 15. С. 280–285.
6. Inshyn M., Babych N., Vitruk V., Vitruk O., Vasylyeva V. Effective Dispute Resolution for a Social-Labour Partnership: The Experience of Ukraine. Access to Justice in Eastern Europe. 2022. Vol. 2(14). P. 134–145. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.2-n000215>
7. Oliukha V., Melnychuk D., Shepeliuk V. Collective agreement as a means of ensuring the stability of the enterprise in martial law. Public Administration and Law Review. 2022. No. 1. P. 27–36.

## CONCEPTUAL BASIS FOR RESEARCHING DETERMINANTS OF ENTERPRISE ECONOMIC POTENTIAL DEVELOPMENT

**Gnatchuk Oleksandr**

Postgraduate student

Department of Financial Technologies and Business  
National University «Kyiv Aviation Institute», Ukraine

**Abstract.** The theoretical and methodological foundations of the study of determinants of the impact on the situational development of the economic potential of an enterprise in conditions of instability and structural transformations of the economy are substantiated. The essence of the category ‘situational development of economic potential’ is clarified, and macroeconomic, sectoral, institutional, financial, resource, personnel, technological and managerial determinants that form the parameters and vectors of potential development are systematised. An approach to ensuring the situational development of economic potential based on the integration of strategic, resource and risk-oriented management is proposed. The expediency of using an integrated assessment of the level of potential development as an analytical basis for the formation of adaptive management decisions is discussed.

**Keywords:** economic potential of an enterprise; situational development; determinants of influence; adaptability; integrated assessment; resource approach; risk management; neomodernisation; competitiveness.

**Introduction.** The functioning of enterprises in modern conditions is characterised by a high level of uncertainty, dynamic market processes, technological changes and increased competition. Additional factors affecting the national economy include transformation processes, structural imbalances, military risks and the need to restore production capacity. Under such circumstances, the development of an enterprise cannot be considered a linear and predictable process. It becomes situational in nature, as it is determined by specific conditions of the external and internal environment.

Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Scientific  
and Practical Conference  
"Scientific Progress: Theories, Applications and Global Impact"  
March 2-4, 2026  
Braga, Portugal

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.  
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

**Contact details of the organizing committee:**

European Open Science Space  
E-mail: [info@eoss-conf.com](mailto:info@eoss-conf.com)  
URL: <https://www.eoss-conf.com/>

